

## Evaluation des Mentoringprogrammes Ithaka

### Schlussbericht



Projektbearbeitung:

Claudia Schellenberg und Michaela Studer

Projektleitung: Kurt Häfeli

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik

Schaffhauserstrasse 239

Postfach 5850

CH-8050 Zürich

+41 44 317 11 39

+41 44 317 11 10

claudia.schellenberg@hfh.ch

Oktober 2009

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage und Zielsetzung</b>	<b>4</b>
1.1	Auftrag und Dank	4
1.2	Geschichte und Angebot von Ithaka	5
1.3	Statistische Angaben von Ithaka	6
1.4	Hauptfragen zur Evaluation	7
<b>2</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b>	<b>9</b>
2.1	Dossieranalyse	9
2.1.1	Untersuchungsdesign	9
2.1.2	Stichprobe	9
2.1.3	Auswertungsvorgehen	11
2.2	Schriftliche Befragung	11
2.2.1	Untersuchungsdesign	11
2.2.2	Stichprobe	12
2.2.3	Auswertungsvorgehen	12
2.3	Leitfadeninterviews	13
2.3.1	Untersuchungsdesign	13
2.3.2	Stichprobe	13
2.3.3	Auswertungsvorgehen	13
2.4	Fallanalyse	14
2.4.1	Untersuchungsdesign	14
2.4.2	Stichprobe	15
2.4.3	Auswertungsvorgehen	15
<b>3</b>	<b>Analyse der Dossiers: Zielgruppe von Ithaka (Mentees)</b>	<b>17</b>
3.1	Die Mentees nach soziodemographischen Aspekten	17
3.2	Gefundene Anschlusslösungen	19
3.3	Motive, Erwartungen und Bereitschaft für die Mentoratsbegleitung	21
<b>4</b>	<b>Analyse der Ergebnisse der schriftlichen Umfrage: Sicht der Mentorinnen und Mentoren</b>	<b>26</b>
4.1	Die Mentoren und Mentorinnen nach soziodemographischen Aspekten und ihre Motivation für Ithaka	26
4.2	Nutzung des Angebotes von Ithaka	32
4.3	Erfahrungen in den Tandems	34
<b>5</b>	<b>Analyse der Leitfadeninterviews: Verschiedene Personenkreise</b>	<b>39</b>
5.1	Berufsberaterinnen und -berater und Abteilungsleiter	39
5.2	BIZ-Leitung und regionale Geschäftsleitung	41
5.3	Projektleitung Ithaka	43
5.4	Aussenperspektive	44
<b>6</b>	<b>Fallstudien</b>	<b>49</b>
6.1	Einleitung	49
6.2	Fallbeispiele	49
6.2.1	Anja – Darf man private Probleme haben während der Berufsfindungsphase?	49
6.2.2	Corina – Schulkarriere versus Berufsausbildung. Darf man weiter zur Schule wollen?	51
6.2.3	Tamara – Weiblich, farbig sucht – Lehrstellensuche bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund	53
6.2.4	David – Alle ziehen an einem Strick	55
6.2.5	Luan – Berufslehre da, alles gut?	57
6.2.6	Sarah – Darf man sich noch den Luxus eines Berufswunsches leisten?	58
6.3	Sicht der Eltern	59
6.4	Sicht der Lehrpersonen	60
6.5	Sicht eines Berufsbildners	62
6.6	Quervergleich über die Fallstudien	62

<b>7</b>	<b>Zentrale Erkenntnisse und Empfehlungen</b>	<b>67</b>
7.1	Die Jugendlichen von Ithaka	67
7.2	Die Mentorinnen und Mentoren von Ithaka	69
7.3	Allgemeine Inputs zum Projekt Ithaka	72
7.4	Fallstudien	77
7.5	Zusammenfassende Empfehlungen	78
<b>8</b>	<b>Literatur</b>	<b>84</b>
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>86</b>

# 1 Ausgangslage und Zielsetzung

## 1.1 Auftrag und Dank

Für viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist es heutzutage schwierig, in Berufsleben und Arbeitswelt Fuss zu fassen. Die Zahl der Jugendlichen, welche beim Übergang zwischen Schule und Beruf auf Begleitung angewiesen sind, ist in den letzten Jahren angestiegen. Besonders betroffen sind Jugendliche, denen das für die Lehrstellensuche wichtige Beziehungsnetz und notwendige Know-how fehlt. Verschiedene Massnahmen befassen sich damit, wie diese Jugendliche beim Berufseinstieg am besten unterstützt werden könnten. So befassen sich auch Mentoring-Programme mit der Begleitung von Jugendlichen von der obligatorischen Schule auf die Sekundarstufe II. Beim Mentoring werden die Jugendlichen mit erfahrenen Berufsleuten zusammengeführt, die in der Region beruflich wie persönlich breit vernetzt sind. Mentorinnen und Mentoren helfen den Jugendlichen freiwillig und ehrenamtlich, den Zugang zur Berufs- und Arbeitswelt zu finden, indem sie ihre Mentees bei der Lehrstellensuche in fachlicher, methodischer und persönlicher Hinsicht fördern.

In den letzten Jahren hat die Bedeutung von Mentoring-Programmen stark zugenommen. In verschiedenen Kantonen werden zurzeit entsprechende Pilotprojekte durchgeführt. Das laufende Pilotprojekt „Ithaka“ der Berufsberatung vom Kanton Zürich, welches vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) finanziell unterstützt wird, bietet zurzeit für rund 260 Jugendliche Mentorats-Plätze an, wobei zum Zeitpunkt des Zwischenberichtes (April 09) 160 Plätze besetzt sind (Tendenz steigend). Das Projekt soll im Zeitraum von 2006 bis 2009 in ein flächendeckendes Angebot überführt und auf ca. 260 Plätze ausgeweitet werden. Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) ist vom Amt für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich, namentlich von Frau Isabelle Zuppiger-Ritter und Herrn André Woodtli, beauftragt worden, das Projekt Ithaka zur Qualitätssicherung zu evaluieren.

Die Evaluation dauert von Oktober 2008 bis Oktober 2009. Im vorliegenden Bericht werden die Erkenntnisse zu den Dossieranalysen, der Internetbefragung der Mentorinnen und Mentoren, der Ergebnisse der Leitfadeninterviews (Mentees, Mentorinnen/Mentoren, Projektleiterinnen, Berufsberatung, Politik/Amtstellen) und der Fallanalysen vorgestellt.

Projektleiter seitens der HfH ist Kurt Häfeli, welcher Leiter der Abteilung „Forschung und Entwicklung“ ist. Claudia Schellenberg und Michaela Studer arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der HfH, mit den inhaltlichen Schwerpunkten „erschwerter Übergänge von der Schule ins Erwerbsleben“. Sie waren für die wissenschaftliche Durchführung des Projektes verantwortlich und sind die Verfasserinnen des vorliegenden Berichts.

Bei der Durchführung der Evaluation waren die vier regionalen Ithaka-Projektleiterinnen Claudia Rettore, Rita Ammann, Ines Brodmann und Eva Clavadetscher Ansprechpersonen. Durch sie wurden die Kontakte zu den befragten Personenkreisen hergestellt und die Leute motiviert, an der Evaluation teilzunehmen. Ohne ihre wertvolle Mithilfe hätte die Evaluation nicht erfolgreich durchgeführt werden können. An dieser Stelle sei ihnen für ihr Engagement herzlich gedankt. Insbesondere durch Frau Claudia Rettore, der kantonalen Projektleiterin von Ithaka, konnte viel Einsicht ins Mentoringprogramm und vermittelte Kontakte gewonnen werden.

Ebenso gedankt sei allen Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleitern, regionalen Geschäftsleitern, Berufsberaterinnen und Berufsberatern, Mentorinnen und Mentoren, Mentees, Eltern Lehrpersonen und Berufsbildenden, welche sich für die Befragung und Beobachtung zur Verfügung gestellt haben.

## **1.2 Geschichte und Angebot von Ithaka**

Die Entstehung des Mentoringprojekts gründet in den Erhebungen des Projekts „Transfer“ vom Amt für Jugend und Berufsberatung, aus welchem die Notwendigkeit eines kantonalen Mentoringangebotes von 260 Mentoringplätzen hervorging.

In Zusammenarbeit und Austausch mit Bund und Kantonen (AMOS, Arbeitsmarktbeobachtung) wurden Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen zusammengestellt. Eine dieser Massnahmen stellte den Ausbau von Mentoringprogrammen (mit insgesamt 425 Plätzen) im Kanton Zürich dar.

Nebst bereits bestehenden Projekten wie Caritas „incluso“ wurde Ithaka als kantonales Mentoringprojekt am 1. Juli 2006 gestartet. Bestehende lokale Mentoringprojekte, die in einigen BIZ bereits geschaffen wurden, sollten ins kantonale Mentoringprojekt integriert werden.

Von 2006 bis 2009 wird das Projekt „Ithaka“ durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) finanziell unterstützt. Trägerschaft von Ithaka ist das Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich. Eingebettet ist das Mentoringprojekt im Fachbereich Berufsberatung.

Ende 2009 wird die Pilotphase (Mitfinanzierung durch BBT) beendet sein. Die Überführung des Pilotprojektes in das reguläre Angebot der kantonalen Berufsberatung soll diskutiert werden. Ithaka befindet sich zurzeit im 3. Projektjahr und im letzten Jahr der Pilotphase.

Ithaka ist ein Mentoringangebot, in dem lebenserfahrene Personen als Mentorinnen und Mentoren ehrenamtlich Schulabgängerinnen und -abgänger (im 9. oder 10. Schuljahr) bei der Lehrstellensuche begleiten. Der Auftrag umfasst die Realisierung von 260 Mentoringplätzen im Kanton Zürich. Dabei sollten mindestens 50 % der Jugendlichen, die das Mentorat abgeschlossen haben, dank Mentoring in eine Berufsausbildung einsteigen.

Ithaka wird von Claudia Rettore (kantonale Projektleiterin) geleitet. Die kantonale Projektleiterin ist für die Umsetzung des Auftrages zuständig. Sie leitet das kantonale Projektteam, das aus vier regionalen Projektleiterinnen (Claudia Rettore, Rita Ammann, Ines Brodmann, Eva Clavadetscher) besteht. Die Leitung beinhaltet das Doppelmandat kantonale Leiterin - regionale Leiterin. Das Mentoringteam trifft sich regelmässig (1 mal monatlich) zu gemeinsamen Arbeitstagen und ist für die Sicherstellung der flächendeckenden Verbreitung des Angebotes im Kanton Zürich und für die Umsetzung der Kernprozesse und Teilkonzepte in den Regionen (Rekrutierung, Schulung und Weiterbildung der Mentorinnen und Mentoren, Aufnahme von Jugendlichen, Zusammenführung, Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit in den BIZ etc.) verantwortlich. Die regionalen Projektleiterinnen arbeiten in den BIZ-Räumlichkeiten. Aufwände für Kopien, Telefonate etc. werden durch die BIZ zur Verfügung gestellt.

Die kantonale Projektleiterin, die auch für die Region Ost/Uster zuständig ist, hat ein Pensum von 100%. Die drei weiteren regionalen Projektleiterinnen haben ein Arbeitspensum

von je 80%. Die heute bestehende Struktur ist während der Pilotphase entstanden und gewachsen.

Die regionalen Projektleiterinnen haben in jeder Region ihre eigenen Mentoren und Mentorinnen. Meldet sich ein Jugendlicher via Berufsberaterin/Berufsberater im BIZ ins Mentoring an, so führt die regionale Projektleiterin nach einem Erstgespräch die Jugendlichen (nun „Mentees“ genannt) mit einer Mentorin oder einem Mentoren zusammen. Diese Tandems (Mentor/Mentorin und Mentee) werden folglich in einem sogenannten Matchinggespräch zusammengeführt. Beide Parteien beschliessen, ob sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können oder nicht. Dabei betreuen Mentoren männliche Jugendliche und Mentorinnen weibliche Jugendliche. Von da an beginnt das Mentoring, wobei die Lehrstellensuche des Mentee im Vordergrund ist. Die regionale Projektleiterin steht den Mentorinnen und Mentoren für Fragen, Coaching, Standortgespräche und Kriseninterventionen zur Seite. Der Einsatz der Mentorinnen und Mentoren ist ehrenamtlich. Sie haben die Möglichkeiten an internen Weiterbildungen, Referaten und Themenabenden teilzunehmen. Um den ehrenamtlichen Einsatz zu belohnen, finden jährlich weitere Events statt, kantonale Mentorentreffen und Apéros. Pro Einsatz erhalten die Mentorinnen und Mentoren im Sommer einen Reka-Check im Wert von 100 Franken.

Mit diesem Angebot, das gefährdete und benachteiligte Jugendliche beim Einstieg in die Berufsbildung unterstützt, soll ein Beitrag zur erhöhten Chancengleichheit im Bildungssystem und zur Prävention von Jugendarbeitslosigkeit geleistet werden.

### 1.3 Statistische Angaben von Ithaka

Die regionalen Projektleiterinnen von Ithaka führen die Statistik über die Anzahl Mentoringplätze, Mentorinnen und Mentoren, Tandems, offene Mentoringplätze und gefundene Anschlusslösungen der Jugendlichen bzw. Abbrüche laufend nach. Wir haben im Rahmen des Zwischenberichtes diese Erhebungen bis zum 15.3.09 gesammelt und ausgewertet.

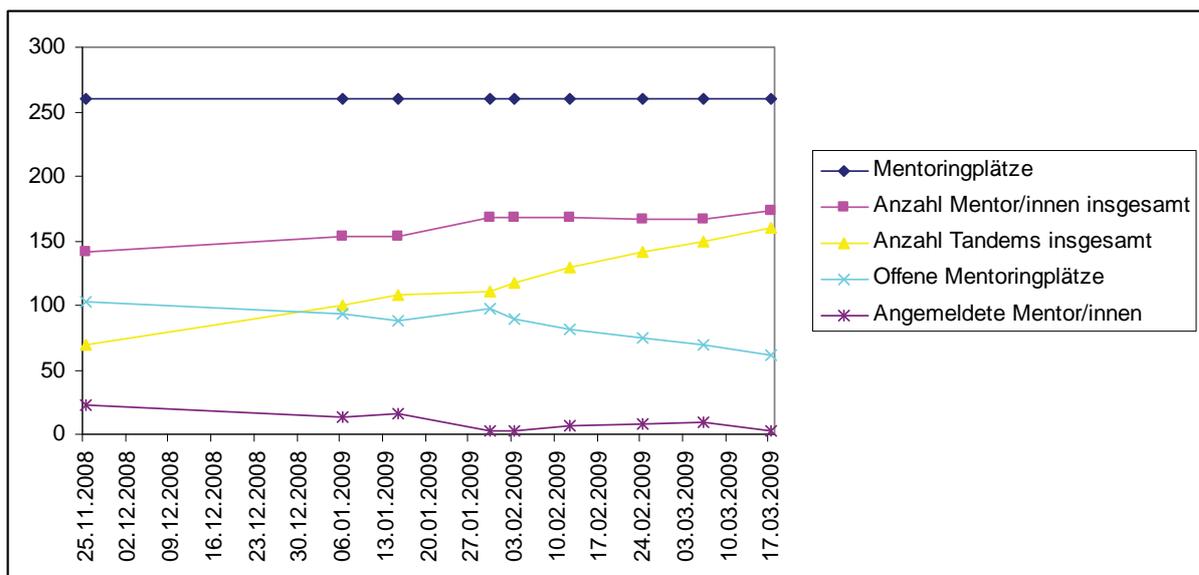
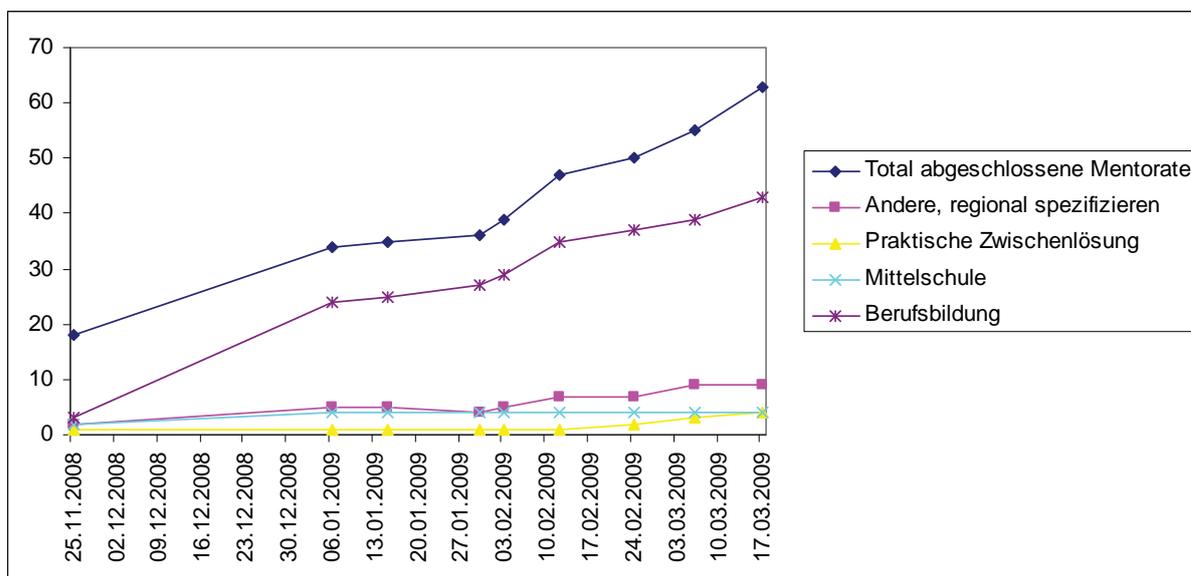


Abbildung 1: Zu Verfügung stehende Mentoring-Plätze im ersten Halbjahr vom Projektjahr 2008/2009

In der Abbildung 1 sind diese Angaben von der Hälfte des Projektjahres 2008/09 zu sehen. „In der Abbildung ist ersichtlich, dass die Anzahl geplanter Mentoratsplätze (260) noch nicht ausgeschöpft ist. Weiter zeigt sich, dass sich bis anhin 174 Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt haben. Drei weitere Mentorinnen oder Mentoren haben sich bis zum Stichtag 17.3.2009 angemeldet und wurden in Einführungsveranstaltung zu Mentoren respektive Mentorinnen „ausgebildet“.

Bis zum Stichtag 17.3.2009 wurden 160 Tandems gebildet. Beachtet man die Zahl von 62 offenen Mentoratsplätzen, ist davon auszugehen, dass einige Mentorinnen und Mentoren mehrere Jugendliche gleichzeitig oder auch nacheinander betreuen (werden).

In der Abbildung 2 ist zu sehen, wie viele Jugendliche eine Anschlusslösung gefunden haben. Die weitaus häufigste Anschlusslösung ist die Berufslehre (43 von 63 abgeschlossenen Mentoraten, 68.25%). Einige Jugendliche finden nach der Teilnahme am Mentoringprojekt auch eine andere Anschlusslösung, wie eine praktische Zwischenlösung (z.B. Praktikum), Mittelschule oder eine andere Zwischenlösung (z.B. 10. Schuljahr, Handelsmittelschule).



**Abbildung 2: Gefundene Anschlusslösungen im ersten Halbjahr vom Projektjahr 2008/2009**

Im Anhang A1 sind die Statistiken nach Region zu finden, nämlich zu Region Nord (BIZ Winterthur), Region West (BIZ Kloten, Berufsberatung Dielsdorf), Region Süd (BIZ Urdorf, BIZ Horgen), Region Ost Meilen (BIZ Meilen) und Region Ost Uster (BIZ Uster). Die Regionen West und Ost Uster sind am grössten und verfügen über die grösste Anzahl Tandems.

#### 1.4 Hauptfragen zur Evaluation

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) evaluiert wie eingangs erwähnt das von 2006 bis 2009 laufende Mentoring-Projekt Ithaka im Kanton Zürich. Die Evaluation findet im Rahmen einer Qualitätssicherung statt (vgl. Offerte externe Evaluation des Projektes „Ithaka“ vom 29.10.2008).

Dabei sind folgende Ziele von Ithaka, welche im BBT-Gesuch des Auftraggebers bereits formuliert wurden, zentral:

- Ein bedarfsgerechtes, niederschwelliges Realisierungs- und Unterstützungsangebot für Jugendliche, deren Berufswahlprozess weit fortgeschritten ist
- Ein flächendeckendes Angebot für den ganzen Kanton Zürich
- Erhöhung der Chancen bei der Lehrstellensuche durch eine konzentrierte Begleitung und durch das Beziehungsnetz des Mentors/der Mentorin
- Ergänzung oder Entlastung der Lehrpersonen und der Berufsberatung
- Aufbau eines Netzwerkes von Mentorinnen und Mentoren aus der Wirtschaft, der Bildung und von Fachpersonen aus der Berufsberatung
- Reduktion der Lehrabbrüche durch das Sicherstellen einer Begleitung bei Bedarf bis in die Ausbildungszeit hinein

Folgende Zielsetzungen und Hauptfragen wurden von der Projektleitung noch hinzugefügt:

**Zielformulierung:**

- Das Projekt 'Ithaka' wird gemäss Projektplanung umgesetzt
- Das Mentoringangebot ist in allen Regionen umgesetzt
- Die Zahl der Anschlusslösungen (Lehrstelle, Attestausbildung) beträgt 50% oder mehr, die Zahl der praktischen oder schulischen Zwischenlösungen beträgt 25% oder mehr. Die verbleibenden Jugendlichen werden speziellen Fachstellen zugewiesen.

Um das Erreichen dieser Ziele zu überprüfen, wurden folgende Hauptfragen zur Evaluation formuliert.

**„Hauptfragen“ zur Evaluation:**

- Welche sind die optimalen Bedingungen (Strukturen, Vorgehen, Inhalte, Ressourcen, Menschen), damit so viele Jugendliche als möglich aus der Zielgruppe, eine Anschlusslösung finden?
- Welcher ist der optimale Zeitpunkt für die Aufnahme ins Mentoring?
- Welche sind die Kriterien (Ressourcen, Bedarf, Nachfrage) für die Aufnahme der Jugendlichen?
- Wie sieht eine optimale Projektstruktur (Ansiedlung, Finanzierung und Organisation) des Projektes Ithaka aus?
- Effizienz und Effektivität von Ithaka im Vergleich zu anderen Mentoringprojekten?

Mit der Evaluation soll einerseits ein Beitrag zur Optimierung des Mentoringprogramms Ithaka im Kanton Zürich geschaffen werden. Andererseits soll die Abgrenzung zum geplanten Case Management Berufsbildung geklärt werden und das staatliche Angebot Ithaka mit privaten Angeboten (wie incluso) verglichen werden. Als äusseren Anlass stehen das Auslaufen des vom BBT mitfinanzierten Pilotprojektes Ithaka und die Frage einer permanenten Einführung des Mentoringangebotes im Kanton Zürich.

## **2 Methodisches Vorgehen**

Die Datenerhebung erfolgt durch vier unterschiedliche methodische Zugänge, nämlich anhand einer Dossieranalyse bei den Mentees, einer schriftlichen Internetbefragung bei den Mentorinnen und Mentoren, verschiedenen Leitfadeninterviews und Fallstudien. Bei den schriftlichen Analysen wird möglichst eine Vollerhebung aller Mentorinnen und Mentoren und Mentees angestrebt. Die Leitfadeninterviews und die Fallstudien sollen einzelne Fragen der schriftlichen Befragung bzw. der Dossiers noch vertiefter angehen und aber auch weitere interessierende Dimensionen aufdecken.

Unter 2.1. wird das methodische Vorgehen der Dossieranalyse dargestellt. Im darauf folgenden Kapitel 2.2 wird die schriftliche Internetbefragung, unter 2.3. dann die Befragung durch die Leitfadeninterviews und unter 2.4 die Fallstudien umschrieben.

### **2.1 Dossieranalyse**

#### **2.1.1 Untersuchungsdesign**

In der Evaluation zum Projekt Ithaka wurde eine Dossieranalyse der Jugendlichen, welche bei Ithaka mitmachen, durchgeführt. Da die Projektleitung von Ithaka bei der Aufnahme der Jugendlichen auch soziodemographische Informationen erhebt, konnte man, nachdem der Datenschutz gewährleistet war<sup>1</sup>, diese Daten für die vorliegende Evaluation aufbereiten. Ein Ziel dieser Dossieranalyse besteht darin, ein Portrait der teilnehmenden Jugendlichen zu erstellen. Von Interesse schienen uns dabei die soziodemographischen Angaben wie Geschlecht, Nationalität beziehungsweise Migrationshintergrund und besuchte Schulstufe. Aufgrund der Aufnahmekriterien von Jugendlichen ins Programm Ithaka hielten wir es weiter für sinnvoll, familiäre Hintergründe wie Zivilstand der Eltern aufzunehmen. In den Anmeldeformularen wurden die Jugendlichen zudem zu ihren Erwartungen an die Mentorinnen und Mentoren, ihre Motivation zum Mitmachen bei Ithaka sowie zu ihrer Bereitschaft für die Mitarbeit in Ithaka befragt. Diese Komponenten, welche auch als individuelle Voraussetzungen und psychische Einflussfaktoren gelesen werden können, schienen uns ebenfalls für eine vertieftere Analyse interessant.

#### **2.1.2 Stichprobe**

Vorgesehen waren Dossieranalysen ausgewählter Mentees des zweiten (2007/08) und dritten (2008/09) Durchgangs (Spätherbst 2008, Frühsommer 2009). Da das Projekt wie bereits weiter oben erwähnt in den verschiedenen Regionen mit Start- und Anfangsproblemen zu kämpfen hatte und der Zwischenbericht im April 2009 stehen sollte, entschieden wir uns für folgendes Vorgehen:

Die Daten des dritten Durchgangs stellen eine Vollerhebung aller Mentees dar, die sich im Schuljahr 2008/09 bis Ende des ersten Semesters (15.2.2009) angemeldet haben. Die Nachfassung für abgeschlossene Mentorate lief bis 15.3.2009.

Weiter erfassten wir die sogenannten „Langzeitmentorate“ des zweiten Durchgangsjahres. Ein Mentorat wird dann als Langzeitmentorat bezeichnet, wenn es den Schuljahreswechsel überdauert (d. h. über die Sommerferien hinausdauert). Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die bereits erwähnten Langzeitmentorate statistisch zwar dem zweiten

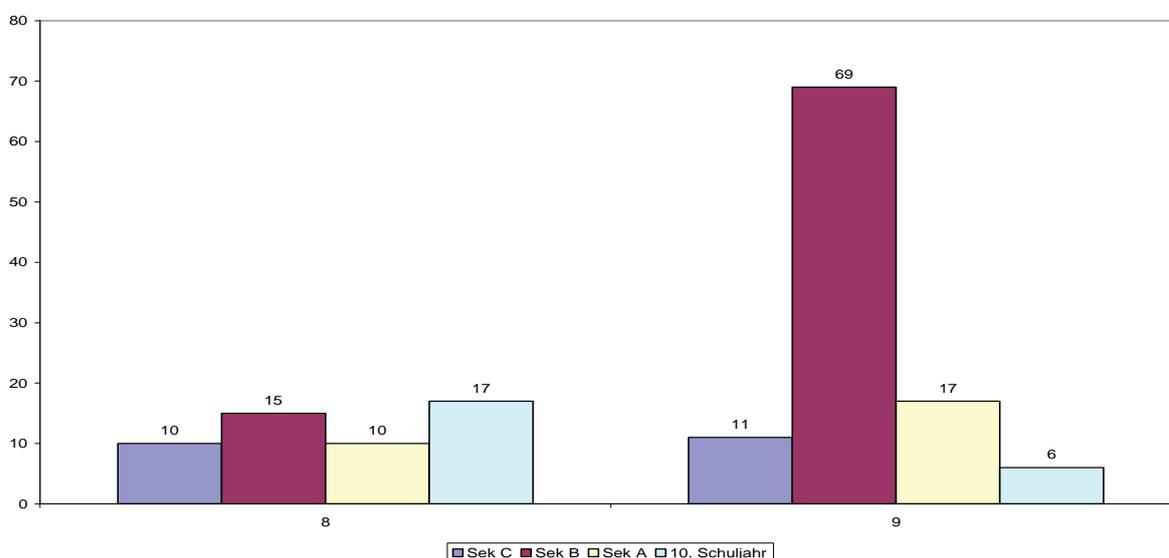
---

<sup>1</sup> Die Dossiers der Mentees wurden anonymisiert, d.h. ohne Namen im Statistikprogramm „SPSS“ erfasst. Die vier regionalen Projektleiterinnen von Ithaka waren bei der Erfassung stets präsent und waren beim Übertragen der Dossiers behilflich.

Durchgangsjahr zugewiesen sind, jedoch die Arbeit zu einem beträchtlichen Teil im dritten Jahr stattfindet.

Um zu überprüfen, ob sich die Jugendlichen des dritten Projektjahres gegenüber denjenigen des zweiten Projektjahres unterscheiden, haben wir in den Regionen Ost (Meilen), Nord (Winterthur) und Süd (Horgen, Urdorf) alle zur Verfügung stehenden Daten der Jugendlichen vom zweiten Projektjahr ebenfalls erfasst. Aus zeitlichen und datentechnischen Gründen war eine Vollerhebung aller Regionen nicht möglich.

Es wurden Überprüfungen auf Homogenität und Signifikanz der Stichproben in den Variablen Geschlecht, Schulstufe, und Nationalität und Zivilstand der Eltern in den beiden Erhebungsjahren durchgeführt (vgl. Anhang B1). Es wurde festgestellt, dass sich die Daten bei der Schulstufe signifikant unterscheiden, so dass dabei von unterschiedlichen Stichproben ausgegangen werden muss (siehe Abbildung 3). Im 2. Projektjahr ist die Verteilung der Schulstufen „flacher“, das heisst die Schulstufen sind ausgeglichener vertreten als im folgenden Jahr 2008/09.



**Abbildung 3: Letzte besuchte Schule im Vergleich von Schuljahr 2008/2009**

Die Ursachen dafür sind unklar, ein Vergleich mit der Schulstatistik des Kantons Zürich kann diese Differenz zwischen dem zweiten und dritten Durchführungsjahr nicht erklären. Da eine weitere Abklärung im Rahmen dieser Erhebung nicht überprüft werden kann - und wir aufgrund der Tests von zwei unterschiedlichen Stichproben von 07/08 gegenüber 08/09 ausgehen - haben wir uns entschlossen, lediglich die Variablen des laufenden Jahres (2009) mit allen Langzeitmentoraten des zweiten Durchführungsjahres in die Analyse einzuschliessen. Es darf dabei angenommen werden, dass aufgrund der durchgeführten Stichprobenvergleiche ähnliche Aussagen über die beiden Durchführungsjahre (bis auf die Variable Oberstufen) erwartet werden dürfen.

In den folgenden Analysen werden daher insgesamt 129 Fälle eingeschlossen: 26 Langzeitmentorate aus dem zweiten Projektjahr sowie 103 Mentorate aus dem dritten Projektjahr.

Die Beschreibung der Stichprobe nach soziodemographischen Angaben folgt in Kapitel 3.

### **2.1.3 Auswertungsvorgehen**

Mit einer Sichtung der erhobenen Daten sowie der Aufbereitung und Codierung der Daten mit dem Statistikprogramm SPSS17 wurden quantitative Analysen zu den Profilen der Jugendlichen, die bei Ithaka teilnehmen, gemacht. Mit deskriptiver Statistik, Kreuztabellen und Korrelationen sollen die quantitativen Aspekte ausgeleuchtet werden.

Die weiter unten vorgestellten Leitfadeninterviews der Mentees stellen den qualitativen Teil dar und werden ebenfalls im Kapitel 3 der Dossieranalyse aufgenommen.

Durch die manuelle Dateneingabe der Verfasserinnen vor Ort aber auch in der Datenaufbereitung könnten Eingabefehler geschehen sein. Durch wiederholte Überprüfungen der Daten wurden vor zu gefundene Fehler korrigiert.

## **2.2 Schriftliche Befragung**

### **2.2.1 Untersuchungsdesign**

Da wir davon ausgehen, dass die Mentorinnen und Mentoren für den Erfolg des Projektes eine besonders wichtige Rolle spielen, soll ein weiterer Schwerpunkt bei der Befragung der Mentorinnen und Mentoren liegen. Diese Personengruppe wird mit zwei unterschiedlichen methodischen Zugängen befragt, nämlich mit quantitativer (schriftlicher Fragebogen) und qualitativer Vorgehensweise (Leitfadeninterview). Mit dem schriftlichen Fragebogen kann zum einen ein repräsentatives Bild über alle an Ithaka beteiligten Mentorinnen und Mentoren gewonnen werden. Mit Hilfe der mündlichen Gespräche kann bei einzelnen Fragen noch vertiefter nachgefragt und weitere interessierende Dimensionen aufgedeckt werden. Der schriftliche Fragebogen befindet sich in Anhang B2. Er ist unter Anlehnung an bestehende Fragebogen aus der Literatur (SGG 2006; Soziale Dienste Stadt Zürich, 2008; Litscher, 2008) entstanden. Zudem haben die Verfasserinnen einige Fragen hinzugefügt, welche sie für das Ithaka-Mentoringprogramm kennzeichnend fanden.

Der Link zu der elektronischen Umfrage wurde durch die vier regionalen Projektleiterinnen versandt. Die Mentorinnen und Mentoren haben ein Mail erhalten mit der Aufforderung, an der Umfrage teilzunehmen. Via dort aufgeführten Link gelangten sie zur elektronischen Umfrage. Die Umfrage wurde mit dem Tool „lime-survey“ durchgeführt.

Mit der Befragung möchten wir Antworten auf folgende Fragen finden:

- Wie lässt sich die Gruppe der Mentorinnen und Mentoren in Bezug auf zentrale soziodemographische Angaben (Geschlecht, Zivilstand, Bildung, Nationalität etc.) charakterisieren? Welches sind die Motive für ihre ehrenamtliche Tätigkeit?
- Wie gehen die ehrenamtlich tätigen Mentorinnen und Mentoren mit dem Angebot von Ithaka um? Wie wird das Angebot genutzt? Welche Hürden gibt es? Wo liegen die Grenzen eines sinnvollen Einsatzes?
- Welche Anreize müssen gegeben sein, damit die Personen (gerne) ehrenamtlich arbeiten? Wie kann das Angebot diesbezüglich noch verbessert werden?
- Tandem-Diskussion: Was funktioniert gut, welche Faktoren helfen dabei, dass Jugendliche eine Lehrstelle finden?

### 2.2.2 Stichprobe

Wir haben eine Vollerhebung aller aktiven Mentorinnen und Mentoren durchgeführt. Insgesamt wurden 167 Mentorinnen und Mentoren angeschrieben, welche zum „aktiven Pool“ gezählt werden können. Bei 10 Mentorinnen und Mentoren war die Teilnahme an der Umfrage von Anfang an eher unwahrscheinlich, da sich diese entweder im Ausland befanden oder eine Pause als Mentorinnen/Mentoren machten. Daher gehen wir von insgesamt 157 teilnehmenden Mentorinnen und Mentoren aus.

Die Umfrage wurde an einem Ithaka-Themenabend für Mentorinnen und Mentoren angekündigt und auf die Ziele und Inhalte der Untersuchung hingewiesen. Die Evaluatorinnen waren bei diesem Anlass ebenfalls anwesend.

Nach Ablauf der Frist, innerhalb welcher die Mentorinnen und Mentoren an der Umfrage teilnehmen sollten, wurde ein neues Mail mit der Aufforderung versandt, den Fragebogen - falls noch nicht geschehen - auszufüllen.

83 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 53%.

Einige Mentorinnen und Mentoren sind erst seit kurzem bei Ithaka dabei und konnten noch keine Erfahrung mit den Jugendlichen sammeln (20 Personen). Wir haben diese mit denjenigen Mentorinnen und Mentoren verglichen, welche schon seit längerem bei Ithaka dabei sind (64 Personen). Es zeigt sich, dass sich die beiden Gruppen in Bezug auf soziodemographische Merkmale<sup>2</sup> nicht voneinander unterscheiden (vgl. Anhang B3). Dieser Vergleich zeigt, dass es sich bei den neu gewonnenen Mentorinnen und Mentoren um keine andere Population handelt als die seit längerem engagierten Mentorinnen und Mentoren.

Bei den weiteren Analysen werden darum alle Mentorinnen und Mentoren zusammen untersucht. Eine Ausnahme gibt es natürlich bei Fragen, welche sich auf die gewonnenen Erfahrungen als Mentorinnen/Mentoren beziehen (z.B. Themen rund um das Tandem).

Die Analyse der Stichprobe nach soziodemographischen Angaben erfolgt in Kapitel 4.

### 2.2.3 Auswertungsvorgehen

Die Daten der online-Umfrage konnten automatisch ins Statistikprogramm SPSS17 übertragen werden. Die Dateneingabe erfolgte somit ohne mögliche Eingabefehler seitens der Verfasserinnen.

Der Datensatz umfasste schlussendlich die Antworten von 83 Mentorinnen und Mentoren, zu 200 Variablen. Aus dieser Fülle von Variablen haben wir für die Auswertung diejenigen berücksichtigt, welche uns Antworten auf die zentralen Fragestellungen geben.

---

<sup>2</sup> Projektstandort (Ost, West, Süd, Nord), Wohnort (dörflich/ländlich, kleinstädtisch, grossstädtisch), Nationalität (CH, Doppelbürger, Ausländer/innen), Zivilstand (ledig, verheiratet/dauerhaft zusammenlebend, geschieden/getrennt lebend, verwitwet), Alter (20-30, 31-40, 41-50, 51-60, über 61), erlernter Beruf (R=handwerklich/technisch, I=untersuchend-forschend, A=künstlerisch-kreativ, S=erziehend-pflegend, E=führend-verkaufend, C=ordnend-verwaltend), Höchste abgeschlossene Ausbildung (Berufslehre, höhere Fachprüfung, gymnasiale Maturität, Lehrerseminar, Universität/Fachhochschule, Weiterbildung).

Neben deskriptiven Auswertungen (Häufigkeitsauszählungen) wurden verschiedene multivariate Verfahren gewählt (Korrelationen, Regressionsanalysen, Faktorenanalysen), um Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen aufzudecken.

## **2.3 Leitfadeninterviews**

### **2.3.1 Untersuchungsdesign**

Die quantitativen Analysen sollen durch qualitative Aspekte ausgeweitet und illustriert werden. Da die Arbeit im Mentoringprojekt Ithaka beinhaltet, dass in der konkreten Arbeit viele Schnittstellen zu anderen Organisationen (Berufsberatung, Lehrstellenmarkt) bestehen und viele Personengruppen im engeren oder weiteren Sinne involviert sind, sollen diese Personengruppen zu Wort kommen.

Für den Bericht sollten die Gruppen „Projektleitung Ithaka“, „Mentees“, „Mentorinnen und Mentoren“, „Berufsberatung“, „Politik/Amtsstellen“ sowie „Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern“ befragt werden. Bis auf die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner wurden alle Personengruppen in der ersten Erhebungsphase (für den Zwischenbericht) befragt. Wir haben uns entschlossen, die Sichtweise und Erfahrungen der Berufsbildenden im Zusammenhang mit den Fallstudien einzubeziehen, weil wir uns da mehr substantielle Erkenntnisse erhoffen. Weitere Personengruppen, die im Zusammenhang mit der Fallanalyse einbezogen werden, sind Eltern und Lehrpersonen.

### **2.3.2 Stichprobe**

In der Offerte vorgesehen waren sowohl Fokusgruppeninterviews wie auch Einzelinterviews. Aus Terminfindungsgründen wurden lediglich Einzelinterviews durchgeführt. Diese brachten einen Mehraufwand in der Erhebungsphase mit sich. Insgesamt wurden 34 Interviews mit folgenden Personengruppen gemacht: Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Projektleiterinnen Ithaka, Berufsberaterinnen und -berater, Abteilungsleiterinnen und -leiter BIZ, Geschäftstellenleiter und Geschäftstellenleiterin der Regionen, sowie weitere Amtsstellen und anderen Mentoringanbieter. Bei zusätzlich zwei Matchinggesprächen (Erstgespräche der Mentees) war jemand vom Evaluationsteam anwesend und hatte diese dann in der Folge protokolliert. Die Interviewpartnerinnen und -partner aus den Personengruppen Mentorinnen und Mentoren, Berufsberatung und Mentees haben sich auf Anfrage hin freiwillig zur Verfügung gestellt. Es ist deshalb möglich, dass sich eher dem Projekt wohlgesinnte Personen zu einem Interview bereit erklärt haben. Da es in der Evaluation aber nicht darum ging, ein repräsentatives Meinungsbild über Ithaka zu erheben, sondern vielmehr einen Einblick in und konkrete Hinweise für die Praxis zu erhalten, erachten wir dies als unproblematisch.

### **2.3.3 Auswertungsvorgehen**

Mit problemzentrierten Interviews (vgl. Mayring 2001) sollen sich die befragten Personen zu Aspekten der Projektorganisation und -management, der Projektdurchführung, den bisher gemachten Erfahrungen im und um das Projekt Ithaka sowie möglichen Entlastungen durch das Mentorat äussern. Die Interviews erfolgten aufgrund eines Leitfadens (vgl. Anhang B4), der an alle Befragte ausser an die Mentorinnen/Mentoren und den Mentees vorgängig verschickt wurde. Die Interviews wurden zum Teil per Telefon durchgeführt oder dann in einer persönlichen Befragung face-to-face abgehalten.

Die Interviews dauerten durchschnittlich 45 Minuten. Persönliche Interviews wurden aufgenommen und nach Themenbereichen zusammenfassend protokolliert. Die Aufnahmen der Interviews unterstützten die zusammenfassende Auswertungsarbeit. Die Telefoninterviews wurden ebenfalls nach Themenbereichen in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2002) zusammengefasst und protokolliert.

In der Folge wurden die Zusammenfassungen einer qualitativen, vergleichenden Inhaltsanalyse unterzogen. Dabei wurden Gemeinsamkeiten wie auch Kernsätze herausstrahiert und flossen so in die vorliegende Arbeit ein.

Die Interviews der Mentees und diejenigen der Mentorinnen und Mentoren werden zur Ergänzung und zur Erläuterung der quantitativen Analysen in den Kapiteln 3 und 4 beigezogen.

Die anderen protokollierten Leitfadeninterviews werden nach Berufsgruppen respektive auf Positionen und Rollen hin inhaltsanalytisch analysiert und in Kapitel 5 vorgestellt.

Während der Erhebungsphase stellten wir fest, dass einige der befragten Personen in den Entscheidungsprozess „Ithaka – wie weiter“ involviert sein werden. Diesem Umstand ist sowohl beim Verfassen des Berichtes wie auch beim Lesen Rechnung zu tragen.

Den Verfasserinnen war daher wichtig, dass neben der Gewährleistung der Anonymität die markanteren Statements klarer hervorgehoben werden. Dies aus folgender Überlegung: Die befragten Personengruppen stellen mehrheitlich eine Innensicht des Amtes und des Projektes dar, es ist daher zu vermuten, dass kritische Aspekte diplomatisch vorgebracht werden.

## **2.4 Fallanalyse**

### **2.4.1 Untersuchungsdesign**

In einem letzten Untersuchungsteil sollen Fallanalysen von Mentees und deren wichtigsten Bezugspersonen durchgeführt werden. Die Fallstudien sollen zur Illustration der bisherigen Ergebnisse dienen, um die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen dabei untersuchten Themen zu verdeutlichen. In den Fallstudien sollen die subjektiven Sichtweisen der Befragten aufgenommen, in diese Welt eingetaucht und dann objektiv und abstrahiert über die Muster und Deutungen Auskunft gegeben werden.

Folgende forschungsleitende Fragen bzw. Themen stehen im Zentrum der Untersuchung:

- Erfahrungen im gemachten Tandem (gute/weniger gute, beobachtbare Veränderungen während des Mentorats)
- Vorgehensweise der Mentorinnen und Mentoren bei ihrer Arbeit mit den Mentees
- Zusammenarbeit wichtiger Bezugspersonen (Eltern, Mentorinnen und Mentoren, Berufsberaterinnen und -berater, Lehrpersonen, Berufsbildende)
- Aussagen zum Projekt Ithaka (Image, fehlende Aspekte, Entlastung)

Um Antworten auf die Fragen zu finden, werden im Sinne einer Methodentriangulation verschiedene qualitative Methoden zur Datenerhebung eingesetzt. Ein Zugang erfolgte durch das direkte Fragen in Interviews und ein weiterer anhand von Beobachtungen in der Situation eines Tandems. Die Erhebungen starteten jeweils mit den Tandembeobachtun-

gen und im Anschluss darauf wurden die Interviews mit dem Mentee und dessen Bezugspersonen durchgeführt.

Mit den Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Eltern, Lehrpersonen und Berufsbildenden wurden *problemzentrierte Interviews* durchgeführt. Sie wurden zu ihren gemachten Erfahrungen mit dem Mentoringprojekt Ithaka befragt. Die Interviews erfolgten aufgrund eines Leitfadens (vgl. Anhang B5). Die Interviews wurden zum Teil in einer persönlichen Befragung face-to-face oder dann per Telefon durchgeführt.

Bei ausgewählten Tandems folgten *teilnehmende Beobachtungen*, indem eine Tandemsitzung besucht wurde. Die Aufmerksamkeit wurde auf die interessierenden Fragestellungen gelenkt und die Beobachtungen protokolliert (vgl. Anhang B5).

Bei der Gesprächsführung wurde jeweils auf ein „Klima der Offenheit“ geachtet, bei welchem die Interviewerinnen die Bereitschaft zur Entdeckung von Neuem haben. *„Diese Bereitschaft setzt voraus, dass wir uns unsere teilweise impliziten Vorannahmen so weit wie möglich bewusst machen, damit sie nicht unbemerkt dem Forschungsprozess steuern.“* (Rosenthal, 2005, S. 50). Den Befragten sollte es damit möglich sein, entlang ihrer Relevanzen zu einem Thema zu sprechen oder zu erzählen, bevor das Gespräch mit den für die Forschenden relevanten Fragen gestartet wird.

#### **2.4.2 Stichprobe**

Insgesamt wurden 25 Interviews und drei Beobachtungen von Tandemsitzungen vorgenommen. Da sich nur noch drei Tandems regelmässig treffen (die anderen Jugendlichen haben bereits eine Anschlusslösung), war keine grössere Anzahl an Beobachtungen möglich. Die Stichprobe umfasst folgende Personengruppen:

- 3 Tandembeobachtungen
- 6 Mentees
- 6 Eltern (5 Mütter, 1 Vater)
- 6 Lehrpersonen
- 6 Mentorinnen und Mentoren
- 1 Berufsbildner

Die Auswahl der sechs Jugendlichen erfolgte durch die vier regionalen Projektleiterinnen von Ithaka. Da die Erhebung kurz vor respektive nach den Sommerferien 2009 erfolgte, mussten diejenigen Jugendlichen für die Fallanalysen ausgewählt werden, welche überhaupt noch in einem Tandem waren. Hier handelt es sich eher um „schwierigere Fälle“ (oft Langzeitmentorate), welche sich zu einem späten Zeitpunkt im Berufswahlfahrplan noch auf der Suche nach einer Anschlusslösung befinden. Die Langzeitmentorate wurden ausschliesslich durch junge Frauen besetzt. Um in die Fallanalyse auch die Sicht junger Männer und dessen Umfeld einbeziehen zu können, befragten wir zwei Männer, die vor kurzem ihr Mentorat erfolgreich mit einer Lehrstellenfindung abgeschlossen haben.

#### **2.4.3 Auswertungsvorgehen**

Als Gütekriterien einer guten Darstellung der Ergebnisse dienen intersubjektive Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit (Flick, 2009). Es gehört dazu, den Forschungsprozess zu dokumentieren und die Interpretationen anhand von ausgewählten Textstellen zu belegen

oder für die Leser, die Leserinnen den Auslegungsprozess nachvollziehbar darzustellen. Das Material der Interviews und der Beobachtungen wurde transkribiert: Der Detaillierungsgrad reicht von einzelnen wörtlichen Transkriptionen bis hin zu protokollarischen Zusammenfassungen. Anschliessend wurden die Daten anhand strukturierender Inhaltsanalyse (nach Mayring, 2001) kategorisiert. Die Kategorien wurden induktiv gebildet.

In einem ersten Ergebnisteil werden die sechs Fälle beschrieben (Kapitel 6.2). Die Namen der Mentees wurden geändert. Zur Datenauswertung werden thematische Bereiche und Kategorien für den einzelnen Fall entwickelt. Die Titel der Fallstudien werden so gewählt, dass sie Hauptthemen, welche für das Mentorat charakteristisch sind, enthalten.

Die weiteren Untersuchungsschritte befassen sich mit der Analyse der problemzentrierten Interviews von Eltern, Lehrpersonen und von einem Berufsbildenden. Diese Ergebnisse liegen in den Kapiteln 6.3 bis 6.5 vor.

In einem weiteren Analyseschritt werden die Fallstudien - in Bezug auf zentrale Kategorien - miteinander verglichen. Kapitel 6.6 enthält die Darstellung dieser Ergebnisse.

### 3 Analyse der Dossiers: Zielgruppe von Ithaka (Mentees)

#### 3.1 Die Mentees nach soziodemographischen Aspekten

**Fragestellung:** Wie lässt sich die Gruppe der Mentees in Bezug auf zentrale soziodemographische Angaben (Geschlecht, Zivilstand, Bildung, Nationalität etc.) charakterisieren?

Zu Beginn der Analyse sollen die eigentlichen Hauptakteure – die Mentees – in ihren statistischen Zahlen vorgestellt werden. Beobachtet wurden in der vorliegenden Evaluation die Mentees des zweiten Projektjahres (Schuljahr 2007/08, N=26), welche als Langzeitmentorat 08 gelten, und diejenigen des dritten Projektjahres (2008/09, N=103). Insgesamt wurden 129 Dossiers auf diese Weise analysiert.

Die Jugendlichen, die am Projekt Ithaka teilnehmen, werden in der Regel im Verlaufe ihres letzten Schuljahres (9. Schuljahr) von einer Berufsberaterin oder einem Berufsberater bei einer der vier Regionalleiterinnen von Ithaka angemeldet.

Dabei beanspruchen etwas mehr Frauen (55.8%) als Männer (44.2%) das Mentoringprogramm Ithaka (vgl. Tabelle 1).

Die grosse Mehrheit der Mentees besucht die Sek B (58.9%). Mentees, die zurzeit in der Sek A sind, stellen mit 21 (16.3%) die nächst grössere Gruppe dar. Jeder Siebte (13.2%) besucht zurzeit das 10. Schuljahr. Von den 17 Schülerinnen und Schülern, welche das 10. Schuljahr besuchen, waren zuvor drei in der Sek C, sieben in der Sek B, vier besuchten zuvor die Sek A und von den anderen, weiss man nicht, welche Schulstufe sie besuchten. Mit 11.6% respektive 15 Mentees sind die Jugendlichen, welche die Sek C besuchen, am wenigsten vertreten.

Drei Viertel der Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund, das heisst sie besitzen einen ausländischen Pass oder haben sich in den letzten Jahren eingebürgert. Die Hälfte davon hat einen Schweizer Pass. Die andere Hälfte hat einen ausländischen Pass, dabei stellt mit 15 Jugendlichen der Kosovo die grösste Gruppe dar, gefolgt von Portugal und Mazedonien mit je neun Jugendlichen (vgl. Anhang C1). So haben z.B. 15 Mentees einen Pass von Kosovo, weiter wissen wir von 8 Mentees, die jetzt einen Schweizer Pass besitzen, ihr Herkunftsland ist dabei ebenfalls der Kosovo. Man darf folglich annehmen, dass diese Jugendlichen mindestens bei der Lehrstellensuche durch ihre Namen an ähnliche Barrieren stossen.

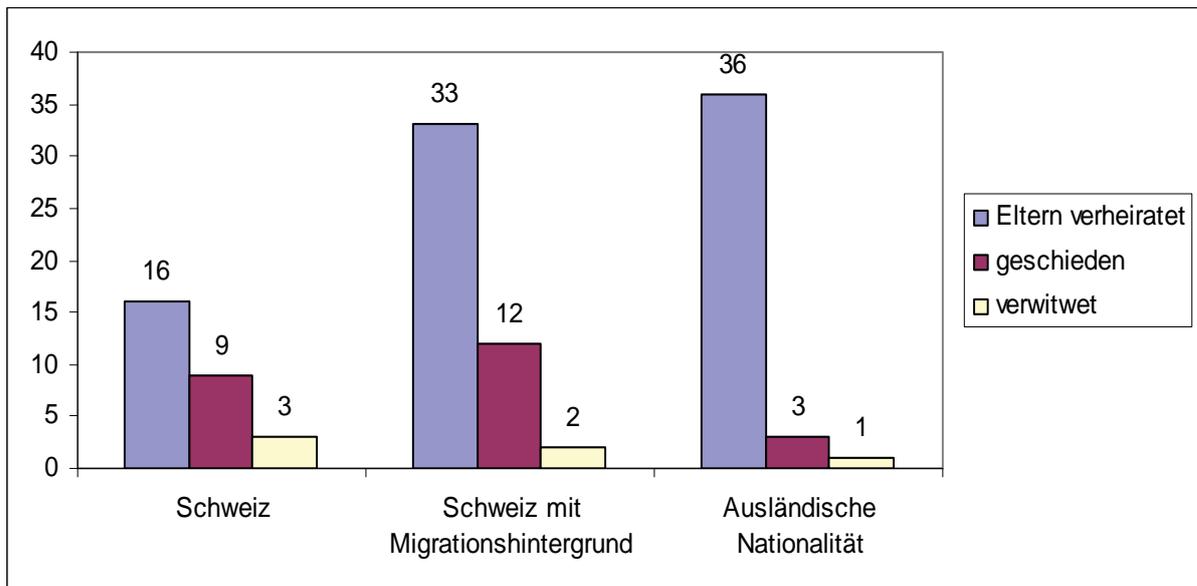
**Tabelle 1: Häufigkeitsverteilung der Mentees nach verschiedenen Merkmalen**

Variable	Ausprägung	alle		Abgeschlossene Mentorate	
		N	In Prozent	N	In Prozent
Alle		129		53	
Geschlecht	Frauen	72	55.8	31	58.5
	Männer	57	44.2	22	41.5
Region	Süd	30	23.3	7	13.3
	Ost	36	27.9	16	30.2
	Nord	27	20.9	15	28.3
	West	36	27.9	15	28.3
Schultyp	Sek C	15	11.6	7	13.2
	Sek B	76	58.9	27	50.9
	Sek A	21	16.3	9	17.0
	10. Schuljahr	17	13.2	10	18.9
Nationalität	Schweiz	30	23.3	17	32.1
	Schweiz, eingebürgert	49	38.0	20	37.7
	Ausland	50	38.8	16	30.2
Zivilstand der Eltern	verheiratet	85	65.9	32	60.4
	geschieden	24	18.6	10	18.9
	verwitwet	6	4.7	4	7.5
	Missing	14	10.9	7	13.2
Schnuppereinsatz im Wunschberuf	Keine Schnuppereinsätze	13	10.1	3	5.7
	In anderen als in den Wunschberufen	20	15.5	7	13.2
	In den Wunschberufen	55	42.6	25	47.2
	In zusätzlichen Berufen	36	27.9	15	28.3
	Missing	5	3.9	3	5.7
Anschlusslösung	Abbruch Mentorat	9	7.0	9	17.0
	Zwischenlösung	10 <sup>1</sup>	7.8	8 <sup>1</sup>	15.1
	Grundbildung	36	27.9	36	67.9
	Noch keine Lösung	74	57.4		

<sup>1</sup>Die Differenz zwischen den Spalten erklärt sich dadurch, dass zwei Mentees ins 10.Schuljahr übertraten, die Jugendlichen aber durch Ithaka weiter betreut werden. N = Anzahl Personen

Fast ein Viertel (23.3%) der Jugendlichen hat geschiedene Eltern oder ein Elternteil ist verstorben. Während der Erhebungsphase und der Erfassung der Dossiers (in Zusammenarbeit mit den regionalen Projektleiterinnen Ithaka) wurden bei einigen Jugendlichen ihre speziellen Familiensituationen kurz erläutert. Als spezielle Familiensituation wurde beispielsweise eine hohe Geschwisterzahl, Krankheit eines Elternteils oder verstärkte Mithilfe in der Familie genannt. Werden diese Statements ebenfalls als erschwerte Familiensituationen betrachtet?

ensituationen (wie auch geschiedene Eltern oder verstorbene Eltern) mitberücksichtigt, so erhöht sich die Zahl der „belasteten“ Jugendlichen, welche als Mentee in Ithaka sind, auf 52%. Bemerkenswert scheint, dass bei der Gruppe „geschiedene Eltern“ oder „ein Elternteil verstorben“ der Anteil an Schweizer Familien höher ist als der Anteil von Familien mit ausländischer Herkunft (vgl. auch Abbildung 4)<sup>3</sup>. Eltern von Schweizer Jugendlichen sind häufiger geschieden als Eltern Jugendlicher mit Migrationshintergrund, wobei hier nochmals ein Unterschied zwischen eingebürgerten Familien und Jugendlichen mit ausländischem Pass ersichtlich wird. Diese Feststellung unterstützt die Vermutung, dass Jugendliche, welche das Beratungsangebot Ithaka besuchen, entweder belastende, familiäre Situationen erleben oder Eltern mit ausländischer Herkunft haben.



**Abbildung 4: Zivilstand der Eltern und Migrationshintergrund**

Jeweils beim Eintritt ins Mentoringprojekt Ithaka wird erhoben, was und wie oft die Jugendlichen bereits geschnuppert haben. Gut 10% haben zu diesem Zeitpunkt bisher nicht geschnuppert. Mehr als zwei Drittel haben mehrere Schnuppereinsätze in ihrem Wunschberuf absolviert. Etwa jeder Siebte hat lediglich in Berufsfeldern geschnuppert, die er nicht als seinen Berufswunsch angegeben hat.

### 3.2 Gefundene Anschlusslösungen

**Fragestellungen:** Unterscheiden sich Jugendliche, die das Mentorat bereits abgeschlossen haben, von den verbleibenden Jugendlichen? Welche Lösungen lassen sich bei den Jugendlichen, die das Mentorat bereits abgeschlossen haben, feststellen?

Die beiden hinteren Spalten der Tabelle 1 zeigen Merkmale der Mentees, welche die Begleitung durch Ithaka abgeschlossen haben. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede bei den soziodemographischen Merkmalen zwischen den Mentees, die noch begleitet werden zu den Mentees, die Ithaka bereits abgeschlossen haben.

<sup>3</sup> Ergebnis der signifikanten Kreuztabelle: Nationalität zu Zivilstand Eltern (N=116, Chi-Quadrat=10.445, df=4, p<5%). Wird die Variable Zivilstand dichotomisiert (Eltern verheiratet, nur ein Elternteil), ergeben sich folgende Werte: Chi-Quadrat=9.786, df=2, p<1%.

Die Jugendlichen starteten durchschnittlich kurz vor ihrem 16. Geburtstag bei Ithaka (vgl. Tabelle 2). 53 der 129 Jugendlichen haben ihr Mentorat bereits wieder abgeschlossen. Im Durchschnitt dauerte die Begleitung ein halbes Jahr (164 Tage) respektive die Hälfte der Mentees hat nach 119 Tagen ihr Mentorat abgeschlossen. Bei Acht der 53 abgeschlossenen Fälle dauerte das Mentorat länger als ein Jahr.

**Tabelle 2: Alter der Mentees und Dauer des Mentorats**

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	SD
Alter beim Eintritt ins Mentorat (in Jahren)	127	14.30	18.34	15.95	15.98	.69
Alter beim Abschluss des Mentorates (in Jahren)	52	14.79	18.46	16.47	16.42	.81
Dauer des Mentorates (in Tagen)	53	9	550	164.321	119	136.9

36 der 53 abgeschlossenen Mentorates, d.h. rund 68% steigen in eine berufliche Grundbildung ein, 17% (9) der Mentees haben ihr Mentorat abgebrochen und rund 15% (8) haben eine sogenannte Zwischenlösung gefunden. Zwischenlösungen sind etwa das 10. Schuljahr, Motivationssemester oder Praktikas (vgl. Anhang C2).

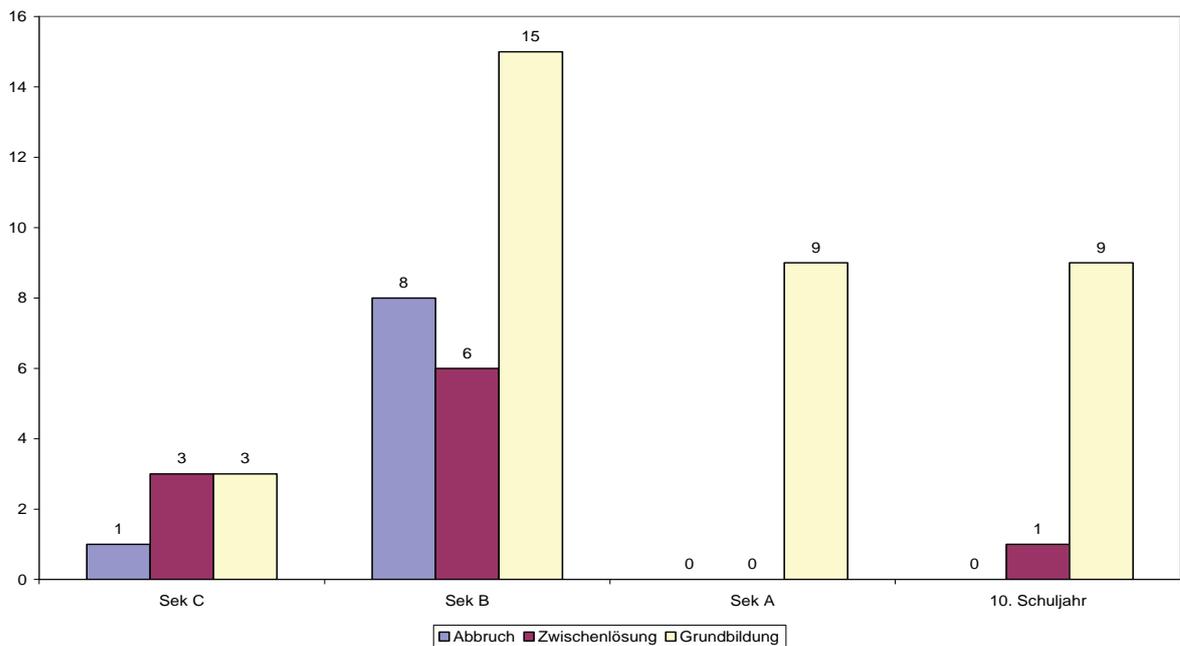
Weder das Geschlecht, die Nationalität noch der Zivilstand der Eltern haben einen signifikanten Einfluss auf das Finden einer Lehrstelle. Lediglich die besuchte Schulstufe weist weiterhin (wie bereits unter Stichprobenvergleiche erwähnt) einen signifikanten Einfluss auf die gefundene Anschlusslösung aus (vgl. Abbildung 5).<sup>4</sup> Hierbei ist zu betonen, dass bei der Variablen Anschlusslösung kein Unterschied zwischen Attest, Anlehre oder Berufslehre gemacht wurde; als Erfolgskriterium ist lediglich die Zusage zu einer Lehrstelle gewichtet worden.

Alle Mentees, die momentan in der Sek A sind, haben bei der Auflösung des Tandems eine Lehrstelle gefunden. 9 von 10, die das 10. Schuljahr besuchten, haben ebenfalls eine Lehrstelle erhalten und eine Person geht in ein Praktikum.

Wird nur die obligatorische Schulstufe (ohne 10. Schuljahr) in die Analysen einbezogen, so verändert sich das Bild folgendermassen: Alle Sek A-Schüler und Schülerinnen (13) haben eine Lehrstelle gefunden. Bei den Sek B-Schülerinnen und Schüler fand etwa die Hälfte eine Lehrstelle, je ein Viertel haben das Mentorat (8) abgebrochen oder eine Zwischenlösung (7) gefunden. Bemerkenswert ist, dass bei den Schulabgängerinnen und -abgänger der Sek C nur eine Person das Tandem abgebrochen hat, vier eine Lehrstelle und drei in eine Zwischenlösung gefunden haben.

---

<sup>4</sup> Ergebnis der signifikanten Kreuztabelle: letzte Schulstufe zu Lösung (N=55, Chi-Quadrat=13.064, df=6, p<5%). Wird die Variable letzte Schulstufe durch Oberstufe ersetzt, so ergeben sich folgende Werte: Chi-Quadrat=11.052, p<5%.



**Abbildung 5: Anschlusslösungen nach letzter besuchter Schule**

Es kann folglich festgehalten werden, dass die Hilfestellung der Mentees, welche die Sek A besuchen, sehr gut wirkten. Auch Schülerinnen und Schüler des 10. Schuljahres brechen Ithaka in der Regel nicht ab, sondern haben eine Zusage zu einer beruflichen Grundbildung. Die Bedürfnisse der Mentees der anderen Schulstufen scheinen etwas komplexer. Dementsprechend sind auch die erwähnten Anschlusslösungen vielfältiger und es gibt mehr Abbrüche der Mentorate. Mehr Zeit durch eine sogenannten Zwischenlösungen und eine weitere Auseinandersetzung im begonnenen Berufsfindungsprozess können aber durchaus zu einer späteren beruflichen Grundbildung beitragen (analog der Mentees aus dem 10. Schuljahr).

### 3.3 Motive, Erwartungen und Bereitschaft für die Mentorsbegleitung

**Fragestellung:** Welches sind die Motive, Erwartungen und die Bereitschaft für den künftigen Einsatz der Mentees vor dem Start in das Projekt Ithaka?

Im Anhebungsbogen, den die Jugendlichen bei Ithaka abgeben müssen, werden ihre Motive bei Ithaka mitzumachen, ihre Erwartungen an die Mentorinnen und Mentoren und ihre Bereitschaft zur Mitarbeit erfragt. Aus der Motivationslehre ist bekannt, dass Motive richtungsgebende, leitende antreibende Bestimmungsgründe menschlichen Handelns sind, so dass Motivationsvariablen zu den wichtigsten Verhaltensdeterminationen gehören (Rheinberg & Krug, 1999). Erwartungen haben ebenfalls einen Einfluss auf den Ausgang einer Situation.

Bei den Motiven konnten die Jugendlichen ankreuzen, was für sie zutrifft. Diese Informationen wurden bei der Datenaufbereitung mit 1 codiert, wenn der betreffende Punkt angekreuzt wurde, respektive mit 0 codiert, wenn er nicht angekreuzt wurde. Die Erwartungen an die Mentorinnen und Mentoren wie auch die Bereitschaft zur Mitarbeit im Mentoringprogramm Ithaka wurde mit offenen Fragen erfasst. Während der Sichtung und Aufbe-

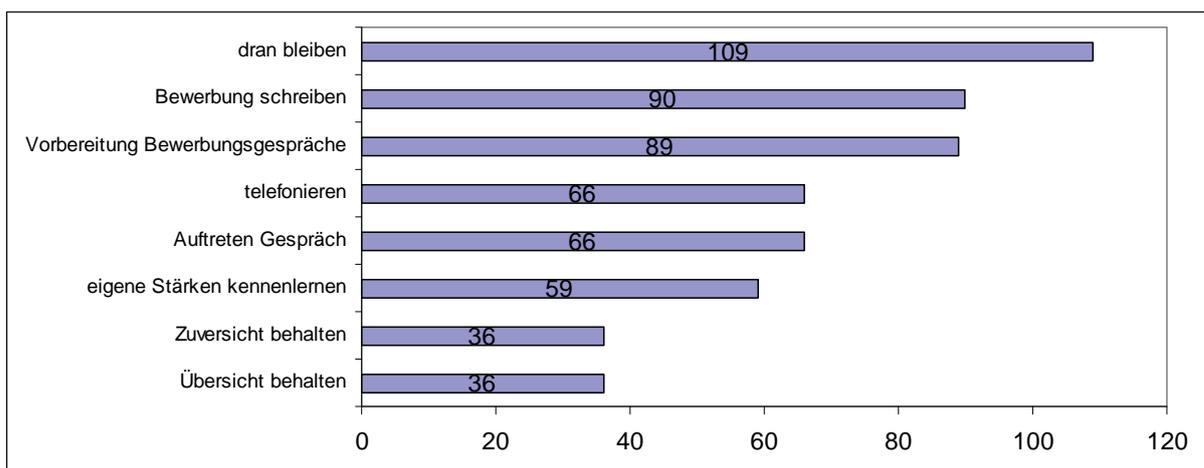
reitung der Daten wurden die Statements zusammengefasst, kategorisiert und ebenfalls codiert.

Die folgenden Abbildung 6 bis 8 basieren auf den erwähnten Codierungen. Bei allen Profilen „Motivation“, „Erwartungen“ und „Bereitschaft“ wurde die Summe der angekreuzten Antworten dargestellt (die Häufigkeitsvergleiche sind im Anhang C3 zu beobachten).

Eine hohe **Motivation**, sich bei Ithaka zu melden, stellt für die Jugendlichen den Aspekt „dran bleiben“ dar. Offenbar schätzen Jugendliche die Lehrstellensuche als sehr energie-raubend ein und wünschen sich eine Person, die ihnen hilft, nicht aufzugeben. Bei einer Begleitung durch Ithaka werden vor allem bewerbungstechnische Hilfen wie „Bewerbungen schreiben“, „Vorbereitung Bewerbungsgespräche“, „telefonieren“ und „Auftreten Gespräch“ erhofft. Mit je 36 Nennungen wurde „Zuversicht behalten“ und „Übersicht behalten“ am wenigsten erwähnt.

Es besteht ein signifikanter Geschlechtsunterschiede beim Motivationsgrund „Vorbereitung Bewerbungsgespräch“<sup>5</sup> : Junge Frauen wünschen sich mehr Begleitung in der Vorbereitung der Bewerbungsgespräche als ihre gleichaltrigen Männer. Ebenfalls kann ein Unterschied zwischen den Schweizer Jugendlichen und den ausländischen Jugendlichen in der Motivation „dran bleiben“ festgestellt werden. Signifikant mehr Jugendliche mit ausländischem Pass suchen jemanden, der ihnen hilft, weiter aktiv bei der Lehrstellensuche zu bleiben.

In einem weiteren Schritt wurden Zusammenhänge (Korrelationen) zwischen den einzelnen Motiven gerechnet. Jugendliche, die als Motivation „Übersicht behalten“ erwähnen, nennen ebenfalls deutlich häufiger „Zuversicht behalten“ ( $r = .229^{**}$ )<sup>6</sup> und „eigenen Stärken kennenlernen“ ( $r = .192^*$ ). Sich selber einschätzen, seine Stärken erkennen und diese nach aussen hin verkaufen können, stellen Aspekte dar, welche die Jugendlichen stark mit dem Erfolg einer künftigen Lehrstelle koppeln.



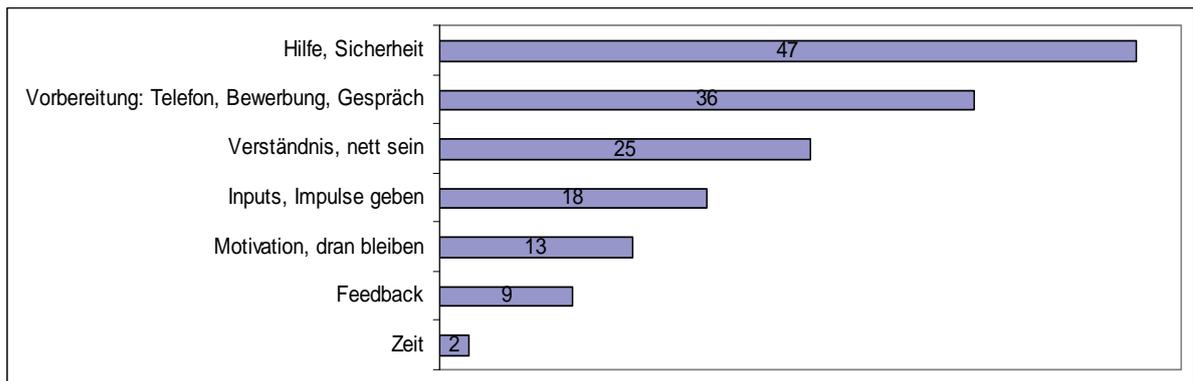
**Abbildung 6: Angekreuzte Motive bei der Anmeldung für Ithaka**

Bei den **Erwartungen**, welche die Jugendlichen an ihre Mentorinnen/ihre Mentoren haben, kristallisieren sich ähnliche Bedürfnisse heraus. Am stärksten (47) wünschen sie sich

<sup>5</sup> Ergebnisse des signifikanten T-Tests: Vorbereitung Bewerbungsgespräche zu Geschlecht (MFrauen=.387, MMänner=.504;  $T = -3.737$ ,  $df = 127$ ,  $p < 1\%$ ).

<sup>6</sup> Alle folgenden Korrelationen sind nach Pearson berechnet. Wobei \*\* einem Signifikanzniveau  $p < 1\%$  und \*  $< 5\%$  entspricht.

„Hilfe, Sicherheit“ (vgl. Abbildung 7). Mit 36 Nennungen erhoffen sie sich Unterstützung bei den bewerbungstechnischen Aspekten („Vorbereitung: Telefon, Bewerbung, Gespräch“). Dass die Mentorin/der Mentor nett ist und Verständnis zeigt wird 25mal erwähnt. Bei der Entscheidung bei Ithaka mitzumachen ist Hilfe und Unterstützung also wichtiger als Verständnis und Nettigkeit, welche aber durchaus gewünscht und geschätzt wird. Dass die Mentorin/der Mentor motiviert (13) ist und Zeit (2) haben soll, wird nur selten angekreuzt. Wahrscheinlich wird davon ausgegangen, dass Mentorinnen und Mentoren dies sicherlich als Voraussetzung mit sich bringen. Mentees erwarten kaum Feedback von ihren Mentorinnen und Mentoren.

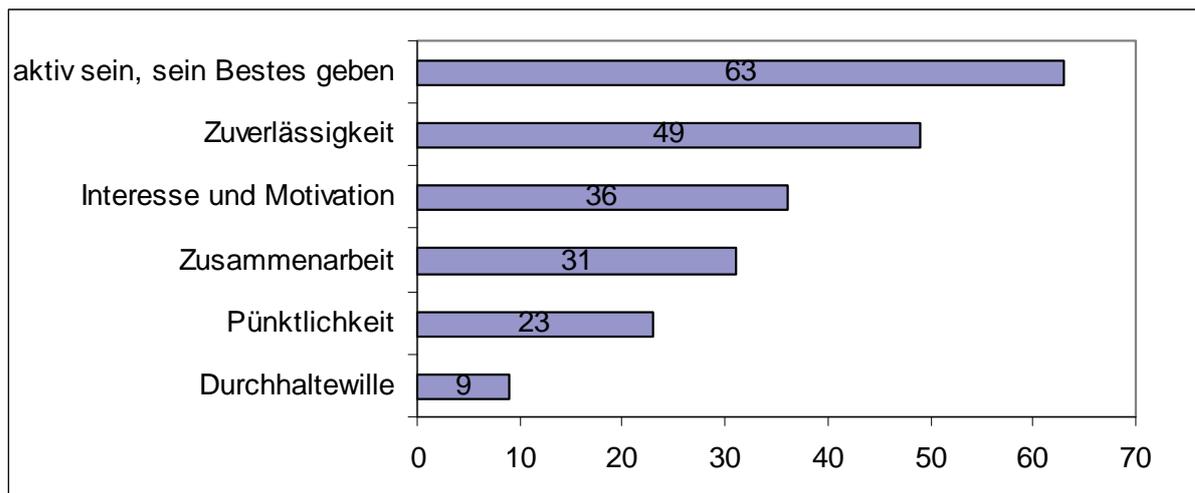


**Abbildung 7: Anzahl angekreuzte Erwartungen bei der Anmeldung für Ithaka**

Die Überprüfung der Korrelationen zwischen den einzelnen Erwartungsdimensionen bringt folgende Erkenntnis mit sich: Jugendliche, die erwarten, dass ihre Tandembegleitung bei den Vorbereitungen („Vorbereitung: Telefon, Bewerbung, Gespräch“) hilft, erwarten gleichzeitig signifikant weniger Verständnis für ihre Situation ( $r = -.174^*$ ).

**Bereitschaft:** Die Jugendlichen sind aber auch bereit etwas in die Tandembeziehung einzubringen (vgl. Abbildung 8). 63 Jugendliche erwähnen, dass sie aktiv sein möchten und ihr Bestes geben werden. Häufig werden Tugenden wie Zuverlässigkeit (49), Pünktlichkeit (23) aber auch Durchhaltewille (9) erwähnt. Den Jugendlichen ist bewusst, dass diese Werte für den Einstieg ins Berufsleben wichtig sind und sie auf diese Weise etwas zum erfolgreichen Gelingen beitragen können.

Zwischen der **Bereitschaft** und der **Motivation** sich durch Ithaka unterstützen zu lassen, bestehen statistisch bedeutsame Zusammenhänge: Junge Personen, die bereit sind zusammenzuarbeiten, geben vermehrt als Motive „Zuversicht behalten“ ( $r = .257^{**}$ ) und „eigene Stärken kennenlernen“ ( $r = .176^*$ ) an. Wer als Motivation „Übersicht behalten“ nennt, gibt als Bereitschaft an, zuverlässig sein zu wollen ( $r = .225^*$ ).



**Abbildung 8: Anzahl angekreuzte Bereitschaft bei der Anmeldung für Ithaka**

Weitere Zusammenhänge lassen sich feststellen zwischen den **Motiven** und den **Erwartungen**. Die Jugendlichen erwarten Verständnis von den Mentorinnen und Mentoren („Verständnis, nett sein“). Einen Zusammenhang kann dabei zu den Motiven „Zuversicht behalten“ ( $r = .263^*$ ) und „Bewerbung schreiben“ ( $r = .195^*$ ) hergestellt werden. Die angehenden Mentees suchen vermehrt Hilfestellungen im Emotionalen aber auch im ganz Konkreten und Bewerbungstechnischen.

Wer als **Erwartung** an die Mentorin/den Mentor „Verständnis, nett sein“ formulierte, kreuzte im Gegenzug unter **Bereitschaft** all die bereits erwähnten Tugenden an (Zuverlässigkeit:  $r = .182^*$ , Pünktlichkeit:  $r = .182^*$  und Zusammenarbeit:  $r = .275^{**}$ ). Dies weist ein weiteres Mal darauf hin, dass die Jugendlichen sehr wohl wissen, was von ihnen erwartet wird. Erwähnenswert ist der signifikante negative Zusammenhang zwischen der Erwartung „Verständnis, nett sein“ und der Bereitschaft „aktiv sein“ ( $r = -.283^*$ ). Offenbar gibt es eine Gruppe Jugendlicher, die sich eine Hilfestellung durch die Mentorinnen und Mentoren erhoffen, ohne selber gross aktiv werden zu müssen.

Ganz allgemein darf man aus diesen Zusammenhängen schliessen, dass die Lehrstellensuche den Jugendlichen nahe geht: Ihre Motive, ihre formulierten Erwartungen und Bereitschaft sind grösstenteils kongruent und wirken folglich auch authentisch: Die Jugendlichen möchten nämlich bei der Suche nach einer Lehrstelle weiter kommen, erhoffen sich dabei konkrete Unterstützung vom Mentor/der Mentorin und sind bereit, ihren eigenen aktiven Beitrag dazu zu leisten. Nochmals in Erinnerung gerufen werden soll in diesem Zusammenhang, dass diese Profile die Ist- Situation bei der Ithakaanmeldung darstellen und folglich weniger über den tatsächlichen Prozess während der Ithakabegleitung aussagen.

Einige zentrale Aussagen aus den **Leitfadengesprächen** mit den Mentees sollen abschliessend noch illustrieren, wie Wahrnehmung und Empfinden der Jugendlichen in der Berufswahlphase aussehen. Auf die Frage weshalb man sich bei Ithaka meldet, wurde als erstes jeweils die Lehrstellensuche genannt. In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass die Jugendlichen diese Hoffnung respektive Erwartung ursprünglich an die Berufsberaterinnen und Berufsberater stellen. Wahrscheinlich ist vielen Schulabgängerinnen und Schulabgängern der Unterschied zwischen Beratung und Begleitung nicht einsichtig. Viele erwarten in dieser Phase eine Begleitung durch eine Person, nämlich der

Berufsberaterin/ dem Berufsberater. Die kaum wahrgenommenen (fliessenden) Übergänge werden durch die Ansiedlung Ithakas in den BIZ-Zentren, d.h. der räumlichen Nähe, noch zusätzlich unterstützt.

Das Projekt Ithaka war den Jugendlichen nicht bekannt. So wurden sie dann auch entweder von der Lehrperson, der Berufsberaterin oder dem Berufsberater oder der Mutter darauf aufmerksam gemacht. Ein Mentee meinte: „*Ithaka ist bei den Jugendlichen völlig unbekannt, vielleicht wäre ein Hinweis auf der LENA-Seite sehr hilfreich für die Jugendlichen.*“

Einig waren sich die befragten Mentees auch darin, dass eine Begleitung möglichst früh beginnen sollte. Viele Mentees haben bereits mehrere erfolglose Bewerbungsschreiben verschickt. Die Hoffnung nun mit Ithaka zusammen eine Lehrstelle zu finden, wird von allen Befragten formuliert. Es ist daher anzunehmen, dass viele Mentees eine Phase der Enttäuschung und Ernüchterung durchmachen.

Die meisten Jugendlichen haben wir beim Start von Ithaka befragt. Dabei fiel auf, dass die Jugendlichen sehr angespannt wirkten. Ihre Bereitschaft bei einem Interview teilzunehmen war gut und spontan. Bei allen liegt auch eine Zusage für ein ev. späteres Interview vor, aber ihre Antworten fielen dann erstaunlich zurückhaltend und fast ein wenig karg aus. Im Gegensatz dazu steht das Interview mit einer Mentee, die bereits auf nächsten Sommer eine Lehrstelle hat. Ihre Ausführungen waren differenzierter und kritischer und sie wirkte sehr zufrieden. Neben der Unwissenheit, was auf die neuen Mentees zukommen wird, ist der Druck, der auf den Jugendlichen lastet, sehr hoch.

## 4 Analyse der Ergebnisse der schriftlichen Umfrage: Sicht der Mentorinnen und Mentoren

### 4.1 Die Mentoren und Mentorinnen nach soziodemographischen Aspekten und ihre Motivation für Ithaka

**Fragestellungen:** Wie lässt sich die Gruppe der Mentorinnen und Mentoren in Bezug auf zentrale soziodemographische Angaben (Geschlecht, Zivilstand, Bildung, Nationalität etc.) charakterisieren? Welches sind die Motive für ihre ehrenamtliche Tätigkeit?

Die Analysen zeigen, dass mehr weibliche (61.4%) als männliche Mentoren (38.6%) bei Ithaka tätig sind (vgl. Tabelle 3). Aus allen vier Standorten haben Personen an der Umfrage teilgenommen, davon am häufigsten aus der Region Ost (32.5%). Annähernd die Hälfte der Mentorinnen und Mentoren wohnt in dörflichen/ländlichen Regionen und etwas mehr als ein Drittel (33.7%) in kleinstädtischen Gebieten.

Beim grössten Teil der Mentorinnen und Mentoren handelt es sich um Schweizerinnen und Schweizer (79.5%), knapp 10% (9.6%) sind ausländischer Nationalität oder Doppelbürgerinnen und -bürger (3.6%).

**Tabelle 3: Häufigkeitsverteilungen der Mentorinnen und Mentoren nach soziodemographischen Angaben**

Variable	Ausprägungen	Anzahl Personen	In Prozent
Alle		83	
Geschlecht	Frauen	51	61.4
	Männer	32	38.6
Region	Süd	19	22.9
	Ost	27	32.5
	Nord	16	19.3
	West	21	25.3
Wohnort	dörflich/ländlich	41	49.4
	kleinstädtisch	28	33.7
	grosstädtisch (über 100'000 Einwohner)	14	16.9
Nationalität	Schweiz	66	79.5
	Doppelbürger	3	3.6
	Ausland	8	9.6
	Missing	6	7.2
In der Schweiz geboren	Ja	69	83.1
	Nein	14	16.9

Variable	Ausprägungen	Anzahl Personen	In Prozent
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Berufslehre	22	26.5
	Höhere Fachprüfung	19	22.9
	Gymnasiale Maturität	3	3.6
	Lehrerseminar	4	4.8
	Universität/Fachhochschule	31	37.3
	Weiterbildung	4	4.8
Aktuelle Erwerbstätigkeit	Vollzeit	19	22.9
	Teilzeit	34	41.0
	Selbständig	9	10.8
	In Familie engagiert	5	6.0
	In Pension/Rente	15	18.1
	Missing	1	1.2
Wie lange bei Ithaka dabei	Seit kurzem	13	15.7
	Seit einem halben Jahr	14	16.9
	Seit einem Jahr	25	30.1
	Seit zwei Jahren	22	26.5
	länger	9	10.8

Ein gutes Drittel der befragten Personen (37.3%) hat als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Fachhochschule oder Universität besucht. Rund ein Fünftel (26.5%) gibt als höchste abgeschlossene Ausbildung die Berufslehre an, gefolgt von einer höheren Fachprüfung (22.9%). Es handelt sich damit um eine Gruppe von Personen mit hoher Schulbildung.

Nur etwas mehr als ein Fünftel der Mentorinnen und Mentoren (22.9%) arbeitet Vollzeit. Häufigere Arbeitsformen sind „Teilzeitarbeit“ (41.0%) und „in Pension/Rente“ (18.1%). In unserer Stichprobe sind Mentorinnen und Mentoren mit unterschiedlichem Erfahrungshintergrund bei Ithaka vertreten (Spannweite: seit kurzem bis seit 2 Jahren bei Ithaka dabei). Über die Hälfte (56.6%) hat von Ithaka über Inserate in der Zeitung erfahren. Weitere Ithaka-Informationen erhielten sie via „Bekannte/KollegInnen“ (19.3%), „Informationsveranstaltungen“ (9.6%) und „Arbeitsort“ (7.2%).

Männliche und weibliche Mentoren unterscheiden sich in Bezug auf die eben dargestellten soziodemographischen Angaben nicht signifikant voneinander. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Frauen geben häufiger an, Teilzeit zu arbeiten bzw. in Familie engagiert zu sein als Männer<sup>7</sup>.

Vergleicht man die Mentorinnen und Mentoren aus den vier Projektstandorten Nord, West, Ost und Süd bezüglich soziodemographischer Angaben miteinander, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

<sup>7</sup> Ergebnisse des signifikanten Chi-Quadrat-Tests: Sind sie zurzeit erwerbstätig zu Geschlecht (Chi-Quadrat=9.321, df=4, p<5%). Der höhere Anteil an teilzeit arbeitenden Frauen entspricht den Verhältnissen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.

In Tabelle 4 ist das Alter der Mentorinnen und Mentoren von Ithaka ersichtlich, welches bei zwei Drittel der Personen zwischen 38 und 62 Jahren liegt. Geschlechtergetrennte Analysen<sup>8</sup> zeigen, dass die Männer durchschnittlich (5 Jahre) älter sind als die Frauen.

**Tabelle 4: Alter der Mentorinnen und Mentoren**

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Standardabweichung
Alter	79	24	72	50.13	51	11.6

Weitere Fragen betreffen den erlernten Beruf und die aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit. Wir haben anhand der Theorie von Holland (1997) die von den Mentorinnen und Mentoren aufgeführten Berufe anhand von psychologischen Berufsfeldern klassifiziert. Holland schlägt eine Einteilung von Personen und deren Tätigkeiten anhand einer Typologie von sechs „Interessenorientierungen“ vor: **R** (handwerklich-technisch), **I** (untersuchend-forschend), **A** (künstlerisch-kreativ), **S** (erziehend-pflegend), **E** (führend-verkaufend) und **C** (ordnend-verwaltend). In jedem Berufsfeld werden andere Eigenschaften/Fähigkeiten vom arbeitenden Menschen gefordert. So werden beispielsweise bei R-Berufen meist handwerkliches Geschick und körperliche Robustheit vorausgesetzt und bei S-Berufen soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen und pädagogische Kompetenz.

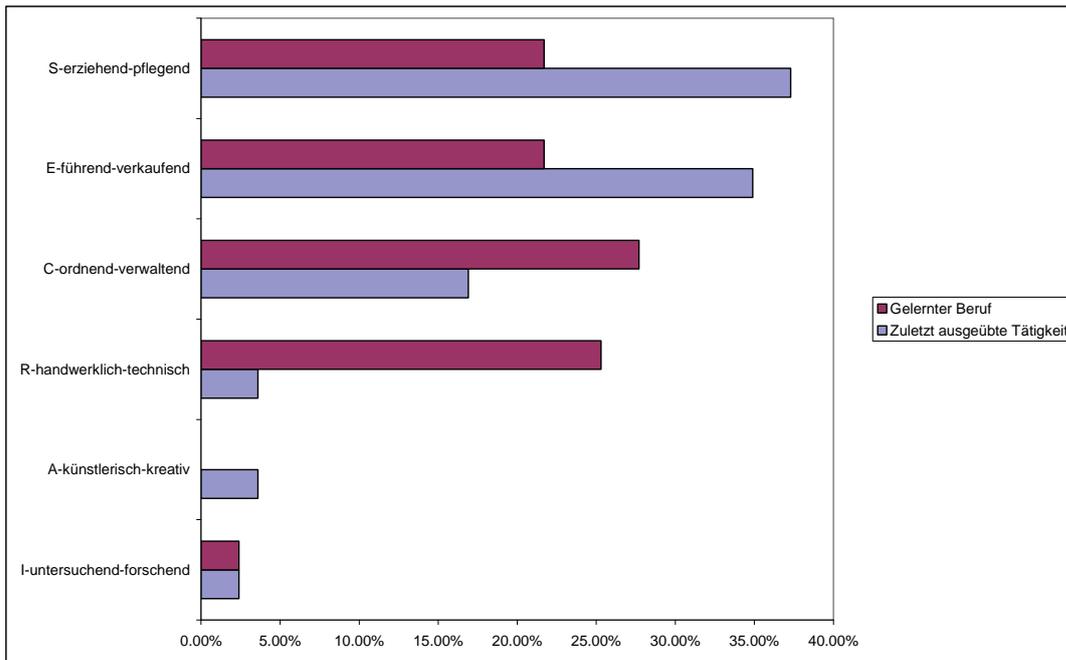
Wir haben die vorliegenden Berufsangaben der Mentorinnen und Mentoren anhand dieser sechs Berufsfelder von Holland klassifiziert. Beispiele für die vorgenommenen Codierungen der Berufe sind: Malerin / Schreinerin (R), Laborant / Chemiker (I), Musiker / Florist (A), Lehrerin / Erwachsenenbildnerin (S), Projektleiter / Verkäufer / HR-Spezialist (E), kaufmännische Angestellte (C).

In der Abbildung 9 ist ersichtlich, dass als Ausbildungsberufe am häufigsten ordnend-verwaltende Berufe, gefolgt von handwerklich-technischen Berufen ausgeübt werden. Ebenfalls häufig wird ein Beruf aus den erziehend-pflegenden oder führend-verkaufenden Berufsfeldern gelernt. Betrachtet man die in der bisherigen beruflichen Laufbahn zuletzt ausgeübte Berufstätigkeit, handelt es sich am häufigsten um einen Beruf aus dem erziehend-pflegenden und führend-verkaufenden Bereich. Mentorinnen und Mentoren üben also v.a. im späteren Laufbahnverlauf häufig einen Beruf aus, bei welchem die Arbeit mit Menschen einen hohen Stellenwert einnimmt (z.B. als Lehrperson, Erwachsenenbildner, Coach, Führungskraft).

Geschlechtergetrennte Analysen zeigen, dass sich Frauen und Männer ganz anders auf die Berufsfelder aufteilen<sup>9</sup> (siehe Anhang C5). Männer üben viel häufiger einen Beruf im handwerklich-technischen Umfeld (und dann später in der Laufbahn einen führend-verkaufenden Beruf) aus und Frauen eine Tätigkeit in erziehend-pflegenden und ordnend-verwaltenden Berufsfeldern. Dieser Geschlechterunterschied ist aus vielen anderen Untersuchungen bekannt: Männer beschäftigen sich insgesamt lieber mit Handwerk/Technik und Führungsaufgaben als Frauen. Frauen dagegen üben öfter eine Tätigkeit aus, bei welcher die pädagogische oder pflegerische Arbeit mit Menschen zu den Hauptaufgaben gehört.

<sup>8</sup> Ergebnisse des signifikanten T-Tests: Alter zu Geschlecht ( $M_{\text{Frauen}}=47.98$ ,  $M_{\text{Männer}}=53.28$ ,  $T\text{-Test}=2.03$ ,  $df=77$ ,  $p<5\%$ ).

<sup>9</sup> Ergebnisse der signifikanten Chi-Quadrat-Tests: Erstberuf nach Holland zu Geschlecht ( $\text{Chi-Quadrat}=37.584$ ,  $df=4$ ,  $p<1\%$ ); Letzte berufliche Tätigkeit nach Holland zu Geschlecht ( $\text{Chi-Quadrat}=29.523$ ,  $df=4$ ,  $p<1\%$ ).



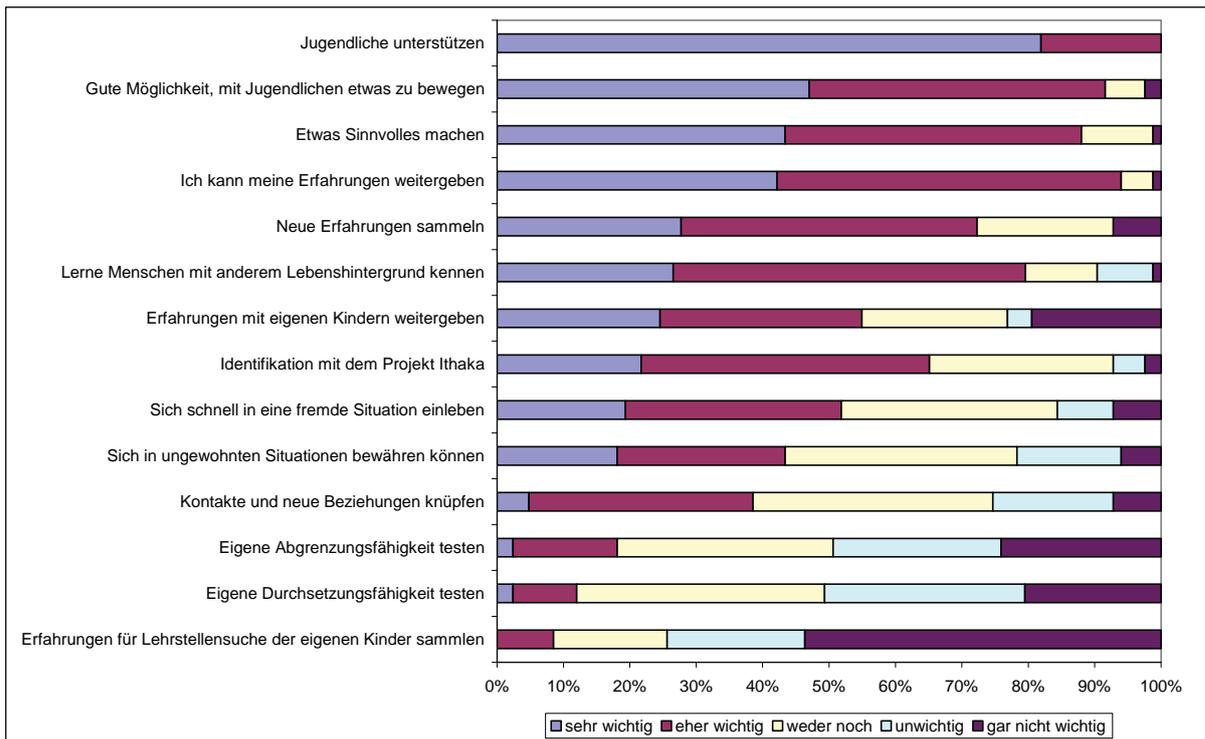
**Abbildung 9: Erst- und Letztberuf der Mentorinnen und Mentoren, nach der Berufsklassifikation von Holland**

Im Fragebogen wurden die Mentorinnen und Mentoren über ihre Motive für ihr ehrenamtliches Engagement befragt. Auf einer Skala von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“ konnten sie verschiedene Motive dahingehend beurteilen, ob sie für ihre Teilnahme an Ithaka ausschlaggebend waren. Abbildung 10 enthält eine Übersicht über ihre Antworten. Am wichtigsten werden die Motive „Jugendliche unterstützen“ und „mit Jugendlichen etwas bewegen“ befunden, gefolgt von „etwas Sinnvolles machen“, „neue Erfahrungen sammeln“, „Menschen mit anderem Hintergrund kennenlernen“ und „eigene Erfahrungen weitergeben“.

Es zeigt sich, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf ihre Motive grösstenteils nicht signifikant voneinander unterscheiden. Es gibt allerdings einige Ausnahmen: Die Mentorinnen schätzen die drei Fragen „sich in ungewohnten Situationen bewähren können“, „Jugendliche unterstützen“ und „neue Erfahrungen sammeln“ wichtiger ein als die Mentoren<sup>10</sup>.

Weiter zeigt sich, dass sich die Motive je nach abgeschlossenem Ausbildungsniveau der Mentorinnen und Mentoren nicht signifikant voneinander unterscheiden.

<sup>10</sup> Ergebnisse der signifikanten T-Tests: Testung von Gruppenunterschieden nach Geschlecht; „Sich in ungewohnten Situationen bewähren können“ ( $M_{\text{Frauen}}=3.63$ ,  $M_{\text{Männer}}=2.88$ ;  $T=3.107$ ,  $df=81$ ,  $p<1\%$ ), „Jugendliche unterstützen“ ( $M_{\text{Frauen}}=4.90$ ,  $M_{\text{Männer}}=4.69$ ;  $T=2.537$ ,  $df=81$ ,  $p<5\%$ ), „neue Erfahrungen sammeln“ ( $M_{\text{Frauen}}=4.10$ ,  $M_{\text{Männer}}=3.66$ ;  $T=2.281$ ,  $df=81$ ,  $p<5\%$ ).



**Abbildung 10: Motive der Mentorinnen und Mentoren für die Teilnahme an Ithaka**

Anhand einer Faktorenanalyse<sup>11</sup> wurde überprüft, ob sich die Mentorinnen und Mentoren in Bezug auf ihre Motive noch gruppieren lassen. Es kristallisierten sich die in Tabelle 5 aufgeführten vier Gruppen von Motiven für die Teilnahme der Mentorinnen und Mentoren bei Ithaka heraus. Die Faktoren wurden von den Verfasserinnen mit einem für passend befundenen Namen versehen. Es gibt Mentorinnen und Mentoren, welche durch ihre Teilnahme an Ithaka „neue Herausforderungen“ in Angriff nehmen möchten, wenn diese als sinnvoll wahrgenommen werden (Faktor 1). Ein anderer Teil der Befragten möchten sich durch ihre Arbeit im Tandem „in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln“ (Faktor 2). Wiederum eine andere Gruppe „findet das Projekt Ithaka eine gute Sache“ (Faktor 3). Ausserdem gibt es Mentorinnen und Mentoren, welchen die „Kontakte/Arbeit mit Jugendlichen“ besonders am Herzen liegen und oft nicht über Erfahrungen mit eigenen Kindern verfügen (Faktor 4).

<sup>11</sup> Auswahl der Faktoren nach dem Kriterium der Eigenwerte (>1). Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax.

**Tabelle 5: Motive für die Teilnahme an Ithaka (Ergebnisse der Faktorenanalyse)**

Item	Rotierte Faktorladungen			
	Faktor 1: Sie erleben gerne neue Herausforderungen, vor allem wenn sie als sinnvoll erlebt werden	Faktor 2: Sie möchten ihre Persönlichkeit weiterentwickeln	Faktor 3: Finden Ithaka eine gute Sache	Faktor 4: Sinnvolle Kontakte mit Jugendlichen
Sich schnell in eine fremde Situation einleben	<b>.86</b>	.14	.07	.06
Sich in ungewohnten Situationen bewähren können	<b>.83</b>	.27	-.04	.00
Etwas Sinnvolles machen	<b>.68</b>	.12	.10	.04
Ich lerne Menschen mit anderem Lebenshintergrund kennen	<b>.66</b>	.15	.24	.18
Eigene Abgrenzungsfähigkeit testen	.28	<b>.80</b>	.09	.19
Eigene Durchsetzungsfähigkeit testen	.36	<b>.79</b>	.08	.11
Möchte Erfahrungen in Bezug auf die Lehrstellensuche meiner Kinder sammeln	-.05	<b>.77</b>	.12	-.28
Neue Erfahrungen sammeln	.34	<b>.55</b>	.01	.44
Identifikation mit dem Projekt Ithaka	.18	.02	<b>.69</b>	-.06
Jugendliche unterstützen	.30	-.33	<b>-.56</b>	-.16
Ich kann meine eigenen Erfahrungen weitergeben	.50	.05	.55	-.14
Verfüge über Erfahrungen mit eigenen Kindern und möchte diese weitergeben	.20	.05	.34	<b>-.77</b>
Gute Möglichkeit, mit Jugendlichen zusammen etwas zu bewegen/bewirken	.27	.07	.25	<b>.51</b>
Kontakte und neue Beziehungen knüpfen	.41	.40	.37	.41
Eigenwerte	3.30	2.55	1.50	1.43
% der Varianz	24%	18%	11%	10%

## 4.2 Nutzung des Angebotes von Ithaka

**Fragestellungen:** Wie gehen die ehrenamtlich tätigen Mentorinnen und Mentoren mit dem Angebot von Ithaka um? Wie wird das Angebot genutzt? Wie kann das Angebot diesbezüglich noch verbessert werden? Wo liegen die Grenzen eines sinnvollen Einsatzes?

Zuerst haben alle 83 Mentorinnen und Mentoren zu allgemeinen Fragen zum Projekt Ithaka Antworten gegeben. Über den konkreten Fall bei abgeschlossenen Mentoraten geben die Mentorinnen und Mentoren mit Erfahrung Auskunft (N = 63).

70% der Mentorinnen und Mentoren sagen, dass sich ihre Erwartungen von Ithaka erfüllt haben. Etwas mehr als ein Drittel (28%) betrachtet seine/ihre Erwartungen als nur zum Teil erfüllt. Fast alle erachten die Methode des Mentorings als Instrument für die Berufsintegration als gut (37%) bis sehr gut geeignet (55%).

Alle sind sich darüber einig, dass es das Projekt Ithaka weiterhin geben soll. Über drei Viertel der Mentorinnen und Mentoren (77%) werden sich auch weiterhin zur Verfügung stellen.

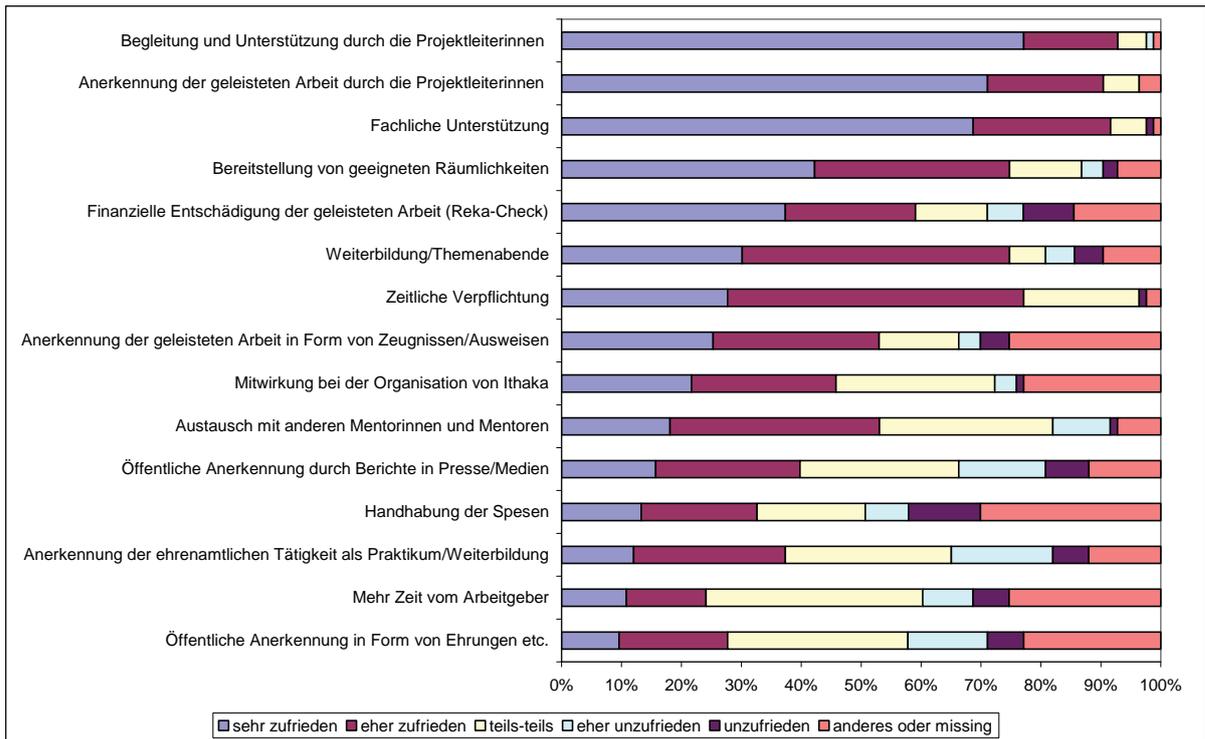
Über die Antworten zu den Zufriedenheiten der Mentorinnen und Mentoren mit dem Ithaka-Angebot gibt die folgende Abbildung 11 Auskunft. Mit der Unterstützung seitens der vier regionalen Projektleiterinnen sind fast alle Befragten sehr zufrieden. Sie fühlen sich in der geleisteten Arbeit wertgeschätzt und von den vier Frauen auch fachlich kompetent unterstützt. Schaut man die in der Abbildung 11 zu unterst stehenden Bereiche an, kann man erkennen, dass die Befragten mit den von Staat und Öffentlichkeit zur Verfügung gestellten Bedingungen von ehrenamtlichen Tätigkeiten (mehr Zeit vom Arbeitgeber, Ehrungen, Anerkennung der geleisteten Arbeit z.B. als Praktikum) insgesamt weniger zufrieden sind.

Die Zufriedenheit mit den erwähnten Bereichen von Ithaka ist in allen vier Regionen vergleichbar hoch. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Bezüglich der finanziellen Entschädigung der geleisteten Arbeit (Reka-Check) gibt es statistisch bedeutsame regionale Unterschiede<sup>12</sup>; nicht alle BIZ-Standorte sind damit gleich zufrieden.

Zum Schluss wurden die Mentorinnen und Mentoren gebeten, ihre Empfehlungen, Ideen und Vorschläge zur Optimierung des Mentoringprojektes Ithaka auszuführen, damit so viele Jugendliche als möglich eine Anschlusslösung finden. 13 Personen beantworteten die Frage nicht. 12 Personen verfügen noch über zu wenig Erfahrung als Mentorinnen und Mentoren und können dazu keine Aussagen machen.

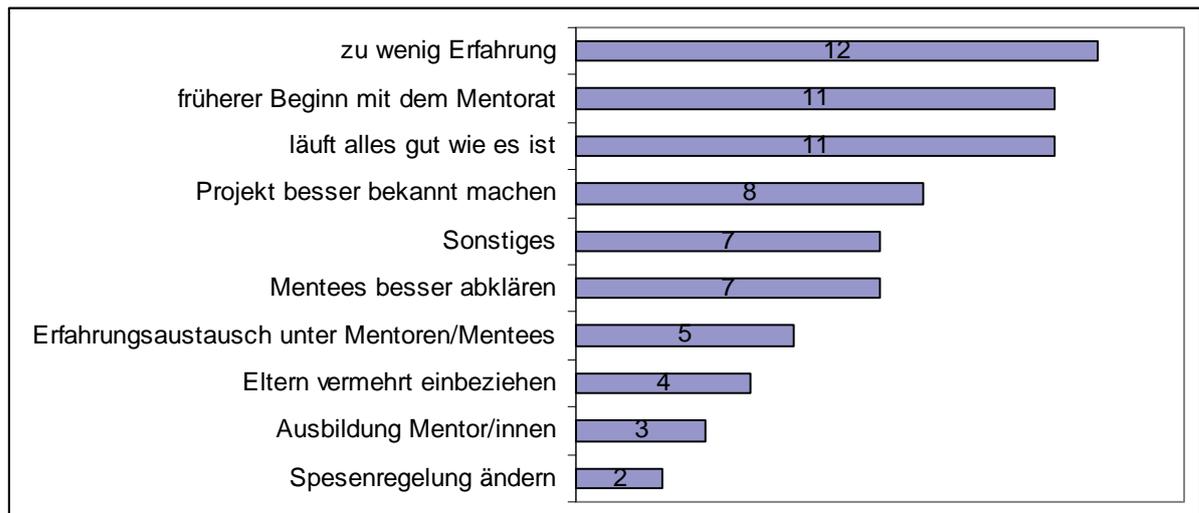
---

<sup>12</sup> Ergebnisse der signifikanten Chi-Quadrat-Tests: Zufriedenheit mit der finanziellen Entschädigung der geleisteten Arbeit zu Projektstandort (Chi-Quadrat=28.752, df=15, p<5%).



**Abbildung 11: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten von Ithaka**

Die meisten Personen finden das Projekt gut so wie es ist und würden das Projekt wie bis anhin weiterführen (11 Nennungen). Ebenso häufig wird die Anregung gegeben, die Jugendlichen schon früher (ab der 8. Klasse) ins Mentorat aufzunehmen (11 Nennungen). „Ich wünsche mir, dass bereits in der 7. oder 8. Klasse Tandem gebildet werden, die langfristiger unterwegs sind, eine Phase ohne Druck im Hinblick auf die Stellensuche und eine Phase, die den soft-skills gewidmet ist.“



**Abbildung 12: Verbesserungsvorschläge der Mentorinnen und Mentoren**

7 Personen finden, dass die Mentees vor Beginn des Mentorats besser abgeklärt werden müssen (v.a. hinsichtlich ihrer Motivation). 5 Personen würden einen Erfahrungsaustausch unter Mentorinnen und Mentoren, ev. in Anwesenheit ihrer Mentees, begrüßen.

*„Ich würde Workshops für alle Jugendlichen in der gleichen Situation und Mentoren organisieren. Das motiviert gegenseitig und zeigt ihnen, dass sie nicht alleine sind und fördert den Erfahrungsaustausch.“*

Einige zentrale Aussagen aus den **Leitfadengesprächen** mit den Mentorinnen und Mentoren sollen noch illustrieren, wie die ehrenamtlich tätigen Mentorinnen und Mentoren das Angebot von Ithaka nutzen und welche Optimierungsvorschläge sie für Ithaka formulieren.

Die Rahmenbedingungen von Ithaka werden sehr geschätzt. Betont wird, dass sie ein gutes Einführungsseminar, professionelle Hilfe und Unterstützung und Betreuung erleben. Die ganze Idee (Dienst an der Gesellschaft) und die Struktur wie auch die Einführungsseminare und Austauschabende sollten so beibehalten werden.

Ein vermehrter Austausch mit anderen Mentorinnen und Mentoren wird gewünscht (dieselben Stolpersteine sollten nicht von jedem Mentor wieder gemacht werden). Es sollte ein besserer Zugang zu den Räumlichkeiten und den Infrastrukturen im BIZ gewährleistet werden. Die Betriebe sollten über Ithaka besser informiert sein. Auch die Bekanntheit in den Schulen sollte weiter gefördert werden.

Interessant sind neben dem Austausch unter den Mentorinnen und Mentoren auch Interventionen und Weiterbildungen über den Kanton, so dass die Arbeit im Mentoring-Projekt selber zu einem Qualitätsnachweis für die Mentorinnen und Mentoren werden kann. Eine Ressourcenorientierung unter den Mentorinnen und Mentoren sollte ausgebaut werden: Viele haben Fähigkeiten, von denen die anderen profitieren können.

Wichtige Motivationsfaktoren für ihr ehrenamtliches Engagement sind: Wertschätzung und gute Begleitung. Die Spesen sind persönlich zweitrangig. Es wird aber erwähnt, dass keine Kosten entstehen sollten, da man sonst neben der Zeit auch noch Geld haben muss um sich eine ehrenamtliche Mitarbeit leisten zu können. Das sollte nicht sein, da sonst ehrenamtliche Arbeit elitär wird.

### 4.3 Erfahrungen in den Tandems

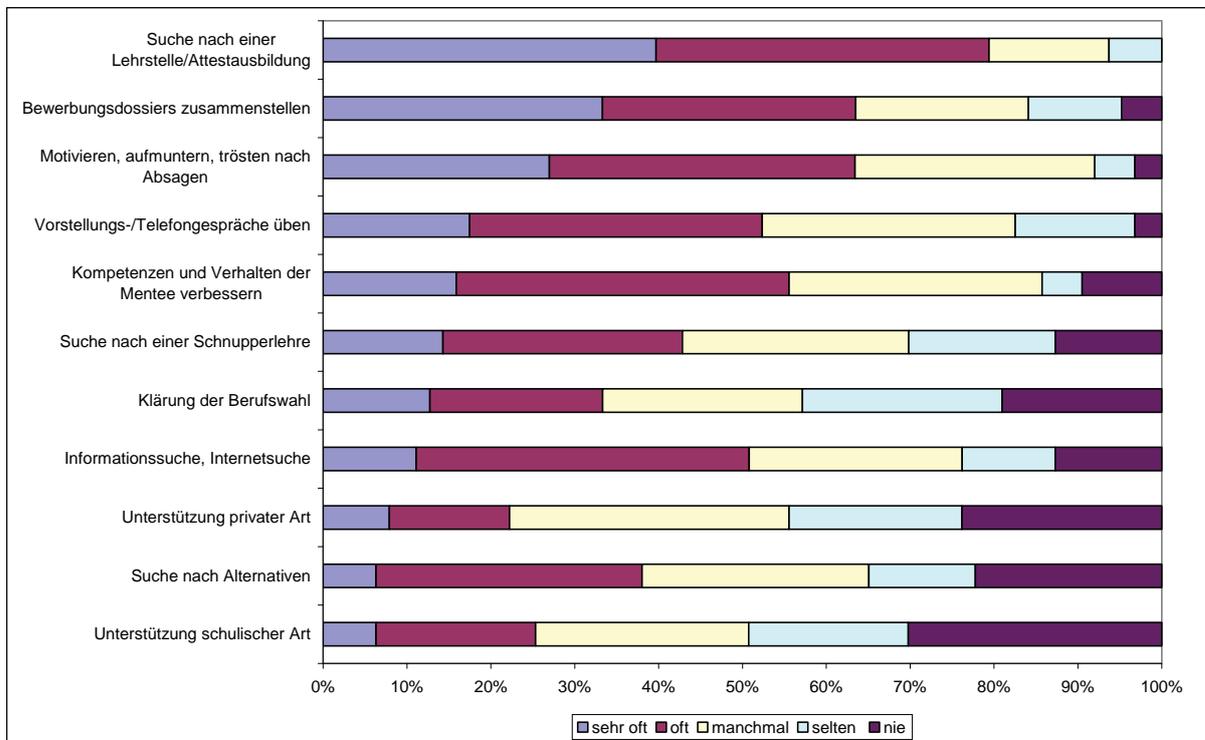
**Fragestellungen:** Welche Aufgaben übernehmen die Mentorinnen und Mentoren? Welche Erfahrungen werden in den Tandems gemacht? Was funktioniert gut bei Tandems, was weniger? Welche Faktoren helfen dabei, dass die Jugendlichen einen Ausbildungsplatz finden?

Ein weiterer Teil des Fragebogens befasst sich mit den erlebten Erfahrungen als Mentorin/Mentor. Wie bereits erwähnt geben 63 Mentorinnen und Mentoren darüber Auskunft. Über die Hälfte (55.6%) macht insgesamt erfreuliche Erfahrungen. Über ein Drittel (36.5%) empfindet die Arbeit im Tandem allerdings als teils gut und teils schwierig.

82.5% der Mentorinnen und Mentoren haben die Jugendlichen jeweils persönlich getroffen. Das Mentorat dauert im Durchschnitt 18 Wochen (SD=11, Minimum: 1, Maximum: 64). Die erhaltene Hilfe betrachten die meisten als sehr nützlich (36.5%) oder nützlich (46%).

Abbildung 13 enthält die Hilfestellungen, welche bei der Arbeit mit den Jugendlichen im Vordergrund stehen. An erster Stelle wird die „Suche nach einer Lehrstelle/Anschlusslösung“ genannt, gefolgt von „Bewerbungsdossiers zusammenstellen“, „motivieren und trösten bei Absagen“ und „Vorstellungsgespräche üben“. Am seltensten wer-

den die Hilfestellungen „schulischer und privater Art“ nötig. Auch sehen sich die Mentorinnen und Mentoren nicht so häufig dabei gefordert, Klärung beim Berufswahlprozess der Jugendlichen zu schaffen. Dies kann ein Hinweis dafür sein, dass die vorgängigen Abklärungen beim Berufsberater/der Berufsberaterin fruchtbar waren.



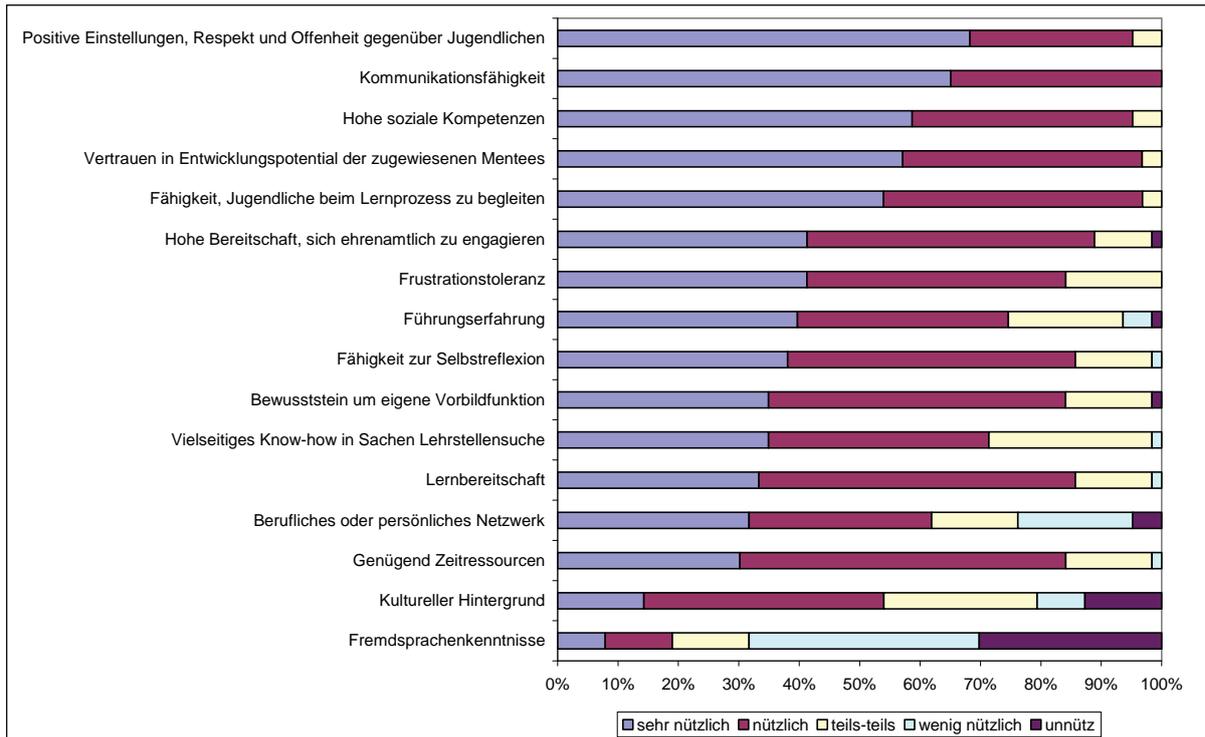
**Abbildung 13: Erfolgte Unterstützungsleistungen von den Mentorinnen und Mentoren**

Weiter geben die Mentorinnen und Mentoren darüber Auskunft, welche ihrer Eigenschaften bzw. Fähigkeiten für die Rolle als Mentorinnen und Mentoren nützlich sind. Ein Bild über die genannten Merkmale vermittelt die Abbildung 14.

Das einzige Merkmal, welches nicht vom grössten Teil der Befragten als „nützlich“ bis „sehr nützlich“ eingeschätzt wird (wie die anderen aufgelisteten Eigenschaften), ist das Verfügen über „Fremdsprachenkenntnisse“. Alle anderen Fähigkeiten erhalten von allen Mentorinnen und Mentoren durchwegs hohe bis sehr hohe Bewertungen.

Es fällt auf, dass Merkmale, welche sich direkt auf die Beziehung mit dem Jugendlichen auswirken, häufig als „sehr nützlich“ befunden werden. „Eine respektvolle Einstellung gegenüber den Jugendlichen“ und „das Vertrauen in das Entwicklungspotential junger Menschen“ werden als besonders wichtig erachtet. Aber auch Eigenschaften wie „Kommunikationsfähigkeit“ und „soziale Kompetenzen“ sind bei der Arbeit mit Jugendlichen gefordert.

Es wird ja oft erwähnt, dass das berufliche Netzwerk der unterstützenden Personen (seien es Eltern, Lehrpersonen oder Mentoren/Mentorinnen) eine grosse Rolle dabei spielt, ob die Jugendlichen einen Ausbildungsplatz im Arbeitsmarkt erhalten oder nicht. Dieses Merkmal wird auch hier von 60% der Befragten als „nützlich“ bis „sehr nützlich“ befunden.



**Abbildung 14: Nützliche Eigenschaften/Fähigkeiten von Mentorinnen und Mentoren**

Es wurde eine neue Variable gebildet, um die Wirkung der verschiedenen Unterstützungsformen auf das Erhalten vs. Nicht-Erhalten einer Anschlusslösung zu überprüfen. Wir haben dabei das strenge Kriterium „Lehrstelle ja/nein“ verwendet. 30 Jugendliche haben eine Berufslehre erhalten und 28 eine andere Anschlusslösung (praktische/schulische Zwischenlösung) gefunden.

Wir haben mit einer logistischen Regression überprüft, anhand welcher Unterstützungsformen der Mentorinnen und Mentoren es sich vorhersagen lässt, ob ein Jugendlicher eine Lehrstelle gefunden bzw. eine Zwischenlösung/noch keine Anschlusslösung gefunden hat. Als unabhängige Variablen haben wir einbezogen: *Alter*, *Geschlecht*, *Ausbildungsniveau*, *Erwerbstätigkeit (ja/nein)*, *Motivationsdimensionen*, welche wir aus der Faktorenanalyse gewonnen haben, *Anzahl erlebter Tandems* und erfolgte *Unterstützungsleistungen der Mentorinnen und Mentoren*.

Die detaillierten Ergebnisse sind der Tabelle 6 zu entnehmen. Die Analyse zeigt, dass sich fünf Merkmale signifikant auf das Erhalten einer Lehrstelle auswirken (in der Tabelle fett markiert). Diese sind „männlich“, „Anzahl bereits betreuter Mentees“, Motiv für die Teilnahme an Ithaka „Sie möchten ihre Persönlichkeit weiterentwickeln“, und die Unterstützungsform „Suche nach einer Lehrstelle/Attestausbildung“. Ein weiterer günstiger Einfluss ist, *keine* grossen Unterstützungsleistungen in „Bewerbungsdossiers zusammenstellen“ anbieten zu müssen (Einfluss mit negativem Vorzeichen).

**Tabelle 6: Vorhersage Erhalten einer Berufslehre aus Merkmalen der Mentorinnen und Mentoren (Ergebnisse der logistischen Regression)**

In Gleichung eingeschlossen	B (SE)	95% Konfidenzintervall für Odds Ratio		
		Unterer Wert	Odds Ratio	Oberer Wert
Konstante	-12.82 (6.68)			
<b>Geschlecht</b>	<b>4.97* (2.21)</b>	1.91	<b>144.11</b>	10883.35
Alter	-0.07 (0.08)	0.80	0.93	1.08
Ausbildungsniveau	-0.26 (0.41)	0.35	0.77	1.71
Erwerbstätigkeit	-1.04 (0.62)	0.10	0.35	1.19
Motive Faktor 1: Herausforderungen"	-0.13 (0.55)	0.30	0.88	2.56
<b>Motive Faktor 2: Persönlichkeitsentwicklung</b>	<b>2.78* (1.21)</b>	1.51	<b>16.08</b>	170.95
Motive Faktor 3: Identifikation mit Ithaka	-1.65 (1.02)	0.26	0.19	1.42
Motive Faktor 4: Freude an Jugend	0.32 (0.68)	0.27	1.03	3.91
<b>Anzahl betreute Mentees</b>	<b>2.00* (0.84)</b>	1.42	<b>7.39</b>	38.42
Unterstützung: Kompetenzen und Verhalten der Mentee verbessern	0.49 (0.62)	0.59	1.63	5.48
<b>Unterstützung: Suche nach einer Lehrstelle / Attestausbildung</b>	<b>3.89* (1.52)</b>	2.49	<b>48.64</b>	949.76
Unterstützung: Suche nach einer Schnupperlehre	1.08 (0.55)	0.99	2.93	8.65
Unterstützung: Klärung der Berufswahl	0.70 (0.53)	0.71	2.01	5.69
<b>Unterstützung: Bewerbungsunterlagen zusammenstellen</b>	<b>-2.70* (1.07)</b>	0.01	<b>0.07</b>	0.54
Unterstützung: Vorstellungsgespräche / Telefongespräche üben	-0.87 (0.77)	0.09	0.42	1.91
Unterstützung: Suche nach Alternativen	0.19 (0.65)	0.34	1.21	4.32
Unterstützung: Informationssuche, Internetsuche, BIZ	0.11 (0.67)	0.30	1.11	4.17
Unterstützung: Motivieren, aufmuntern, trösten nach Absagen	-0.12 (0.71)	0.22	0.88	3.56
Unterstützung: Allgemeine Unterstützung schulischer Art	0.89 (0.51)	0.90	2.44	6.61
Unterstützung: Allgemeine Unterstützung privater Art	-0.34 (0.54)	0.25	0.71	2.05

Anmerkung: R2 = .52 (Cox & Snell), .69 (Nagelkerke). Model  $\chi^2 = 41.97$ ,  $p < .01$ , \*  $p < .01$

Dieses Ergebnis zeigt, dass Mentorinnen und Mentoren Jugendliche mit Hilfestellungen, welche konkret auf das Suchen und Finden einer Lehrstelle ausgerichtet sind, wesentlich unterstützen können. Grosse Unterstützung in „Bewerbungsunterlagen zusammenstellen“ anzubieten, wirkt sich dagegen eher negativ auf das Erhalten einer Lehrstelle aus. Eine Erklärung dafür ist, dass Jugendlichen, welche die Bewerbungsunterlagen selbständig

zusammenstellen und keine entsprechende Hilfestellung von den Mentorinnen und Mentoren erfordern, die besseren schulischen Ausgangslagen haben (z.B. bessere Deutschkenntnisse) und darum bei der Lehrstellenfindung erfolgreicher sind. Vorteile sind auch, bereits über eine längere Erfahrung mit mehreren Tandems zu verfügen, sowie das eigene Engagement im Projekt als einen persönlichen Gewinn in Form ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu werten.

## **5 Analyse der Leitfadeninterviews: Verschiedene Personenkreise**

Um die Qualitätssicherung von Ithaka zu überprüfen, wurden verschiedene vor allem projektinterne und amtsinterne (ajb) Personengruppen befragt. Ergänzt und mit Aussensichten erweitert wurden diese mit Interviews von Personen aus incluso und Vitamin „M“, einer weiteren Amtsstelle und einer kantonalen Kommission.

In den Interviews (vgl. Anhang B4) waren folgenden Aspekte von zentraler Bedeutung:

- Projektstruktur von Ithaka, wie Einbettung im Kanton, Finanzierung, Organisation
- Ansiedlung nach der Pilotphase
- Optimale Bedingungen, wie Vorgehen, Inhalte, Ressourcen, Menschen, damit so viele Mentees als möglich eine Anschlusslösung finden
- Kriterien, wie Zeitpunkt des Eintrittes ins Mentorat, Ressourcen, Bedarf, Nachfrage für die Aufnahme der Jugendlichen
- Effizienz und Effektivität von Ithaka auch im Vergleich zu anderen Mentoringprojekten.

In den folgenden Kapiteln sollen die spezifischen Aussagen der befragten Personengruppen zum Ausdruck kommen. Zuerst werden die Ergebnisse der Gespräche mit den Berufsberaterinnen und -berater präsentiert (Abschnitt 5.1), anschliessend diejenigen mit der BIZ-Leitung/regionalen Geschäftsleitung (Abschnitt 5.2), mit den vier regionalen Projektleiterinnen von Ithaka (Abschnitt 5.3) und mit weiteren Amtsstellen und Mentoringprogramm-Anbietern (Abschnitt 5.4).

### **5.1 Berufsberaterinnen und -berater und Abteilungsleiter**

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater wurden über die regionalen Projektleiterinnen für ein Interview angefragt. Daher ist davon auszugehen, dass Personen befragt wurden, die sich auf Ithaka eingelassen haben.

### **Einschätzung der Situation beim Übergang obligatorische Schule - Sekundarstufe II**

In den Interviews wurde als Einstiegsfrage nach den grössten Schwierigkeiten, die Jugendliche bei der Lehrstellensuche haben und den Stellenwert, den Ithaka dabei bietet, gefragt.

Generell wird davon ausgegangen, dass der Jugendliche im Berufswahlprozess eine Unterstützung braucht. Unrealistische Berufswünsche, da die Jugendlichen die Berufswelt und ihre Anforderungen kaum kennen, ein kurzer Berufswahlfahrplan, eine auch für die Eltern stark veränderte Berufswelt, hohe schulische Anforderungen, nicht kongruentes Angebot zur Nachfrage der Lehrstellen und zu wenig niederschwellige Lehrstellen erschweren für die Jugendlichen den Übergang von der Schule zum Erwerbsleben.

Die Berufsberatenden sind sich daher ziemlich einig: Ithaka hat bei diesen Problemen einen hohen Stellenwert. Die Jugendlichen brauchen in dieser Phase eine Person, die ihnen beisteht, sie unterstützt, ihnen Mut zuspricht, wenn sie Absagen bekommen und sie zur Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit anhält.

## **Aufnahmekriterien der Mentees**

Die Aufnahmekriterien, die bei Ithaka angewendet werden, gelten bei den meisten Berufsberaterinnen und Berufsberatern als zu eng formuliert. Die Aufnahmekriterien sollten etwa auf Lehrstellenabbrechende, für Jugendliche aus Motivationssemestern oder aus dem 10. Schuljahr ausgeweitet werden. *„Lieber auch einmal die Schwierigeren aufnehmen und nach anderen Anschlusslösungen suchen, als die Jugendlichen allein zu lassen“*. Insofern ist auch eine Kritik an die Erfolgskriterien, denen Ithaka ausgesetzt ist, impliziert.

Jugendliche, die ins Ithaka einsteigen, werden in der Regel von der Berufsberatung überwiesen. Grundsätzlich werden andere Gruppen wie Lehrpersonen, welche die Jugendlichen gut kennen, ebenfalls als mögliche Überweisende erwähnt, es wird aber auf eine mögliche Rollenkonfusion mit der Schulsozialarbeit, der Lehrerschaft, der Berufsberatung und Ithaka hingewiesen. *„Denn vor allem die Jugendlichen, welche diese Angebote nutzen, haben häufig die Tendenz, sich zu zerfleddern“*.

Ein abgeschlossener Berufswahlprozess als Aufnahmekriterium wird als illusorisch eingeschätzt. Daher werden mit den Mentees, wenn es angebracht erscheint, Prozesse mit der Berufsberatung eingeschaltet. Dennoch laufen die beiden Prozesse nie parallel, sondern ergänzen sich. Obwohl dies konzeptionell nicht vorgesehen ist, funktioniert diese Zusammenarbeit recht gut.

Über den passenden Zeitpunkt für einen Einstieg ins Ithaka sind sich die Berufsberaterinnen und Berufsberater nicht einig. Etwa die Hälfte findet, dass die Begleitung durch Ithaka möglichst früh beginnen sollte, so dass den Jugendlichen genügend Zeit bleibt, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und es auch noch genügend freie Lehrstellen auf dem Arbeitsmarkt hat. Die andere Hälfte meint, dass die Jugendlichen erst einmal selber probieren sollen und dürfen und erst dann auch so richtig motiviert sind, sich durch Ithaka begleiten zu lassen.

## **Mentorin und Mentor**

Die Mentorinnen und Mentoren werden neben den regionalen Projektleiterinnen als sehr wichtig eingeschätzt. Wichtige Voraussetzungen sind, dass die Mentorinnen und Mentoren Menschen – vor allem Jugendliche - gern haben.

Sie gelten als verbindliche Fachpersonen aus der Wirtschaft, die eine längere Begleitung gewährleisten können. Dem Jugendlichen wird eine Bezugsperson zugesprochen und die Tandems haben einen familiären Charakter.

## **Projektleitung**

Die räumliche Nähe und die Funktion der Projektleitung werden als zentral eingeschätzt. Ein nötiger und sinnvoller, informeller Austausch kann so gewährleistet werden. In allen vier Regionen werden die regionalen Projektleiterinnen sehr geschätzt: als Ansprechperson, um Jugendliche bei Ithaka anzumelden und als Person, welche die Tandems bildet und die Verbindlichkeit des Mentorates den Jugendlichen vermittelt. Die Rekrutierung und Begleitung der Mentorinnen und Mentoren, wie auch das Matching (bilden der Tandems) werden als zentrale Leistungen der Projektleiterinnen betrachtet, welche viel Gespür für die Menschen verlangen.

## **Projektstruktur und Effizienz**

Das Projekt wird als effizient und in seiner Struktur als gut beurteilt. Die Projektleiterinnen werden geschätzt. Selbst wenn der oder die Jugendliche keine Lösung hat, wird allein der Prozess als wichtig erachtet, denn Hoffnungen und Wege sind aufgezeigt worden. Effizienz wird breiter beurteilt: *"Effizienz wird an dem gemessen, was läuft, wenn dies plausibel ist, dann ist es effizient, man kann nicht alles an den Lösungsquoten festmachen."*

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und Ithaka wird als gut eingeschätzt. Die Schnittstelle Schule - Ithaka läuft über die Berufsberatung. Eine klarere „Triage“ wird vor allem zwischen Berufsberatung, Lehrpersonen und Schulsozialarbeit gewünscht. Da bestehe noch Klärungsbedarf.

Eine engere Zusammenarbeit zwischen Ithaka, Berufsberatung und dem Jugendlichen wird begrüsst: Einerseits sind so Rückmeldungen an sie als berufsberatende Personen möglich, wenn sie die Jugendlichen beispielsweise "überschätzt" haben. Andererseits entstehen so gemeinsame Gespräche, damit der oder die Jugendliche erlebt, dass man über eine Situation verschiedene Ansichten haben kann.

Etwa die Hälfte der Berufsberaterinnen und der Berufsberater wünscht sich, dass Ithaka ein "externes" Angebot bleibt. Der Kanton sollte aber den roten Faden in Bereichen wie der Weiterbildung gewährleisten. Die andere Hälfte ist der Meinung, dass sie bei genügender Ressourcenstellung die Aufgaben auch selber übernehmen könnten.

## **5.2 BIZ-Leitung und regionale Geschäftsleitung**

### **Einschätzung der Situation beim Übergang obligatorische Schule - Sekundarstufe II**

Das Lehrstellenangebot wird momentan zwar als genügend gross eingeschätzt, allerdings ist es aber nicht identisch mit den Wünschen der Jugendlichen. Ein Rückgang des Lehrstellenangebotes wird aufgrund der Wirtschaftskrise erwartet. Bildungsschwache und ausländische Schülerinnen und Schüler haben bei der Lehrstellensuche ein Handicap. Weiter stellen unangepasstes Verhalten bei den Jugendlichen - wie z.B. kein Respekt vor den gesellschaftlichen Regeln, hohe Selbsteinschätzung - weitere Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche dar. Einige Jugendliche beanspruchen von Schule und Berufsberatung viel Zeit, wenn sie nicht von den Eltern unterstützt werden (können).

Ithaka wird als ein weiteres ergänzendes Angebot angeschaut und entlastet Schule und Berufsberatung. Mit der Mentorin/dem Mentor bekommen die Jugendlichen eine Person zugeteilt, die Ziele setzt, persönlich auf sie zugeht, Kompetenzen fördert, ein weiteres Vorbild darstellt und als Türöffner fungieren kann.

Mit dem ehrenamtlichen Projekt werden Zeitressourcen verschoben und zugeteilt (von Berufsberatung/Schule zu Ithaka) und das Projekt ist kostengünstig. Ithaka füllt eine Lücke zwischen Familie und öffentlicher Hand - jemand aus der Zivilgesellschaft übernimmt Begleitungs-Aufgaben der Jugendlichen.

### **Aufnahmekriterien der Mentees**

Aufnahmekriterien sind nötig: Jemand muss bestimmen, ob die Jugendlichen „ithakawürdig“ sind. Indem Problemstellungen gesellschaftlicher Art, wie hohe Ausbildungshürden,

jeweils mitbedacht werden, wird die Problematik durch eine Mentoratsbegleitung von den Jugendlichen weggenommen.

Der optimale Zeitpunkt für den Eintritt in Ithaka wird unterschiedlich bewertet: von Ende erster Oberstufe bis Beginn dritter Oberstufe. Dann sollte die Begleitung bis zur Lehrstellenfindung geschehen.

Das Profil des Jugendlichen zeichnet sich durch eine klare Bandbreite des Berufswunsches und eigenen Versuchen im Schnuppern und Bewerben ab. Die Motivation der Jugendlichen wird ebenfalls häufig als wichtig erwähnt. Dennoch oder gerade deswegen wird die Frage gestellt, ob Jugendliche Motivation nicht häufig auch durch Demotivation zeigen. Eine Ausweitung respektive Änderung der Aufnahmekriterien wäre auch dort zu überprüfen, indem auch „unmotiviert“ Jugendliche bei Ithaka einsteigen könnten.

### **Mentorin und Mentor**

Die Auswahl der Mentorinnen und Mentoren sowie das Matching sind zentral für die Arbeit und den Erfolg von Ithaka.

Die Mentorensuche sollte sich nach Meinung einiger Befragten auf weitere Gruppen wie bspw. Migrantinnen und Migranten ausweiten, wenn man die Vorbildfunktion dieser Personen - für z.B. Jugendliche mit ausländischen Wurzeln - ernst nehmen will. Im Zusammenhang mit den Mentorinnen und Mentoren wird eine klare Spesenregelung erwartet. Es darf nicht sein, dass die Mentorinnen und Mentoren neben ihrer Zeit noch Geld für ihr Ehrenamt auslegen müssen. Bei einem Mentorat mitzuarbeiten, sollen sich nicht nur die „Reichen“ leisten können. Ebenso wird von einer guten Unterstützung der Mentorinnen und Mentoren ausgegangen. Ein Austausch unter den Mentorinnen und Mentoren muss gewährleistet sein.

### **Projektleitung Effizienz**

Sie haben keine direkten Erfahrungen, wie das Projekt konkret läuft, haben aber viel Gutes gehört.

In der Startphase war es etwas schwierig. Dies wird auch als Grund für die etwas als tief wahrgenommene „Betriebstemperatur“ von Ithaka genannt.

Bei der Startphase hätte mit einem vorsichtigeren Wahlgremium einiges verhindert werden können. Jetzt läuft es aber gut und Ithaka bietet eine Entlastung für die Berufsberatung.

Was als Erfolgsfaktor zu gelten habe, sollte überdenkt werden. Sind Zwischenlösungen bereits eine Lösung? Muss die Entwicklung der Persönlichkeit als Erfolgskriterium gewertet werden? Könnte das Geld nicht gar direkter z.B. in der Lehrstellenschaffung eingesetzt werden?

### **Projektstruktur**

Das Projekt wird als innovativ bezeichnet und besitzt Entwicklungspotential.

Ithaka wird auch als möglicher Teil des Case Managements Berufsbildung betrachtet. Da das Case Management Berufsbildung noch in der Konzeptionsphase steckt, sind mögliche Abgrenzungen/Überschneidungen noch sehr vage. So wird erwähnt, dass nicht erfolgreiche Mentees zur intensiveren und weiteren Betreuung ins Case Management Be-

rufsbildung verwiesen werden könnten. Eine weitere Möglichkeit wird darin gesehen, dass Ithaka eine Massnahme im Case Management Berufsbildung sein könnte.

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und Ithaka wird jetzt als gut bezeichnet. Die Schnittstelle ist ideal. Es wird erwähnt, dass bei genügend zur Verfügung gestellten Ressourcen diese Aufgabe auch von der Berufsberatung übernommen werden könnte.

Eine optimale Anpassung der Projektstruktur im Kanton muss nach der Pilotphase noch geklärt werden. Nun sei auch der Zeitpunkt einer Neuausrichtung zu überlegen. Was will der Kanton weiterhin anbieten? Was muss er dazu bereitstellen? Kann man allenfalls etwas weglassen? Dies sind richtungweisende Fragen, die sich nun stellen und diskutiert werden müssten.

Ob es Sinn macht, ein solches Projekt als Kernleistung des Amt für Jugend und Berufsberatung zu definieren oder weiterhin ein kantonales vielleicht auch regionales Projekt zu behalten, sind geäusserte Überlegungen. Mehrheitlich ist man der Meinung, dass Ithaka ein schmaleres, kantonales Projekt bleiben sollte. Synergien sollten genutzt werden.

### **5.3 Projektleitung Ithaka**

Die Zusammenfassung der Gespräche mit den Projektleiterinnen Ithaka fällt im Vergleich zu den anderen Darstellungen etwas schmaler aus, da viele Punkte bereits Eingang in die bestehende Projektstruktur gefunden haben.

#### **Einschätzung der Situation beim Übergang obligatorische Schule - Sekundarstufe II**

Die Arbeitswelt und die Schule sind sehr verschiedene Teilsysteme. *„Mit Ithaka beteiligt sich die Allgemeinheit an den Problemen der Berufswahl der Jugendlichen. Eine Person von aussen ist für sie da (unterstützt, steht im Austausch, gibt Selbstsicherheit) und das macht zum Teil mehr Sinn, als wenn es die Mutter oder der Vater zum xten mal sagt.“* Mentoring verhilft den Jugendlichen mit konkreten Tools, Techniken und Methoden zum Einstieg in die Berufsausbildung. Sie bildet auch einen Teil der nicht-formellen Bildung.

#### **Aufnahmekriterien der Mentees**

Es bestehen klare Aufnahmekriterien. Zudem muss ein nachgewiesener Unterstützungsbedarf bestehen. Häufige Konstellationen sind alleinerziehende Eltern, familiäre Belastungen oder auch bildungsferne Familien.

Der optimale Zeitpunkt wird als sehr individueller Zeitpunkt beschrieben. Der oder die Jugendliche sollte einen einigermaßen realistischen und realisierbaren Berufswunsch haben, denn die Berufswahl soll mit der berufsberatenden Person und nicht mit der Mentorin/dem Mentor stattfinden.

#### **Mentorin und Mentor**

Eine ideale Durchmischung der Mentorinnen und Mentoren von jung - alt, Mann - Frau, Wirtschaft, Bildung etc. wird für die Arbeit und die Bildung von Tandems als wichtig erachtet.

Die regionalen Projektleiterinnen schätzen neben dem Verständnis für Jugendliche auch Integrität, Loyalität gegenüber der Projektleitung, Meldepflicht, Vorbildfunktion, verfügbare Zeit, Offenheit und Frustrationstoleranz als wichtig ein.

Die Mentorinnen und Mentoren sollten bei Unklarheiten/Problemen nicht zu lange warten, sondern sofort Hilfe oder Rat bei der Projektleitung holen; sie müssen die Situation nicht selber bewältigen.

### **Projektstruktur und Effizienz**

„Der Erfolg sollte nicht lediglich auf Zahlen beruhen. Die Beziehungsarbeit und die Einführung/Heranführung in die Arbeitswelt sollten ebenfalls einen Stellenwert haben.“ Die Effizienz wird unterschiedlich eingeschätzt. In der Vergangenheit war die Effizienz nicht sehr gross, was sich aber in der Zwischenzeit geändert hat. Die Projektleiterinnen äussern sich auch selbstkritisch: Es bestehen noch freie Mentoratsplätze und die Bekanntheit von Ithaka könnte noch breiter sein. „Die Bekanntheit des Projektes muss beim Umfeld und weniger beim Jugendlichen selber gewährleistet sein.“ Aber das Projekt ist noch jung und je länger es dieses gibt, desto effizienter kann es nach Einschätzung der Projektleiterinnen noch werden.

Um eine optimalere Projektstruktur und eine bessere Effizienz zu gewährleisten, sollte nach Sicht der Projektleiterinnen die Zusammenarbeit mit der Lehrstellenförderung verbessert werden, sie mehr Budgetkompetenzen erhalten und bei der Gestaltung in der Pressemitteilungen/Öffentlichkeitsarbeit (z.B. frischeres Auftreten) mehr Freiheit bekommen. Weitere Verbesserungsvorschläge sind: Mit einigen Jugendlichen sollte die Begleitung durch Ithaka früher beginnen und die Zusammenarbeit mit den Schulen müsste koordiniert und verbessert werden. Eine eigene neue Datenbank sollte erstellt, den Support für Mentorinnen und Mentoren überarbeitet sowie das Ausbildungsangebot für die Mentorinnen und Mentoren ausgedehnt werden. Denkbar wäre ein Anschluss an die kantonalen Weiterbildungen.

### **5.4 Aussenperspektive**

Die Aussenperspektive umfasst verschiedenste Blickwinkel. Wie bereits erwähnt wurden zwei Personen von anderen Mentoringanbietern befragt und weiter eher aussenstehende Personen aus dem Amt respektive aus Kommissionen, die sich mit Jugend und Berufsbildung auseinandersetzen haben. Eine Zusammenfassung der Voten ist schwierig und wird den einzelnen Interviews nur schwer gerecht. Trotzdem sollen Kernsätze aus den Interviews und Meinungen zu Jugend, Mentoring und Angebotsstruktur im Kanton Zürich erwähnt werden.

Vorgängig werden die beiden anderen Mentoringprogramme im Kanton bzw. in der Stadt Zürich - *incluso* und *Vitamin M* - kurz vorgestellt. Der „Steckbrief“ lehnt sich dabei dem Raster aus „Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf: Ein Handbuch für Programmverantwortliche und MentorInnen“ (Ledergerber & Ettl, 2006) an.

**Tabelle 7: Steckbriefe von incluso und Vitamin „M“**

	<b>incluso</b>	<b>Vitamin „M“</b>
<b>Programm</b>	Begleitung und Betreuung junger Migrantinnen und Migranten (Ende 8. bis 10. Schuljahr, Integrationskurse) bei der Berufswahl und der Lehrstellensuche während 9-13 Monaten.	Begleitung und Beratung von Schülerinnen und Schülern im 9. Schuljahr während 8 bis 9 Monaten. 90% haben einen Migrationshintergrund.
<b>Zweck</b>	Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einer Lehrstelle oder einer anderen passenden Anschlusslösung begleiten und unterstützen.	Jugendliche begleiten, die bei der Lehrstellensuche Unterstützung brauchen
<b>Institutionelle Verankerung</b>	Caritas Zürich	NCBI Schweiz, in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerschaften
<b>Finanzierung</b>	Bis 2008 BBT, Private Institutionen, Stadt Zürich und Stadt Winterthur. Momentan fast nur noch private Finanzierung, weitere staatliche Unterstützung in Verhandlung.	Bis 2003 EKA, dann BBT und Kanton ZH. Heute: eine Gemeinde im Kanton und mehrere Quartiere in der Stadt Zürich.
<b>Zielgruppe Mentorinnen und Mentoren</b>	Berufserfahrene Person mit Kenntnissen über die Berufsbildung und Bewerbungsverfahren.	Berufserfahrene Person, die etwas über Jugendliche und Lehrstellensuche weiss, ev. Coachingerfahrung.
<b>Zeitliche Struktur</b>	Start je nach Gruppe Ende Mai	Start im September des 9. Schuljahres bis Ende Schuljahr
<b>Rekrutierung der Mentees</b>	Individuelle Anmeldung. Zusammenarbeit mit Schulen und Lehrpersonen. Aufnahmegespräch zum Kennenlernen und zur Motivationsabklärung.	Lehrperson schätzt ein und schlägt dem Jugendlichen das Programm vor. Eltern müssen dabei einverstanden sein. Aufnahmegespräch zum Kennenlernen und zur Motivationsabklärung, sowie um die Interessentinnen und Interessenten auszuwählen (Triage).
<b>Rekrutierung der Mentor/innen</b>	Aufrufe in Zeitungen, Netzwerk ehemalige Mentorinnen und Mentoren, Corporate Volunteering. Ausführlicher Fragebogen und Aufnahmegespräch.	Mentorin bzw. Mentor muss sich schriftlich bewerben und an einem Interview teilnehmen. Sie werden aus dem Quartier bzw. aus der Gemeinde durch lokale Partnerorganisationen über lokale Netzwerke (Vereine, Kirche, Politik usw.) rekrutiert.

	<b>incluso</b>	<b>Vitamin „M“</b>
<b>Begleitprogramm</b>	3 Rahmenveranstaltungen: Einführung, Zwischenbilanz, Schlussveranstaltung. Weitere Angebote: Weiterbildungsveranstaltung, Beratung der Tandems durch das Projektteam, regelmässiger Erfahrungsaustausch für Mentorinnen und Mentoren.	Kick-Off mit allen Beteiligten. Regelmässiges (oft monatliches) Treffen (Weiterbildung bzw. Erfahrungsaustausch) aller Tandems pro Lokalkoordinator. Weiterbildung für Mentorinnen und Mentoren (z.B. Coaching).
<b>Organisation und Betreuung</b>	Kontinuierliche Begleitung der Tandems. Projektteam ist Ansprechpartnerin bei Schwierigkeiten, erteilt Auskünfte zu fachlichen Fragen und Problemen in der Zusammenarbeit.	Lokalkoordinatorin bzw. -koordinator ist im Quartier (Partnerorganisation) für 8-20 Tandems verantwortlich. Pro Schule sind das ca. 10 Jugendliche.

Tabelle 8 enthält eine Übersicht über die gefundenen Anschlusslösungen der drei Mentoringangebote im Kanton Zürich. Der Vergleich zeigt, dass Ithaka die meisten Anschlusslösungen in eine berufliche Grundbildung zu verzeigen hat.

**Tabelle 8: Anschlusslösungen in Prozenten nach Mentoringprogrammen**

	<b>Ithaka<sup>1</sup></b>	<b>incluso<sup>2</sup></b>	<b>Vitamin „M“<sup>3</sup></b>
Berufliche Grundbildung	68	33	49
Schulische Zwischenlösung	15	39	32
Praktische Zwischenlösung		-	-
Praktikum / Motivationssemester	-	20	5
Abbrüche	17	-	14
Unklar / offen	-	8	-

<sup>1</sup>Anschlusslösungen erfasst im Schuljahr 08/09 erstes Semester (Stichtag 15.2.09).

<sup>2</sup>Zahlen entnommen aus incluso 2007/08.

<sup>3</sup>Anschlusslösungen aus dem Jahr 2008/09.

Ein wichtiger Unterschied zwischen Ithaka und anderen Mentoringprogrammen (z.B. incluso) ist, dass die Jugendlichen bei Ithaka bereits berufsabgeklärt sind, wenn sie ins Mentoring aufgenommen werden. Bei incluso steht bei vielen Mentees die Berufswahl noch an und es stellt sich dann heraus, dass sie vielleicht gar nicht so weit sind, direkt in eine Berufsausbildung einsteigen zu können. Die tiefere Quote an Übertritten in eine Berufslehre lässt sich auch daraus erklären.

## **Einschätzung der Situation beim Übergang obligatorische Schule - Sekundarstufe II**

Es sind keine allgemeinen Aussagen möglich. Voten sind: *„Die Jugendlichen haben Angst vor dem Versagen und auch Angst vor dem Erfolg.“* Es besteht eine grosse Konkurrenz untereinander. Ursachen sind eher bei der Motivation der Jugendlichen selber zu suchen. Es bestehen aber schicht-, situations- und kulturspezifische Unterschiede bei den Jugendlichen, welche das Finden einer Lehrstelle erschweren.

### **Aufnahmekriterien der Mentees**

Jugendliche, die zuwenig Unterstützung erhalten, sollten in ein Mentoringprogramm aufgenommen werden (und vor weiteren Aufnahmekriterien sollte abgesehen werden). Die Anmeldungen sollten über die Berufsberatung und über die Lehrpersonen gehen. Wenn das Projekt Ithaka bei den Jugendlichen bekannt ist, so müssten sich die Jugendlichen auch selber anmelden können. Der richtige Zeitpunkt ist dann, *„wenn der Jugendliche es als seine Chance sieht. Der Jugendliche kann das beurteilen“*.

*„Wenn das Matching stimmt, so ist es ein super Angebot. Mentorinnen und Mentoren können ein anderes Vorbild als die Eltern sein.“*

Die Aufnahmekriterien und die Begleitung der anderen Mentoringprogramme unterscheiden sich von Ithaka. Es wird früher begonnen, die Begleitung dauert länger und man vermutet auch, dass die Jugendlichen andere, tiefere (schulische) Voraussetzungen mitbringen. Das widerspiegelt sich dann auch in der „Erfolgsquote“. So wird bspw. bei incluso explizit die Förderung der „soft skills“ auch als Ziel erwähnt.

Wahrscheinlich gibt es Jugendliche, die teilweise nicht genügend für ein Mentorat vorbereitet sind, sondern für Case Management geeignet wären. Eine befragte Person erzählt: *„Kürzlich wurde öffentlich angekündigt, dass Case Management Berufsbildung erst später (nach der 9. Klasse) eingeschaltet wird. Auch diese Fragen sollten geklärt werden: Welche Zielgruppe ist es, die für Mentoring in Frage kommt und welche nicht? Wohin gehen die anderen?“*

### **Mentorin und Mentor**

Nach Meinung der Befragten sollte die Entschädigung der Mentorinnen und Mentoren optimiert werden. So kennt beispielsweise incluso die Rückerstattung der Fahr- und Telefonspesen.

Mentoren brauchen Mentoren und brauchen Treffpunkte, wo sie sich gegenseitig austauschen können. Sie brauchen Unterstützung in der Begleitung der Jugendlichen. Beide Mentoringprogramme unterscheiden sich zu Ithaka, indem sie monatliche Treffen für alle Tandems durchführen.

Alles sollte im Angebotscharakter angeboten werden und auch an keine Bedingungen geknüpft sein, da nicht Professionelle sondern Laien gesucht werden. Es sollten möglichst wenige Rahmenbedingungen gesetzt, dafür aber hohe Unterstützung (z.B. Erreichbarkeit der Projektleiterinnen) geboten werden.

### **Projektstruktur und Effizienz**

Das Projekt Ithaka sei viel zu unbekannt. Die Idee und der Ansatz des Projektes sind gut, jedoch sind der Output und die Umsetzung zu wenig klar. Die Implementierung des Pro-

jekttes Ithaka wird kritisiert, da sie „top to down“ geschehen und mit den bestehenden Projekten zu wenig sorgfältig zusammengeführt worden sei. Damit einher geht ein „*Wildwuchs an sicherlich gutgemeinten Angeboten, die zum Teil viel kosten.*“ Es wird gefordert, eine Zusammenstellung des bestehenden Angebotes zu initiieren.

Die Fragen der Kosten, Effizienz und Zielgruppe sollten behandelt werden („Kosten pro Tandem“). Ein Programm ist sehr kostengünstig, wenn die lokalen Organisationen die Arbeit in ihrem Auftrag integrieren und kaum zentrale Kosten entstehen.

Die Grundidee, mit Massnahmen die Jugendlichen „in den Strukturen zu behalten“, ist zentral. Die Präventionsperspektive könnte sogar noch mehr eingebracht werden, mit dem Ziel, Chancengleichheit und Bildung zu ermöglichen.

### **Weitere Inputs**

Der Gewerbeverband sollte durch ein breiteres Marketing gewährleisten, dass mehr Berufe bekannt und attraktiv sind.

Ithaka sollte eine Namensänderung initiieren. Der Name ist zu wenig Adressatenorientiert. So sollte einen Namen überlegt werden, den die Jugendlichen verstehen.

Eine (verbesserte) Zusammenarbeit zwischen den anderen Mentoringangeboten im Kanton mit Ithaka wird gewünscht. Eine Konkurrenzierung wird nicht befürchtet, da vermutet wird, dass die Klientel einerseits nicht identisch ist, aber auch das Fassungsvermögen (260 Mentoratsplätze durch Ithaka für den ganzen Kanton Zürich) als zu klein eingeschätzt wird, wenn die Bekanntheit der Mentorinprogramme erst mal gewährleistet ist.

## **6 Fallstudien**

### **6.1 Einleitung**

Es konnten sechs Mentees und dessen Mentorinnen und Mentoren, Eltern und Lehrpersonen (vollständig) befragt werden. Ein Interview mit einem Berufsbildner war nur in einem Fall möglich. Bei drei Tandemsitzungen konnten die Verfasserinnen des Berichtes beobachtend teilnehmen. Bei diesen drei Beobachtungen wurden ebenfalls Netzwerkkarten über die Beziehungen zu engen Bezugspersonen durch die Mentees ausgefüllt.

Die Interviews sind in der Regel auf Mundart abgehalten worden. Bei Jugendlichen oder Eltern mit schlechten Deutschsprachkenntnissen wurde gefragt, ob das Gespräch auf Dialekt oder Deutsch gehalten werden soll. In dem Sinne sind die aufgeführten direkten Reden jeweils auf Deutsch übersetzt und folgen dem Wortlaut möglichst nah.

Alle Namen der Mentees wurden geändert. Damit keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind, wurden bei der Personenbeschreibung einzelne Details (Wohnort, Schulort, etc.) weggelassen.

In einem ersten Teil (Abschnitt 6.2) werden die sechs Fälle beschrieben, wobei die Auswertungen der Beobachtungen, der Gespräche mit den Mentees, Mentorinnen und Mentoren und der auf das Tandem bezogene Aussagen der Eltern und Lehrpersonen einbezogen werden. Abschnitt 6.3 bis 6.5 enthält eine Darstellung der Gespräche mit den Eltern, den Lehrpersonen und dem Berufsbildner. In Abschnitt 6.6 werden zentrale Erkenntnisse aus den Fallstudien nochmals zusammengefasst.

### **6.2 Fallbeispiele**

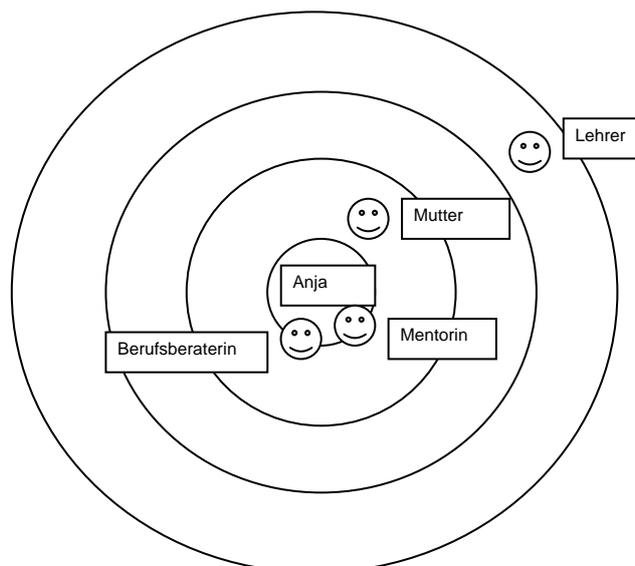
#### **6.2.1 Anja – Darf man private Probleme haben während der Berufsfindungsphase?**

Anja lebt seit Februar mit ihrer Mutter allein, welche sich von ihrem Mann getrennt hat. Anja empfindet für ihren Vater als vertriebener Nordeuropäer viel Mitgefühl. Zur Entlastung der Mutter – so die Meinung von Anja - habe sie dann auch das Mentorat im April begonnen. Zuvor hat sie bereits einmal geschnuppert und den Multicheck gemacht. Eigentlich dachte Anja, dass sie für die Lehrstellensuche keine Begleitung brauche, sie kannte auch die Idee der Mentoratsbetreuung noch nicht. Die Idee dazu schlug ihr ihre Mutter vor. Nun ist sie aber sehr froh, dass sie in einem Tandem ist.

Die Beobachtung des Tandems war Anfang Juli 2009. Anja besuchte zum Zeitpunkt der Beobachtung das 10. Schuljahr und die Anmeldung und das Bewerbungsgespräch für eine KV-Schule stand bevor. Es war das letzte Tandemgespräch vor den Sommerferien. Die Mentorin konnte sich fünf Wochen lang nicht mit Anja treffen, da die Mentorin sich einer Operation unterziehen musste. Aus diesem Grund und da noch einiges zu besprechen war – nämlich die Alternative Handelsschule – dauerte das Gespräch länger als üblich (zwei Stunden). Das beobachtete Tandem zeichnete sich durch eine heranführende Gesprächsführung aus und wirkte durchstrukturiert – insgesamt bekam die Beobachterin den Eindruck eines professionellen Vorgehens. In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass die Mentorin beruflich als Coach arbeitet.

Die Sitzung verlief folgendermassen: Nach der Begrüssung wurden die noch offenen Bewerbungen anhand einer Liste durchgesehen. Dann fragte die Mentorin, wo Anja im Moment stehe und welche Alternativen sie noch sehe. Die Mentorin stellte fest, dass wie ein roter Faden durch die Begleitung immer wieder der Wunsch, weiterhin zur Schule zu wollen, auftauche, und dass daher die Handelsschule ein möglicher Weg sei. Anschliessend wurde das bevorstehende Beratungsgespräch mit der Handelsschule vorbereitet und von Anja schriftlich festgehalten. Dann haben sie nochmals weitere Alternativen bedacht: „Wenn du einen Wunsch frei hättest, was würdest du im September machen?“ In einer abschliessenden Phase wurden nochmals offene Fragen aufgenommen, was noch zu tun sei, sowie einer nochmaligen Zusammenfassung der wichtigsten Teile des Gesprächs mit der „obligaten“ Frage „Was nimmst du mit? Was machst du diese Woche hinsichtlich Beruf?“ Die Sitzung verlief ruhig – Anja wurde jeweils viel Zeit gelassen, um auf die Fragen zu antworten, das Vorgehen zu planen und das nächste Vorstellungsgespräch mental durchzugehen. Die Mentorin leitete vor allem durch Fragestellungen an. Die Gesprächsatmosphäre wirkte insgesamt entspannt. Anja beteiligte sich aktiv und war konzentriert bei den Themen.

So erleben Mentorin und Anja, welche je unmittelbar nach der Tandemssitzung interviewt wurden, das Mentorat positiv: Die Mentorin empfindet es als sehr zufriedenstellend; das Tandem sei geprägt durch einen offenen Kontakt und guter und engagierter Zusammenarbeit. Anja hält ihrerseits fest, dass die Sitzungen sehr intensiv seien. Es sei ein etwas „komisches“ Gefühl, dass eine erwachsene Person sich so stark für sie interessiere. So etwas habe sie bisher bei keinem Lehrer erlebt. Es sei auch schön, dass sie mit jemandem ab und zu über persönliche Dinge reden könne. Viele Dinge haben sich - gemäss Anja - auch bereits verbessert: So seien ihre Bewerbungsbriefe besser und die Angst vor dem Telefonieren geringer geworden. Sie denkt, dass sie selbständiger und zuverlässiger geworden ist und sich auch besser selber überwinden könne.



**Abbildung 15: Bezugspersonen bei der Berufsfindung und Lehrstellensuche von Anja**

Auch die Mutter findet das Mentorat eine gute Sache. Sie habe zwar selber vieles auch schon gesagt, aber es wurde von Anja nicht angenommen. Sie vermutet, dass sie bei einer früheren Mentoratsbegleitung gar eine andere Lösung gefunden hätten. Der Weg,

welcher sich abzeichnet, scheint für sie dennoch eine gute Lösung.

Bei Schnuppereinsätzen hat die Mutter festgestellt, dass die Schnupperwochen mehrere Male statt durch den Berufsbildenden durch einen Lehrling betreut und sogar beurteilt wurden.

Der Lehrer war über die Mentoratsbetreuung von Anfang an informiert. Er selber hatte bereits einen Schüler im vergangenen Jahr, in diesem Fall wurde das Mentorat abgebrochen und bei Anja hätten sie ja bisher auch keine Lehrstelle gefunden. Er findet es aber trotzdem gut, dass Anja von einer Frau begleitet wird. Als er von dem Tandem erfuhr, habe er von seiner Seite her das Coaching gestoppt. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits ca. sieben Gespräche mit Anja und der Mutter abgehalten. Vorgesehen sind etwa vier gemeinsame Gespräche im Jahr. Bei den Gesprächen ging es vor allem um Privates und weniger um die Lehrstellensuche. Anja hat mit ihm auch Abmachungen getroffen, die sie dann nicht eingehalten hat. Bei der Lehrstellensuche war sie wie blockiert und konnte beispielsweise 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 Begleitung entstand

### **6.2.2 Corina – Schulkarriere versus Berufsausbildung. Darf man weiter zur Schule wollen?**

Corina ist weiblich, 16 Jahre alt und ihre Eltern stammen aus Mazedonien. Zur Zeit der Fallstudie – im Juli 09 – besuchte sie die Sek A und es war bereits klar, dass sie das 10. Schuljahr absolvieren wird. Corina ist gut in der Schule, in der Mathematik besucht sie das Niveau mit den erweiterten Ansprüchen. Sie ist seit Januar 09 bei Ithaka. Bevor sie als Mentee eingestiegen ist, hat sie lediglich zwei Bewerbungen geschrieben. Ursprünglich wollte Corina Ärztin werden, und hatte als Pharmaassistentin geschnuppert. Sie war aber vom Beruf enttäuscht und wollte dann das KV machen, *„danach habe ich es mir nochmals selber überlegt.“* Und nach Rücksprache mit der regionalen Projektleitung Ithaka und der zuständigen Berufsberaterin suchte sie dann im Bereich Hochbauzeichnerin und Elektroplanerin. In der Tandembegleitung waren zunächst bewerbungstechnische Ziele zentral: Bewerbungsunterlagen wurden angeschaut und verbessert, engagiertere Bewerbungsbriefe geschrieben, gelernt, sich im Internet kundig zu machen, Telefongespräche geübt etc. Die Mentorin ist nun überzeugt: *„Corina hat ein sehr schönes Dossier gemacht“*. Ende Mai konnte sie als Elektroplanerin schnuppern und an einem Vorstellungsgespräch teilnehmen. Das beschriebene Arbeitsprofil hat ihr nicht gefallen obwohl sie die Lehrstelle bekommen hätte und nun ist ihr Lehrstellenwunsch als Hochbauzeichnerin in den Vordergrund gerückt. Die Mentorin kann sich diesen Beruf – allenfalls auch Geomatikerin – für Corina vorstellen, da sie gut in Mathematik ist und auch gern zeichnet.

Corina geht gern in die Schule, so dass immer ein Teil der Tandemsbesprechungen um das Lösen von Hausaufgaben geht. *„Da ist sie wirklich interessiert. Ihr ist die Schule sehr wichtig, sie würde wahrscheinlich gern weiterhin zur Schule gehen“*. Die Mentorin vermutet aber, dass die Eltern dagegen sind. Die Mentorin sieht die Möglichkeit einer Berufsmatura. Und sie hat sich vorgenommen: *„Bei einem nächsten Tandem werde ich bei den ersten Treffen die Eltern einladen. Sonst sind die Eltern nicht fassbar. Zusammenarbeiten, das müssen wir nicht, aber die Eltern müssen gewisse Sachen bewilligen“*.

Mit der Mutter von Corina haben sie zu dritt wegen des Besuchs des 10. Schuljahres ein Gespräch geführt. Die Mutter war zunächst auch der Meinung, dass die Mentorin zu we-

nig mache und Corina deshalb keine Lehrstelle finde. Zudem sei das Schulgeld zu hoch und wurde im Nachhinein gar noch verdoppelt.

Nach Einschätzung der Mentorin war eine weitere Zusammenarbeit mit der Berufsberaterin oder der Lehrperson nicht nötig. Corina war durch die Berufsberaterin bereits abgeklärt und mit der Lehrperson waren ihrer Meinung nach keine Absprachen nötig.

Mentorin und Mentee sind sich einig: sie finden jeweils einzeln befragt, sie seien ein gutes Tandem. Die Mentorin sieht bei Corina Veränderungen: Sie sei erwachsener geworden, getraue sich ihre Meinung zu sagen, das Vorstellungsgespräch und der Email-Stil sei besser geworden. Sie müsse sich aber auch noch verbessern, wie beispielsweise regelmässig die LENA-Seite kontaktieren, und bei vielen Aufträgen reagiere sie erst auf Nachfrage. Ganz im Gegensatz bei den schulischen Aufträgen, da komme und mache sie immer alles von selbst.

Corina wünscht sich, *„dass das Mentorat auch in der Lehre weitergeht. Ich denke aber, dass ihre Mentorin anderen Mentees helfen muss“*.

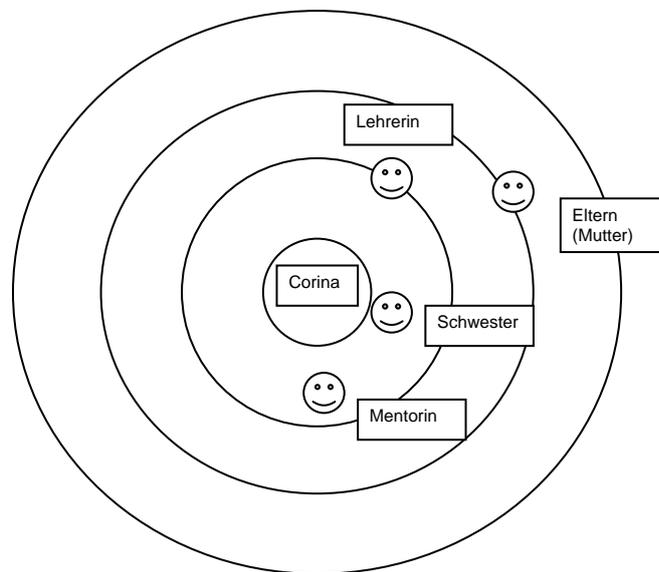
Angesprochen auf die Berufsfindungsbegleitung in der Schule durch die Lehrpersonen und die Berufsberaterin, meint Corina dass viel gelaufen sei: Stärken wurden herausgearbeitet, kompetente Personen wurden eingeladen und die Berufsberaterin ist öfters in die Schule gekommen. *„Ich habe aber die Einzelgespräche nicht wahrgenommen, da ich den Unterrichtsstoff nicht verpassen wollte.“* Mit der Mentorin ist Corina sehr zufrieden: Sie hat jemanden zum Reden, sie wird so wahrgenommen, wie sie ist *„und sie sagt nicht, dass ich schlecht bin“*.

Im Rahmen der Fallstudie konnten wir an einer Tandemsitzung teilnehmen. Die beobachtete Einheit fand an einem heissen Sommernachmittag kurz vor den Ferien statt. Die Mentorin sagt zum Mentee: *„Ich versuchte dich zu erreichen. Es ist zu heiss. Komm ich lade dich zu einem Coup ein.“* Die Beobachterin durfte ebenfalls mitgehen und die Beobachtung fortsetzen. Im Gartenrestaurant wurde nach der Bestellung das Beurteilungsblatt des letzten Schnuppereinsatzes angeschaut und die Absage der dazugehörigen Lehrstelle besprochen. Die Mentorin ist über die Beurteilung zufrieden und nimmt die Absage zur Kenntnis. Dann ist kurz der morgige Mathematiktest in der Schule ein Thema und dass es in der Schule zurzeit sehr streng sei. Dieses Thema bringt Corina ein. Die Mentorin nimmt dann einen Ausdruck einer Lehrstelle als Hochbauzeichnerin in der nächst grösseren Stadt hervor. Es wird darüber diskutiert, ob ein Arbeitsweg von einer Stunde zumutbar sei oder nicht. Als die Mentorin feststellt, dass Corina mit den Eltern in den nächsten vier Wochen nach Mazedonien fährt, wird beschlossen, sich nicht auf die Stelle zu bewerben. Sie solle nun erst mal in die Ferien gehen und dann nach den Ferien wieder nach Lehrstellen suchen.

Es wird von Corina eingebracht, dass nach den Ferien gleich das 10. Schuljahr mit einem Lager beginne. Corina wisse aber noch nicht viel darüber – auch nicht was es koste. Danach wurde über das Stipendiumgesuch geredet, dass es schwierig sei, dass die Schulkosten nach ihrer Eingabe beim Gesuch nochmals angehoben wurden und dass nun die höheren Schulgeldkosten im Gesuch nochmals nachgereicht werden müssten.

Der Kommunikationsstil ist schnell und vieles wird nur angedeutet, so dass es für die Beobachterin schwierig ist, dem Gespräch zu folgen: Privates, familiäres, schulisches und die Suche nach der Lehrstelle wird im Gesprächsablauf ineinanderfliessend und schnell

behandelt. Mentee und Mentorin wissen jeweils, was sie gerade bereden, und scheinen ein eingespieltes Team zu sein. Gefühle und andere Meinungen werden erfragt. Das Vertrauen zwischen den beiden scheint gut zu sein. Nach Einschätzung der Beobachterin verstehen sich die beiden gut, es wirkt nichts gekünstelt, die Sitzung wirkte organisch und wenig strukturiert, dennoch flossen viele Aspekte ein wie Persönliches, weiteres Vorgehen, Gefühlsebene und Empathie.



**Abbildung 16: Bezugspersonen bei der Berufsfindung und Lehrstellensuche von Corina**

### 6.2.3 Tamara – Weiblich, farbige sucht – Lehrstellensuche bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

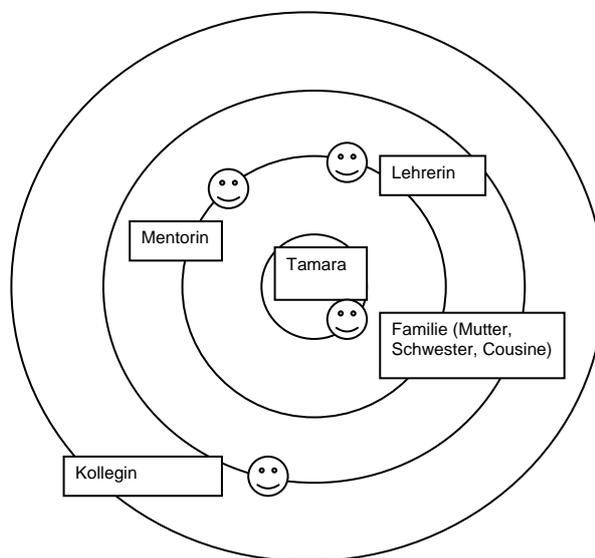
Tamara ist vor drei Jahren mit zwei jüngeren Schwestern und ihrer Mutter aus dem Kongo in die Schweiz gekommen. Drei ältere Schwestern sind im Kongo geblieben. Ihr Vater ist seit mehreren Jahren tot. Sie besucht ebenfalls im 2009/10 das 10. Schuljahr. In der Tandembegleitung, die seit April 09 läuft, suchen sie für Tamara eine Lehrstelle im Hotelfachbereich oder im Servicefachbereich. Tamara war vorgängig von einer Berufsberaterin begleitet und abgeklärt worden. Sie hat ihr auch vom Beruf der Kleinkinderzieherin abgeraten, da doch ein langes Praktikum ohne Zusicherung auf eine Lehrstelle in diesem Bereich üblich ist. Dennoch scheint dieser Berufswunsch, wie es sich in der beobachteten Tandemsitzung zeigte, für Tamara immer noch präsent.

Die Tandemsitzung fand in einem Sitzungszimmer im BIZ-Center statt. Es war Morgen um neun Uhr kurz vor den Ferien, und Tamara erschien eine Viertel Stunde zu spät. Die Mentorin macht Tamara sogleich auf das Zuspätkommen aufmerksam und erwähnt es dann in derselben Sitzung nochmals, das mache sie an einem Vorstellungsgespräch nur einmal, dann werde sie nicht mehr berücksichtigt. Es sei wichtig, pünktlich zu erscheinen und allenfalls einen Bus früher zu nehmen. Nach der Begrüßung und der Organisation eines Sitzungszimmers wurden zunächst die mitgebrachten Unterlagen, ein Brief vom 10. Schuljahr und ein Brief vom Gastgewerbeverband zusammen angeschaut. Mentee und Mentorin sprechen Mundart zusammen. Es geht vor allem um den Inhalt und das Verstehen der Briefe. Tamara scheint im Sprach- und Leseverständnis unsicher und die Mento-

rin erklärt den Inhalt, und zusammen überlegen sie, was nun zu tun sei. Auf die Frage was sie sonst noch gemacht habe, antwortete Tamara „*nichts, Ich habe gedacht, die sagen eh nein. Ich war ein bisschen wie hässig – nein entmutigt und nun haben wir Ferien. Ich habe Schiss gehabt. Und meine Schwester war hässig, weil ich es nicht gemacht habe*“. Die Mentorin fragt nach der Lehrstellenliste, welche Tamara ebenfalls nicht mitgenommen hat. Daraufhin wird die Motivation bei der Lehrstellensuche kurz angesprochen und Tamara erwähnt nochmals, dass sie gern Kleinkindererzieherin lernen möchte. Es wird abgemacht, dass Tamara anschliessend noch im BIZ das Dossier anschaut. Danach wurde besprochen, wie, wo und mit wem Tamara für Schnuppereinsätzen in den Hotels nachfragen will. Eine Liste mit Fragen, die man den Betrieben stellt wird zusammengetragen. Und die Mentorin erinnert Tamara: „*Schreib mir, dann frage ich nach, weshalb du nicht Schnuppern gehen konntest*“. Sie machen zusammen ab, dass Tamara in den Ferien in jeder Woche drei Besuche und Anfragen an möglichen Schnupperorten macht. In der letzten Ferienwoche wollen sie sich dann wiederum treffen und weiterschauen.

Die Beobachterin vermutet, dass die Unsicherheit in der Sprache die Zusammenarbeit einschränkt, in dem Sinne, dass die Mentorin weniger differenziert formuliert und eher im Allgemeinen bleibt.

Gefühle werden von Tamara thematisiert und die Mentorin geht auf sie ein. Bei der Aufforderung, dass Tamara an die Schnupperorte selber hingehen soll, meint die Mentorin: „*Verstehst du, es tut nicht weh*“. Tamara macht darauf ein Zeichen zum Herzen. „*Ja, im Herzen tut es weh, aber nicht im Körper. Eine Absage hat nichts mit dir persönlich zu tun. Du musst die Situation packen... müssen wir miteinander gehen?*“



**Abbildung 17: Bezugspersonen bei der Berufsfindung und Lehrstellensuche von Tamara**

Nach der Beobachtung konnte noch ein Face to face Interview mit der Mentee abgehalten werden und ebenfalls noch am gleichen Vormittag das Telefoninterview mit der Mentorin.

Befragt über die vorgängige Sitzung meinte die Mentorin, sie sei etwas enttäuscht, sonst sei das Gespräch offen und angenehm und Tamara nehme normalerweise gemachte Bewerbungsunterlagen mit. Tamara hat ebenfalls festgestellt, dass die Sitzung zwar ähnlich war wie die andern, dass die Mentorin heute aber ein bisschen streng war. Sie hätten

dieses Mal viel geredet, sonst würden sie mehr Bewerbungsunterlagen durchgehen. Bisher haben sie im Mentorat bewerbungstechnische Dinge gemacht wie Bewerbungsunterlagen zusammengestellt und korrigiert, Listen vom BIZ durchgeschaut, zusammen in einem Hotel wegen einer Schnupperwoche nachgefragt. Rollenspiele, so Tamara, haben sie auch in der Schule geübt, die bringen aber ihrer Meinung nicht sehr viel, da es zu wenig „ernst“ sei.

Ob die Mentoratsbegleitung eine Veränderung mit sich brachte oder nicht, schätzen die beiden unterschiedlich ein: Die Mentorin stellt noch keine grossen Veränderungen fest, sie hofft aber, dass Tamara mehr Selbstvertrauen gewinnt. Sie sollte sich noch mehr selber reflektieren und ihr Verhalten anpassen. Tamara hingegen beschreibt sich früher eher als faul, doch nun möchte sie eine Lehrstelle haben. Aber alles sei so neu für sie und sie denkt, sie sei die einzige, die keine Lehrstelle habe und daher ins 10. Schuljahr müsse. Bei Nachfrage stellt sich heraus, dass die Hälfte ihrer Klasse ins 10. Schuljahr geht.

Obwohl bereits die Lehrerin sie auf das Mentoringprogramm aufmerksam gemacht habe, sei sie erst gegangen, als andere Kolleginnen ihr empfohlen hatten, *„geh zu einer Mentorin, die helfen dir wirklich sehr viel“*. So ist sie auch zufrieden mit der Begleitung und möchte sie auch weiterhin haben (*„ist doch normal“*). Dass es anspruchsvoll ist, bringt sie mit dem folgenden Votum zum Ausdruck. *„Wenn du etwas willst, so musst du etwas machen. Du musst kämpfen. Aber es ist gut.“*

Die Mentorin sieht ihre Aufgabe darin, dass sie Kontrollen macht und der Jugendlichen erklärt, was jetzt kommt und was eben gemacht werden muss. Auf Anfrage der Beobachterin, ob sie für die Lehrstellensuche noch genügend Zeit hätten, meint die Mentorin, dass sie aufgrund der Erfahrung bei ihren eigenen Töchtern weiss, dass nicht wenige Lehrstellen bereits vor dem Stichtag im November an „gute“ Lehrlinge vergeben sind. Deshalb muss Tamara auch jetzt dran bleiben.

Kontakte hatte die Mentorin mit der regionalen Projektleitung von Ithaka, einmal mit der Mutter und sonst mit niemandem. Die Mutter hat diesen Kontakt sehr geschätzt und hätte sich auch vorstellen können, noch vermehrt einbezogen zu werden.

Die Lehrerin hätte es geschätzt, wenn die Mentorin mit ihr Kontakt aufgenommen hätte. Im Falle von Tamara wäre ein gemeinsames Absprechen und Aufteilen der Aufgabe von Vorteil gewesen.

Es ist nach Meinung der Mentorin ein Vorteil und gut, wenn die Jugendlichen während der Lehrstellensuche eine Begleitung haben.

#### **6.2.4 David – Alle ziehen an einem Strick**

David hat Mitte August 2009 eine Lehre als Fachmann Betriebsunterhalt begonnen. David besuchte das 9. Schuljahr und er lebt mit seinem jüngeren Bruder und seiner Mutter zusammen. David ist Schweizer. Zum Zeitpunkt der Erhebung war die Tandembegleitung bereits abgeschlossen und deshalb war keine Beobachtung möglich. Das Mentorat wurde von allen als sehr erfolgreich, erfreulich und kurz beschrieben.

Die Mutter wusste von Ithaka über die Informationsveranstaltungen der Schule. Sie hat sich dann bei der Berufsberaterin über Ithaka informiert. Die Berufsberaterin erkundigte sich, weshalb sie eine solche Begleitung möchte. Als Alleinerziehende fühle sie sich häufig am Anschlag, *„zudem ist mein Sohn eher eine ‚Trantüte‘“* und da er der ältere der bei-

den Söhne ist, war für sie auch vieles neu. Da habe sie sich gesagt: „Ansonsten haben wir es gut zusammen, da holen wir uns lieber Hilfe von aussen, als dass es Streit zu Hause gibt“. Manchmal ist es nämlich besser, wenn jemand anderes die Dinge sagt als immer die Mutter. So haben sie sich bei Ithaka gemeldet. Beim Erstgespräch hat sich die Mutter gedacht: Oh, der Mentor ist ja genauso eine „Schlafmütze“ – sie hätte sich eher eine energiegeladene Person gewünscht. Aber David sei sehr gern gegangen. Der Mentor war ein Mann, der sich viel Zeit für ihn genommen hat. Es hat ihm viel gebracht und das Resultat gebe ihm recht. Die Empathie war gut für David. Sie musste dann auch versprechen, dass sie sich „raushalten“ würde. Und das habe sie auch getan und konnte sie auch gut, weil sie merkte, dass David jeweils zufrieden nach Hause kam. Sie habe dann den Lehrer informiert, dass David nun einen Mentor habe. Mit dem Mentor und der regionalen Projektleitung von Ithaka habe sie dann noch ein-, zweimal telefoniert – ansonsten sei nicht viel an Zusammenarbeit nötig gewesen. Eine intensivere Zusammenarbeit mit Ithaka wäre auf ihr Wunsch hin sicherlich jederzeit möglich gewesen.

Das Mentorat mit David war für den Mentor das Dritte. Es war in dem Sinne kein typisches Mentorat, weil es bei ihm weniger um die bewerbungstechnischen Dinge ging, weil das von der Mutter und den Nachbarsmädchen bereits gut abgedeckt wurde. Zudem war David selbständig, und konnte klar sagen, was ihn interessierte und was nicht. Wo sich der Mentee jeweils beworben habe, habe der Mentor selber kaum mitbekommen.

David selber hat die Mentoratsbegleitung ebenfalls als gut erlebt und schätzt die Begleitung durch den Mentor als wichtig ein.

Das Erstgespräch fand mit der regionalen Projektleiterin, der Mutter, dem Mentee und ihm statt. Beim nächsten Gespräch hatten der Mentor und David dann vor allem den Lebenslauf besprochen und anschliessend nochmals Berufe angeschaut. Zu Beginn des Mentorates wollte David Logistiker bei der Post werden und anschliessend zur Berufsfeuerwehr gehen. Die Motivation dafür war gross, er hatte auch bereits viele Vorkurse für die Jugendfeuerwehr mitgemacht. Eine Lehre als Logistiker hat er danach ausgeschlagen und die Lehrstelle bei der Post auch nicht bekommen. Dem Mentor war es wichtig, nochmals das Berufsfeld zu öffnen und hat mit ihm andere handwerkliche Berufe angeschaut. David ist v.a. handwerklich interessiert und auch vom Körperbau dafür prädestiniert. Sie haben gemeinsam Berufe herausgesucht und bei Betrieben angerufen. Er habe ca. fünf Schnupperlehren absolviert, der Berufswunsch ging dabei von Förster bis hin zu Fachmann Betriebsunterhalt, wo er nun eine Lehrstelle hat. Er hat David dann auch den Tipp gegeben, das Bewerbungsschreiben persönlich vorbei zu bringen. David stottert und das war ev. ein leichtes Handicap, was aber bei einem Handwerker nach Sicht des Mentors keine Rolle spielen sollte.

Der Lehrer von David vermutet, dass neben ihm selber auch die Mutter durch die Begleitung des Mentors entlastet wurde. Und er denkt, dass David durch das Mentorat ruhiger wurde und sich nicht wie die anderen negativ entwickelte. Er ist auch der Meinung, dass David ohne diese Begleitung keine Lehrstelle gefunden hätte, denn Sätze wie „dann geh ich halt zur Arbeitslosenkasse“ waren bereits gefallen. Das letzte Schuljahr war in der Klasse vor allem wegen zwei Schülern, die viel Aufmerksamkeit fokussierten, schwierig.

### 6.2.5 Luan – Berufslehre da, alles gut?

Luan ist männlich, 16 Jahre alt, und seine Eltern stammen aus Kosovo. Der Vater ist IV-Bezüger und steht nicht im Erwerbsleben. Die Mutter ist berufstätig. Die Eltern konnten Luan bei der Berufswahl nur wenig unterstützen. Zur Zeit der Fallstudie im September 09 hatte er bereits eine Lehrstelle als Spengler erhalten. Die Tandembegleitung war damit abgeschlossen und deshalb war keine Beobachtung möglich.

Das Mentorat hatte im Mai 09 begonnen. Luan sagt, dass dieser späte Beginn knapp gewesen sei, um eine Lehrstelle zu finden. Ursprünglich hatte er eine Lehrstelle als Sanitär gesucht, war aber immer offen für andere Berufe im handwerklichen Bereich. Das Tandem hat sich jeden Mittwochnachmittag getroffen, aber man konnte auch gegenseitig absagen, wenn man keine Zeit hatte. Luan schätze dieses „Spontane“: *„Es war immer sehr locker und wir haben zusammen nach Lösungen gesucht“*. Schon vor dem Tandem hatte Luan viele Bewerbungen geschrieben und Schnupperlehren besucht. Im Mentorat haben sie viel zusammen nach Adressen gesucht und den Bewerbungsbrief und Lebenslauf verbessert. Der Mentor erzählt: *„Kindlich anmutende Wendungen“* mussten herausgenommen und professionalisiert werden. Wichtig im Tandem war weiter, das Selbstvertrauen von Luan zu entwickeln und vor allem auch, Disziplin zu lernen. Ab und zu mussten sie auch darüber reden, wo jetzt wirklich die Interessen von Luan liegen und was für Möglichkeiten er mit seinem schulischen Rucksack hat. Zu hohe schulische Anforderungen kamen nicht in Frage. Die Lehrperson meint, Luan sei ein Grenzfall Sek B/C gewesen und darum schwieriger zu vermitteln. Die Unterstützung durch den Mentor habe ihm sehr geholfen.

Der Mentor hat erzählt, dass er am Anfang des Tandems *„ein wenig den Tarif durchgeben“* musste. So mussten sie Regeln aufstellen, welche eigentlich einfachster Art waren: Auf ein Mail folgt eine Antwort, etc. *„Zuerst muss man den Jugendlichen klar machen, dass nicht der Mentor eine Lehrstelle sucht, sondern sie“*. Luan lernte diese Dinge aber sehr schnell und verbesserte sich. Ab und zu musste er ihn wieder daran erinnern, dass er (z.B. in der Schnupperlehre) den anderen zeigen muss, was ihn wirklich interessiert und fragen, wenn er etwas nicht versteht. Luan schätzte die Ermunterungen vom Mentor, da er gemerkt hat, dass er jemand an der Seite hat, der schaut, dass man dranbleibt und sich beim Bewerben auch verbessert. Auch in der Schule habe er viel Unterstützung erhalten und zusammen Bewerbungsbriefe durchgeschaut. Der Mentor stellt jedoch fest, dass er die Briefe jeweils auch noch durchlesen musste, da immer noch sehr viele Deutschfehler drin waren.

Im Mentorat hat Luan nach Aussagen des Mentors wahrscheinlich eine gewisse Entwicklung durchgemacht. Er sei selbstbewusster und ruhiger geworden und wisse nun mehr, was für ihn richtig sei. Er brauche nur noch etwas Coaching dazu. Luan meint: *„Ich persönlich habe mich nicht verändert. Ich bin aber positiver geworden, habe gelernt, positiver zu denken und war dann auch motivierter“*. Die (ehemalige) Lehrperson von Luan stellte während der Zeit des Mentorats auch Verbesserungen in der Schule fest: Er habe sich mehr eingesetzt als vorher.

Luan hatte nach wenigen Monaten im Tandem eine Lehrstelle gefunden. Begünstigend nach Aussagen des Lehrers war, dass Luan sehr breit nach Lehrstellen gesucht und sich für verschiedene Berufe im „handwerklichen Bereich“ interessiert hat. Für Luan war es wichtig, dass er neben seinen Eltern, welche ihm bei der Berufswahl nur wenig helfen

konnten, noch die Unterstützung des Mentors hatte: „*Da war es ganz wichtig, jemand an der Seite zu haben, der sagt - mir schaffed das scho!*“. Der Lehrer ist überzeugt, dass es Luan bei der Lehrstellensuche viel genützt hat, dass er durch einen Mentor begleitet wurde. Der Mentor war froh, dass er sich mit der regionalen Projektleiterin austauschen konnte, wenn er in einer Situation unsicher war. Insgesamt musste er als Mentor lernen, die Sache möglichst pragmatisch anzugehen und vor allem viele konkrete, bewerbungstechnische Hilfestellungen zu leisten.

Die aktuelle Lehrstellensituation bei Luan läuft nicht optimal. Darüber erzählen vor allem sein Vater und sein Mentor. Luan erwähnt nur, dass es ihm lieber wäre, wenn wir kein Interview mit dem Berufsbildner führen würden, da er es zurzeit nicht gut mit ihm habe. Der Mentor erzählt, dass der Berufsbildner „aufbrausend“ sei. Sein Vater meint, dass er sich (vor allem am Morgen) sogar aggressiv gegenüber den Jugendlichen verhalte und oft keine geregelten Arbeitszeiten eingehalten werden. Ein weiteres erschwerendes Thema in der Berufslehre, vermutet der Mentor, könnte der Umgang mit Prüfungssituationen sein. Die Prüfungsangst habe ihm schon in der Schule Mühe bereitet und begleitet ihn auch jetzt noch in der Berufsschule. Der Vater ist sehr besorgt um die Situation seines Sohnes und möchte am liebsten, dass Luan eine neue Lehrstelle sucht, weil er so unter der Situation leidet. Obschon das Tandem abgeschlossen ist, treffen sich Mentor und Mentee wieder sporadisch. In einer nächsten Sitzung wollen sie die problematische Lehrstellensituation ansprechen und auch der Vater wird Luan ins nächste Tandem begleiten. Der Mentor hat den Vater von Luan bereits kennengelernt, da er auch schon einmal bei einem Tandem mit dabei war. Der Vater sei „sehr engagiert“.

#### **6.2.6 Sarah – Darf man sich noch den Luxus eines Berufswunsches leisten?**

Sarah ist 15 Jahre alt und im 10. Schuljahr, da sie keine Lehrstelle im Wunschberuf Detailhandel (Mode) gefunden hat. Sie ist Schweizerin und kommt aus einem Elternhaus, wo sich die Mutter und die beiden Schwestern für das Finden einer Lehrstelle von Sarah intensiv einsetzen. Zum Zeitpunkt der Erhebung war die Tandembegleitung (zumindest offiziell) bereits abgeschlossen und deshalb war keine Beobachtung möglich.

Mit dem Tandem haben sie erst im August begonnen. Sarah hat viele Bewerbungen geschrieben (50) und alles Absagen erhalten. Vielleicht ist ein Grund, dass sie sich zu spät, also erst im Oktober, beworben hat. Dann waren die meisten Lehrstellen wohl schon vergeben. Die Arbeit im Tandem hat Sarah sehr gut gefallen und sie hat sich mit der Mentorin persönlich super verstanden. Es gab keine Probleme. „*Die Mentorin hat mich immer aufgemuntert, ich solle mich weiter bewerben. Das war sehr wichtig für mich, sonst hätte ich wohl aufgegeben*“. Früher hatte sich Sarah auch für Berufe im Gesundheitswesen interessiert, nun aber nicht mehr. Die Mentorin erzählt, dass es schwierig war, das Interessen von Sarah auch für andere Berufe als den Wunschbereich Detailhandel zu öffnen. Die ehemalige Lehrperson von Sarah vermutet, dass dieses kleine Wahlspektrum dafür verantwortlich war, dass sie bis anhin keine Lehrstelle gefunden hat. Bei manchen Absagen habe man ihr allerdings auch gesagt, sie sei mit 15 Jahren noch zu jung. Der Lehrer meint, an der Qualität der Bewerbungen hätte es vermutlich nicht gelegen, denn das könne sie sehr gut und sie sei sehr fleissig und gewissenhaft.

Die Mentorin arbeitet im Bereich Coaching und kommt ursprünglich aus der Wirtschaft. Das Tandem mit Sarah war nun ihr erstes. Die Arbeit mit ihrem Mentee hat ihr gut gefallen. Sie findet das Projekt Ithaka eine ganz gute Sache. Im Mentorat haben sie viel über

Privates und ihren Frust bei den Absagen geredet. Die Mentorin hat auch versucht, zu vermitteln, was es für eine gute Bewerbung braucht. Wenn es dann aber um eine finale Bewerbung ging, dann wurde sie als Mentorin nicht beansprucht. Dabei hätte sie die Briefe gerne noch durchgelesen. Sarah habe dann viel eher die Eltern oder die Lehrperson gefragt. Sie als Mentorin sei Ansprechperson Nummer drei oder vier gewesen. Die Mentorin meint: „Sarah entscheidet, wie sehr sie vom Tandem profitieren will“ und setzt daher nicht mehr Druck auf. Das Gespräch mit der Mutter und der Lehrperson hat gezeigt, dass diese nicht wussten, was die Mentorin mit Sarah alles gemacht hat und denken, dass das Mentorat nicht viel gebracht habe. Die Mutter meint: *„Die beiden haben nichts anderes gemacht, als wir schon zuhause tun“*. Vielleicht sei auch das Problem gewesen, dass Sarah viel zu spät mit dem Mentorat angefangen habe. Auch der ehemalige Lehrer von Sarah äussert sich eher kritisch: Der erwünschte Erfolg blieb bei allen Lernenden seiner Klasse, welche in einem Tandem waren, aus. Er habe keinerlei Einsicht gehabt, was in diesem Programm überhaupt gemacht wird. Er vermutet aber, dass er genau dasselbe mit seinen Schülerinnen und Schülern auch mache, nämlich Bewerbungen durchlesen, die Schülerinnen und Schüler motivieren, trösten etc.

Sarah hat sich im Verlauf des Mentorats nach eigenen Aussagen verändert. Sie habe den Mut nicht verloren und sei dadurch noch stärker geworden. Die Mentorin sah am Anfang des Mentorats eine grössere Motivation und mehr Mut, sich immer wieder zu bewerben. *„Dann ist diese Motivation verschwunden, als klar wurde, dass Sarah das 10. Schuljahr besuchen wird“*.

Die Mentorin hatte weder mit der Mutter, noch dem Lehrer je Kontakt gehabt. Sie hatte das Gefühl, dass Sarah sie „ganz alleine für sich haben will“ und darum kein Treffen des Tandems mit anderen Personen in die Wege leiten wollte.

Die Situation im 10. Schuljahr ist nicht glücklich für Sarah. Es gefällt ihr nicht in der Klasse und sie würde viel lieber schon in einer Berufslehre sein. Sarah war letztthin wieder bei ihrem alten Lehrer und hat ihm über ihre Situation erzählt. Der Lehrer meint: *„Wahrscheinlich würde sie lieber wieder zu mir in die Schule kommen, und noch ein Jahr in der Sek A machen“*. Das 10. Schuljahr ist nach Aussagen des Lehrers *„eine Zeit weiterer Lehrstellensuche mit gegebener Struktur im Alltag“*. Der Lehrer war für Sarah „genial“ und ist immer noch eine wichtige Bezugsperson. Die Mutter und die Mentorin erhoffen sich, dass sich Sarah im 10. Schuljahr persönlich weiterentwickeln und sich noch *„ein Knopf lösen“* wird (z.B. Angst bei der Lehrstellensuche). Es laufe auf jeden Fall etwas und sie gehe an verschiedenen Orten schnuppern (auch im KV Bereich). Sarah ist sich noch nicht sicher, ob sie sich mit der Mentorin weiterhin treffen wird. *„Vielleicht brauche ich die Mentorin dann im schulischen Bereich“*.

### **6.3 Sicht der Eltern**

Alle Gespräche mit den Eltern wurden telefonisch durchgeführt. Die Gespräche waren bei drei Eltern besonders anspruchsvoll, da sie in der deutschen Sprache unsicher sind.

Vier Eltern erfuhren durch die Lehrperson vom Angebot Ithaka. Ein Vater wurde über den Sohn von Ithaka und dessen Teilnahme informiert.

Fünf von sechs Eltern erzählen, dass sie mit dem Mentorat ihrer Kinder gute Erfahrungen gemacht haben. Sie sind froh, dass ihr Kind mit dem Mentor, der Mentorin jemanden an der Seite haben, der sie unterstützt und das Schweizer Berufsbildungssystem gut kennt.

Einige Eltern verfügen selber über wenig Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt, da sie nicht erwerbstätig sind (z.B. IV-Bezüger, arbeitslos). Eine Mutter meint, dass sie selber zwar auch schon vieles über das Bewerben gesagt habe, aber diese Dinge werden von den Kindern von einer aussenstehenden Person wohl noch besser angenommen.

Eine Mutter äussert sich eher kritisch gegenüber Ithaka. Sie sagt, dass Ithaka sicher eine gute Sache ist und gewisse Anregungen gibt. Sie zuhause machen allerdings mit der Tochter genau dasselbe. Die Tipps der Mentorin seien oft zu allgemein gewesen und die Bewerbungsbriefe habe sie nicht wirklich durchgesehen. Ithaka sei wohl eher ein Angebot für Kinder aus Elternhäusern, bei welchen keine grosse Unterstützung bei der Berufswahl geleistet werden kann. So gibt auch die Hälfte der Eltern an, selber ihre „Berufswahl“ in einem anderen Land entschieden zu haben.

Vier Elternteile hatten mit der Mentorin bzw. dem Mentor einmal persönlich Kontakt und waren bei einem Tandem dabei. Die Eltern konnten jeweils zuschauen, wie im Tandem gearbeitet wird. Dies hat ihnen gut gefallen und sie finden es gut, wie es die Mentorinnen und Mentoren machen. Eine Zusammenarbeit oder eine Besprechung einer möglichen Zusammenarbeit war dabei nicht zentrales Anliegen des Treffens. Mit der kantonalen Projektleitung hatte nur eine Mutter einmal am Telefon Kontakt. Die Hälfte der befragten Eltern würde mehr Austausch mit den Mentorinnen und Mentoren begrüßen, die andere Hälfte findet wenig Kontakt sinnvoll. Eine Mutter meint: *„Wenn die Kinder vom Tandem nach Hause kommen und zufrieden sind, ist das ja ein gutes Zeichen“* und erachtet darum mehr Kontakt von ihrer Seite her nicht nötig.

Auf die Frage, wie die Zusammenarbeit zwischen der Schule, der Berufsberatung und dem Elternhaus laufe, antworteten drei Eltern ausführlicher. Zwei Mütter gaben Auskunft, dass sie sich von der Schule mehr Begleitung erhofft hätten. Eine Mutter erzählt, dass in der Schule zwar vieles unternommen, die Jugendlichen aber zu wenig begleitet werden. So gibt es beispielsweise einen Plan, wer wann Schnuppern geht, aber es werden keine „Auswertungen“ in der Klasse durchgeführt. Eine andere Mutter sagt: *„Die Unterstützung bei der Lehrstellensuche war gleich null“*.

Die Zusammenarbeit zwischen der Schule und der Berufsberatung wird von den meisten als gut beurteilt. Über die Zufriedenheit mit der Berufsberatung gibt nur eine Mutter Auskunft und erzählt, dass die erste Berufsberaterin nur wenig auf die Tochter eingegangen ist und die Zweite es dann gut gemacht habe.

#### **6.4 Sicht der Lehrpersonen**

Fünf Lehrpersonen geben an, dass das Mentoringprogramm Ithaka an ihrer Schule kaum bekannt ist. Sie verfügen auch nicht über Kontaktdaten, wo sie sich bei Fragen rund um Ithaka melden können. Eine Lehrerin fände es gut, wenn die Schule über die Mentoringbegleitung mehr Kenntnisse hätte. *„Über incluso ist man informiert, da die Caritas an den Schulen ihr Angebot vorstellt. Ev. würde das bei Ithaka ebenfalls Sinn machen?“* Nur ein Lehrer erzählt, dass Ithaka an der Schule gut bekannt ist.

Bis auf eine Lehrperson haben alle von der Begleitung der sechs Jugendlichen durch einen Mentor bzw. eine Mentorin gewusst. Zwei Lehrpersonen haben den jeweiligen Schülerinnen und Schülern sogar selber den Tipp gegeben, sich für einen Mentoratsplatz zu bewerben.

Das Mentoring-Angebot erfährt unter der befragten Lehrerschaft unterschiedliche Beliebtheit. Einige berichten über gute Erfahrungen und dass die begleiteten Schülerinnen und Schüler daraufhin eine Lehrstelle gefunden haben. Sie sind der Ansicht, dass im Tandem „etwas passiert“ und erleben auch Veränderungen bei den Schülerinnen und Schülern. Ein Schüler ist „ruhiger geworden“, eine Schülerin hat ihren Berufswunsch geändert und ein Schüler setzt sich in der Schule stärker ein. Über gute und fehlende Aspekte bei der Begleitung konnten sie kaum Auskunft geben, da sie zu wenig Einblick in das Tandem und das Projekt Ithaka selber hatten. Eine Lehrerin meint: *„Ich glaube, dass die Mentorinnen und Mentoren dasselbe machen wie wir, Bewerbungen kontrollieren, etc.“*. Die Lehrpersonen verwiesen erstaunlicherweise nicht auf die Chance einer 1:1-Betreuung für die Jugendlichen in einer Mentoratsbegleitung.

Ein Lehrer vermutet dass vor allem stärkere Schülerinnen und Schüler in ein Tandem durch Ithaka aufgenommen werden. Viele finden das Angebot insgesamt vielversprechend und würden es schätzen, wenn auch die noch schwächeren Jugendlichen davon profitieren könnten, vor allem auch Jugendliche mit einem schwierigen sozialen Hintergrund. Eine Lehrerin stellt fest, dass vor allem Jugendliche aus der Türkei oder Kosovo und deren Eltern kaum ein Bewusstsein haben, dass ihre Kinder in der Berufsfindungsphase begleitet werden sollten. *„Viele denken, das kommt schon gut“*. Nach ihrer Einschätzung scheint es bei Jugendlichen aus anderen Kulturkreisen wichtig zu sein, ein Bewusstsein für die eigene Laufbahn zu entwickeln. Wenn Eltern Zweifel haben oder „energetisch schwach“ sind, so sollte das Mentorat früh beginnen. Eine neutrale, erfahrene Person sei für den Jugendlichen manchmal besser als die Eltern.

Zwei Lehrpersonen konnten nur über schlechte Erfahrungen mit der Mentoratsbegleitung berichten. Ihre Schülerinnen und Schüler konnten trotz Teilnahme bei Ithaka keine Lehrstelle finden. Die Meinung wird vertreten, dass in der Schule auch Coachinggespräche durchgeführt werden, sei es durch die Lehrperson selber, den im Schulhaus anwesenden Berufsberater bzw. die Berufsberaterin oder die neu eingerichtete Stelle für Schulsozialarbeit. Darum *„ist ein Mentorat eigentlich nicht so typisch und verbreitet an der Schule“*. Was bringt das Mentorat nun zusätzlich? *„Die kochen ja auch nur mit Wasser“*. Vielleicht sei es sinnvoll, meint eine Lehrperson, wenn jemand Insidertipps hat, von der Wirtschaft kommt und sich dort gut auskennt. Von der Wirtschaft seien die Lehrpersonen oft sehr weit weg. Sicherlich könnte der Mentor bzw. die Mentorin, habe sie Erfahrung mit der freien Wirtschaft besser bei der Vermittlung einer Lehrstelle helfen.

Die befragten Lehrpersonen sind sich über das Ausmass an Entlastung und den Nutzen von Ithaka für ihre Arbeit nicht einig. Während zwei Lehrer das Angebot als klare Entlastung zu ihrem Unterricht sehen, nehmen vier Lehrpersonen nur eine geringe bis gar keine Unterstützung wahr. *„Wir machen ja trotzdem einen umfangreichen Berufswahlunterricht“*, so eine Lehrerin. Da falle es nicht ins Gewicht, wenn für eine Schülerin eine Mentorin da ist. Ein anderer Lehrer erlebt die Unterstützung durch Ithaka als eine grosse Entlastung: *„Nach Ende Schuljahr habe ich jeweils fast ein schlechtes Gewissen, die Jugendlichen alleine in der Situation zu lassen“*.

Viele Lehrpersonen sind der Meinung, dass sie noch mehr vom Mentoring-Programm profitieren könnten, wenn die Zusammenarbeit bzw. der Austausch besser gewährleistet wäre. Eine Lehrerin denkt über die Gründe eines nicht-erfolgreichen Mentorats nach: Bei einem Austausch mit der Mentorin hätten sie vielleicht besser zusammenspannen und das anbieten können, was die Schülerin gebraucht hätte. So hat sich die Lehrerin einfach

aus der Berufswahl rausgenommen. Konkret heisst das, dass sich die Mentorinnen und Mentoren vermehrt auch mit der Klassenlehrperson in Verbindung setzen sollen. Eine optimale Zusammenarbeit könnte nach der Meinung eines Lehrers wie folgt aussehen: *„Wahrscheinlich wäre das zentrale Trio Mentor, Berufsberater und Eltern mit dem Jugendlichen. Das Trio sollte zusammen an einem Strick ziehen“*. Beim Start eines Mentorates wäre es gut, wenn gewisse Vereinbarungen auch mit der Schule getroffen werden. *„Es ist wichtig, dass alle am gleichen Strick ziehen.“* Aber ein solches Treffen zu vereinbaren, wäre, nach Meinung eines Lehrers, ebenso in seiner Kompetenz gewesen.

Die Frage, ob es ein Vor- oder Nachteil sei, wenn der Jugendliche dem Berufsbildner sagt, dass er eine Mentorin bzw. ein Mentor hat, wird von fast allen Lehrpersonen gleich beantwortet. Es wird als Vorteil angesehen, wenn ein Jugendlicher begleitet wird, da man dann weiss, dass jemand Verantwortung übernimmt. Zwei Lehrpersonen würden es gut finden, wenn die schwächeren Jugendlichen auch während der Lehrstelle weiterhin begleitet werden. Ein Lehrer äussert sich dazu wie folgt: *„Oft ist eine schwierige Arbeitshaltung zu erkennen, welche zu einem Lehrabbruch führen kann. Oft sind die Berufsbildenden verzweifelt und wissen nicht, was zu tun ist. Sie müssen viele Entwicklungsaufgaben übernehmen“*.

## **6.5 Sicht eines Berufsbildners**

Im Rahmen dieser Fallanalyse konnten wir einen Berufsbildner interviewen. Den Berufsbildner des anderen Mentee, welches bereits eine Lehrstelle angetreten hat, durften wir wegen bestehenden Problemen in der Berufslehre nicht interviewen (Wunsch des Mentee). Bei den anderen vier Mentees aus den Fallstudien konnten keine Berufsbildenden befragt werden, da sich die Jugendlichen in einer schulischen Anschlusslösung befinden.

Der befragte Berufsbildner wusste nicht, dass sein Lehrling bei der Lehrstellensuche von einem Mentor begleitet wurde. *„Müssen wir das wissen?“* Er denkt, allenfalls wenn das Mentorat in der Lehrlingsausbildung weitergehe. Bei drohendem Abbruch könne es hilfreich sein, wenn der Lernende eine bekannte Person neben sich habe. *„Ansonsten wird das Berufsinspektorat eingeschaltet – und das ist doch schon sehr massiv.“*

Bei der Auswahl der Lehrlinge ist für ihn die Bewerbungsunterlage zentral. Hier falle bestimmt ein grosser Teil Jugendlicher weg, wegen der Schreibfehler, dem Aufbau der Bewerbung etc. Das ist zwar nicht gerecht, aber er muss sich an gewisse Kriterien halten können und eine Bewerbung sagt auch etwas aus über Motivation respektive Gleichgültigkeit, oder Vertrauen in andere Personen, indem man beispielsweise die Bewerbung korrigieren lässt. Eine Bewerbung vermittele einen ersten Eindruck über die Person. Mit einigen mache er dann noch ein Telefongespräch.

## **6.6 Quervergleich über die Fallstudien**

Das Kapitel enthält zentrale Aussagen aus den Fallstudien und aus den Interviews mit Eltern, Lehrpersonen und Berufsbildner. Zwei männliche Mentees der Fallstudien haben eine Lehrstelle gefunden (vgl. Tabelle 9). In diesem Zusammenhang muss nochmals erwähnt werden, dass zur Zeit der Fallstudienenerhebung (kurz vor und nach den Schulsommerferien) nach Information der kantonalen Projektleitung lediglich junge Frauen in Tandembegleitungen teilnahmen. Die befragten jungen Männer hatten demnach ihre Mentorsbetreuung bereits abgeschlossen. Die Mädchen haben häufig mit dem 10. Schuljahr

begonnen. Nur eine Mentee ist mit ihrer jetzigen Situation ganz zufrieden, während sich die anderen unzufrieden äussern. Ein wichtiger Aspekt scheint darin zu bestehen, dass der Besuch eines 10. Schuljahres einerseits Kosten für die Eltern mit sich bringt und andererseits der Besuch eines weiteren Schuljahres als eine nicht erfolgreiche Lehrstellensuche unter den Peers gewertet wird.

Die Arbeit im Tandem wird dem gegenüber von fast allen Mentorinnen, Mentoren und Mentees als positiv erlebt. Die Mentees erleben insbesondere die emotionale Begleitung als wichtig. So sind neben der Lehrstellensuche auch immer wieder Themen wie allgemeine Belastung, erledigen der Hausaufgaben und Zutrauen von bestimmten Aufgaben von zentralem Interesse. Die Tandems unterscheiden sich in Bezug auf den Inhalt der Treffen nicht wesentlich voneinander: Im Vordergrund stehen Verbesserung von bewerbungstechnischen Aspekten, Einhalten von Disziplin und Regeln und Ermunterung/Coaching. Das Mentorat führt in den meisten Fällen zu einer wahrnehmbaren Veränderung der Mentees: Sie sind im Verlaufe des Tandems ruhiger, sicherer und selbstbewusster geworden.

Es muss festgestellt werden, dass die Tandems mit anderen Personenkreisen meist nicht im Austausch stehen. Ab und zu kommen vereinzelt Kontakte mit den Eltern vor, welche sich jedoch häufig auf die Anfangsphase beschränken und seltener dazu genutzt werden, Absprachen zu treffen. Dies wird allerdings auch nicht weiter kritisiert. Die Eltern sind meist sehr froh, dass ihre Kinder von einer aussenstehenden Person gecoacht werden und möchten bei den Sitzungen nicht unbedingt teilnehmen.

Die Lehrpersonen äussern sich hingegen viel negativer darüber, dass sie von der Arbeit der Mentorinnen und Mentoren nicht viel mitbekommen. 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. In diesem Zusammenhang wurde mehrmals festgestellt, dass eine klarere Absprache zwischen Mentorin bzw. Mentor und zuständiger Lehrperson sinnvoll gewesen wäre. Einzelne Stimmen warfen auch die Frage auf, wie gut der Start einer Tandembetreuung in den Berufswahlfahrplan der Berufsberater und Berufsberaterinnen und der Schulen passe bzw. mit einzubeziehen sei.

Die Mentorinnen und Mentoren sind mit ihrer Arbeit insgesamt sehr zufrieden. Es werden keine Verbesserungsvorschläge zur Projektstruktur Ithaka bzw. zum Angebot in Weiterbildung, Entschädigung oder Betreuung genannt. Alle befragten Mentorinnen und Mentoren werden sich wieder für weitere Tandems zur Verfügung stellen.

Bei vier Mentees besteht ein Wunsch nach weiterer Begleitung auch nach gefundener Anschlusslösung. Dies ist nachvollziehbar, wenn die aktuelle Situation der Mentees betrachtet wird: Häufig werden in den Tandemsitzungen auch über Probleme mit dem Berufsbildner oder der Lehrperson/der Klasse im 10. Schuljahr berichtet. Offenbar schätzen die Mentees bei Übergangsschwellen das Beistehen einer bekannten Person. In einem der beobachteten Fallstudien ist der Ausbildungsstart schwierig und Mentor und Mentee haben sich bereits wieder getroffen – und wie von unserem Berufsbildner weiter oben beschrieben – kann diese Hilfestellung als niederschwellige und weniger massive Interaktion aufgenommen werden.

**Tabelle 9: Zusammenfassende Erkenntnisse aus den Fallstudien**

Wichtige Merkmale	Anja	Corina	Tamara	David	Luan	Sarah
Status Tandem	laufend	laufend	laufend	abgeschlossen	abgeschlossen	laufend
Dauer Tandem zum Zeitpunkt der Erhebung	3 Monate	6 Monate	3 Monate	4 Monate	4 Monate	1 Monat
Geschlecht	weiblich	weiblich	weiblich	männlich	männlich	weiblich
Nationalität	Schweiz	Mazedonien	Kongo	Schweiz	Balkan	Schweiz
Gefundene Anschlusslösung, Zufriedenheit	Handelsschule	10. Schuljahr	10. Schuljahr	Berufslehre Fachmann Betriebsunterhalt	Berufslehre Spengler	10. Schuljahr
Zufriedenheit Mentee aktuelle Situation	+/- zufrieden	+/- zufrieden	+/- zufrieden	zufrieden	unzufrieden	unzufrieden
Wunsch weitere Begleitung	ja	ja	Ja	Nein	Ja. Probleme mit dem Berufsbildner.	unklar
Erleben des Tandems	sehr gut	sehr gut	gut	sehr gut	gut	Teils-Teils
Inhalt der Treffen	Bewerbungstechnik, Coaching	Bewerbungstechnik, schulische Unterstützung	Bewerbungstechnik, Disziplin / Kontrollen	Coaching	Bewerbungstechnik, Disziplin, Ermunterung	Reden über Privates, Frust bei Absagen, (Bewerbungstechnik eher bei Eltern, Lehrer)
Veränderung Mentee im Tandem (Einschätzung durch Mentee, Mentor/in)	Selbstbewusster, zielorientierter, strukturierter	Erwachsener und selbstbewusster, Bewerbungsstil besser	Teils-Teils. Ist aktiver geworden	Ruhiger geworden.	Selbstbewusster, ruhiger, besser in Schule	Motivierter, ist „stärker“ geworden
Zusammenarbeit	Mutter einmal getroffen. Sie war über die Tochter jeweils gut informiert	Eltern (Mutter einmal getroffen)	Eltern (Mutter einmal getroffen)	Mutter am Anfang ein paar Mal getroffen. Mutter ist gut informiert.	Vater ab und zu im Tandem dabei, Telefon Mentor mit Berufsbildner und Lehrperson	Mit niemandem
Wichtigste 2 Bezugspersonen bei Berufswahl	Mentorin, Beratersberaterin	Schwester, Mentorin	Familie: Mutter, Schwester, Cousine	Mutter, Mentor	Vater, Mentor	Familie, Lehrer

Wichtige Merkmale	Anja	Corina	Tamara	David	Luan	Sarah
Zufriedenheit Eltern mit dem erlebten Tandem und mit Ithaka allgemein, Verbesserungsvorschlag	Zufrieden und froh um die Unterstützung. Für die Tochter war die Begleitung durch eine Frau gut	Teils-Teils. Mentorin soll sich mehr für eine nichtschulische Lösung einsetzen	Zufrieden	Zufrieden. Von der Schule hätte sie sich mehr Unterstützung erhofft	Zufrieden	Unzufrieden. Mentorin macht nichts anderes als sie selber. Früherer Beginn des Mentorates
Zufriedenheit Lehrpersonen mit dem erlebten Tandem und mit Ithaka allgemein, Verbesserungsvorschlag	Teils-Teils. Gute Möglichkeit für ausgewählte Schüler/innen	Zufrieden. Die Schule sollte über Mentoringbegleitung in Kenntnis sein.	Teils-Teils. Mentor/innen sollten sich vermehrt mit Klassenlehrperson in Verbindung setzen	Sehr zufrieden. „Ohne Mentor hätte er Lehrstelle nicht gefunden“. Bessere Zusammenarbeit des „Trio“ Eltern, Beraters und Mentor.	Sehr zufrieden. Grosse Entlastung. Auch schwächere Jugendliche aufnehmen.	Unzufrieden. Mentorin macht wohl dasselbe wie er und Schulsozialarbeit. Mehr Austausch, überhaupt informiert werden
Zufriedenheit Mentor/innen mit dem erlebten Tandem und mit Ithaka allgemein, Verbesserungsvorschlag	Zufrieden, sie sieht noch Entwicklungspotential	Zufrieden	Zufrieden	Zufrieden	Zufrieden	Teils-Teils. Mentee nimmt ihre Hilfe kaum an.
<b>Fazit (Einschätzung durch die Verfasserinnen)</b>						
Positive Einflüsse auf das Finden einer Anschlusslösung	Zusammenarbeit mit Berufsberaterin, Mutter ev. Lehrperson. Coaching	Tandem: Empathie, Vertrauen, private / schulische / familiäre Themen. Gute Schulnoten.	Tandem: Disziplin, Empathie.	Offener Berufswunsch („handwerklicher Bereich“), alle Bezugspersonen „ziehen an einem Strick“	offener Berufswunsch („handwerklicher Bereich“), Tandem: Disziplin, Verständnis, Bewerbungstipps, „lockerer Umgang“	Gute Unterstützung von Lehrperson, Eltern, Mentorin.
Mögliche Hindernisse	Später Beginn des Mentorates -> wenig Zeit	Name Mentee möchte eigentlich noch zur Schule	Schlechte Deutschkenntnisse, Berufswunsch: Kleinkindererzieherin immer noch Wunschberuf			Berufswunsch (Detailhandel), zu jung: erst 15 Jahre alt

Eltern und Mentorinnen/Mentoren werden von den Mentees am häufigsten als die wichtigsten Bezugspersonen im Berufswahlprozess genannt. In einer Lehrstellensuche werden von den Mentees Personengruppen bevorzugt, die in ihren Rollen Affektivität und breite Hilfestellungen („funktionale Diffusität“, Parsons, 1951) zulassen. Wie wichtig bei dieser Einschätzung auch der Aspekt der ehrenamtlichen Tätigkeit mitschwingt, lässt sich nur vermuten. Demgegenüber werden Lehrpersonen und Berufsberaterinnen und -berater weniger häufig erwähnt.

Der Erhebungszeitpunkt der Fallstudie brachte es mit sich, dass vor allem - ausser bei den beiden männlichen Tandems, welche bereits im Frühjahr abgeschlossen wurden - Langzeitmentorate beobachtet und befragt wurden. Zur Erinnerung sei erwähnt, dass sich die Bedeutung „Langzeitmentorat“ nicht auf die Dauer, sondern den Beginn des Tandems bezieht (vgl. Kapitel 3). Wie oben bereits erwähnt, waren bei den beobachteten laufenden Tandems nur Frauen. Ein übliches Langzeitmentorat scheint folglich eine Begleitung einer lehrstellensuchenden jungen Frau zu sein. Die weiblichen Mentorate sind statistisch gesehen in der Regel nicht länger als die männlichen. Offen bleibt aber die Frage, weshalb die jungen Frauen sich erst so spät im Schuljahrverlauf ein Mentorat suchen oder in ein solches vermittelt werden?

Mögliche Hindernisse für das Nicht-Finden einer Anschlusslösung lassen sich bei den untersuchten Fallstudien zudem wie folgt vermuten: Ein eng gefasster Berufswunsch bzw. ein „Modeberuf“ wirkt sich negativ auf die Chancen für das Findens einer Lehrstelle aus. Die Nationalität der Mentees hat nach wie vor einen Einfluss auf ihre Bewerbungssituation und ausländisch klingende Namen oder auch mangelhafte Deutschkenntnisse wirken sich oft ungünstig aus. Voraussetzung für ein gelingendes Tandem ist natürlich auch die Bereitschaft des Jugendlichen, sich auf das Mentorat einzulassen. Günstige Einflüsse auf das Finden einer geeigneten Anschlusslösung sind, früher Beginn einer Begleitung zum einen wegen den noch zu machenden Entwicklungsprozessen bei den Jugendlichen und zum anderen wegen der offenen Lehrstellensituation. Weiter sind gute Schulnoten, hilfreiche Tipps der Bezugspersonen zu guten Bewerbungen, eine gute Koordination der engen Bezugspersonen der Mentees, die Stärkung von Selbstvertrauen und die Förderung von Disziplin bei den Mentees für eine erfolgreiche Lehrstellenfindung oder die Zufriedenheit im Berufswahlprozess (während des Tandems) hilfreich.

## 7 Zentrale Erkenntnisse und Empfehlungen

Im Folgenden werden die Hauptergebnisse, welche aus den drei methodischen Zugängen gewonnen wurden (Dossieranalyse der Mentees, schriftliche Befragung der Mentorinnen und Mentoren, Leitfadengespräche und Fallanalyse), zusammengefasst und daraus resultierende Empfehlungen formuliert. Abschliessend wird überprüft, inwieweit die Ziele, welche im BBT- Gesuch und in der Auftragsofferte der Evaluation formuliert wurden, erreicht worden sind.

### 7.1 Die Jugendlichen von Ithaka

Die Beschreibungen und die Aussagen der folgenden Abschnitte gründen auf der Dossieranalyse und den Leitfadeninterviews der Mentees.

*Zentrale Fragestellungen: Wie lässt sich die Zielgruppe der Jugendlichen von Ithaka in Bezug auf zentrale soziodemographische Angaben sowie Motive/Erwartungen/Bereitschaft beschreiben? Unterscheiden sich Jugendliche, die das Mentorat bereits abgeschlossen haben, von den verbleibenden Jugendlichen?*

Zwei Drittel der Jugendlichen besuchen die Sek B und nur wenige Jugendliche kommen aus der Sek A und C. Drei Viertel der Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund. Die Jugendlichen starten im Durchschnitt kurz vor ihrem 16. Geburtstag bei Ithaka. Der Fokus liegt somit auf den Jugendlichen mit Sek B-Abschluss. Schulisch höher und tiefer eingestufte Jugendliche gehören weniger zur Haupt-Zielgruppe von Ithaka.

Rund die Hälfte der Jugendlichen bei Ithaka hat eine spezielle Familiensituation: Die Analysen haben gezeigt, dass Jugendliche, welche das Ithaka-Angebot besuchen, oftmals schwierige familiäre Situationen erleben oder Eltern haben, die wenig Unterstützung bei der Lehrstellensuche bieten können. Dies zeigt, dass das „Aufnahmekriterium“, nämlich Jugendliche mit wenig Unterstützung seitens der Eltern aufzunehmen, ernst genommen wird.

Am meisten erhoffen sich die Jugendlichen von ihren Mentorinnen und Mentoren Hilfe und Sicherheit, sowie konkrete Unterstützung bei bewerbungstechnischen Aspekten. Diese Erwartungen an die Mentorinnen und Mentoren stimmen auch mit den genannten Motiven für ihre Anmeldung überein. Die Jugendlichen wollen mit Hilfe vom Mentoring vor allem „dran bleiben“, und Techniken im Bewerben erhalten. Die Jugendlichen sind auch bereit, ihren eigenen Beitrag dazu zu leisten und wollen „aktiv sein“ und „ihr Bestes geben“. Weiter sind sie bestrebt, zuverlässig und pünktlich zu sein. Hier ist aber auch davon auszugehen, dass die soziale Erwünschtheit zu solchen Antworten bei den Jugendlichen hoch ist, weil sie wissen, was ihre Bezugspersonen (Lehrpersonen, Berufsberaterinnen und -berater, Eltern, Mentorinnen/Mentoren) von ihnen erwarten. Sie wissen, dass sie im Tandem einen hohen Eigenanteil an Arbeit und Engagement leisten müssen. Demgegenüber steht die Tatsache, dass sie sich bei Ithaka nicht selber anmelden können.

Praktisch alle Jugendlichen kamen durch ihre Lehrperson oder ihre Berufsberaterin/ihren Berufsberater zu Ithaka. Dies zeigt auch, dass die „Triage“ ins passende Angebot durch Fachpersonen (v.a. der Berufsberatung) erfolgt. In Zukunft sollte das mit der Einführung des Case Management Berufsbildung (CM) noch weiter optimiert werden. So sollen im

Rahmen des CM bei Jugendlichen bereits ab dem 7. Schuljahr Risikofaktoren in von Form regelmässigen Standortbestimmungen eruiert und die notwendigen Massnahmen eingeleitet werden (vgl. <http://www.sbbk.ch>).

Zwei Drittel der Jugendlichen steigen nach dem Mentorat in eine berufliche Grundbildung ein, 17% haben ihr Mentorat abgebrochen und 15% eine sogenannte „Zwischenlösung“ gefunden. Verglichen mit anderen Programmen zur Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf entspricht das einer hohen „Erfolgs-Quote“ (vgl. Ledergerber & Ettl, 2006). Einen direkten Vergleich mit *incluso* und *Vitamin „M“* kann nur bedingt gezogen werden, da einerseits nicht dieselben Kategorien erfasst wurden und die Abbrüche unterschiedlich in die Statistiken eingeflossen sind (vgl. Tabelle 8). Dennoch kann festgehalten werden, dass bei den beiden Mentoringprogrammen weniger Jugendliche eine Lehrstelle gefunden haben als bei *Ithaka*. Dementsprechend ist der Anteil an schulischen respektive praktischen Zwischenlösungen höher. Es muss in diesem Zusammenhang erwähnt werden, dass die Jugendlichen beispielsweise vom *incluso*-Programm zu zwei Dritteln aus der 2. Oberstufe stammen, der andere Drittel besucht Integrationskurse und das Berufsvorbereitungsjahr. Die höhere Erfolgsquote bei *Ithaka* könnte also auch durch die Auswahlkriterien der Jugendlichen bei der Aufnahme mitbedingt sein; schulisch schwache Jugendliche und solche mit Problemen werden in der Regel nicht aufgenommen.

Weder das Geschlecht, die Nationalität noch der Zivilstand der Eltern haben einen signifikanten Einfluss auf das Finden einer Lehrstelle. Dies steht im Gegensatz zu Untersuchungen, welche von einer teilweisen Diskriminierung von ausländischen und weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellenvergabe berichten (z.B. Häberlin et al., 2004). Diese Erhöhung der Chancengleichheit für Jugendliche mit unterschiedlichen Startbedingungen dürfte dem Einsatz der Mentorinnen und Mentoren zuzuschreiben sein. Allerdings ist es auch möglich, dass die Auswahl der Stichprobe der befragten Mentees (Anmeldungen und Abschlüsse eines Mentorats im ersten Schulhalbjahr 2009/10) mit diesem Befund zusammenhängen könnte. So ist es möglich, dass das Geschlecht, die Nationalität und der Zivilstand der Eltern bei später laufenden Tandems (im zweiten Halbjahr vom Schuljahr 2009/2010) bei der Suche nach einer Berufslehre eine Rolle spielen, wie sich das weiter unten in den Fallstudien auch vermuten lässt.

Die letzte besuchte Schulstufe hat hingegen einen signifikanten Einfluss auf die erhaltene Anschlusslösung. Mentees mit höherem Schulabschluss (hier Sek A) finden eher den Zugang zu einer Berufslehre als Mentees mit tieferem absolvierten Schultyp. Die Daten vom Schweizer Jugendlängsschnitt TREE zeigen ebenfalls, dass bei gleicher PISA-Lesekompetenz (als Leistungsindikator) die Chancen, in eine anspruchsvolle Ausbildung auf Sekundarstufe II einzusteigen, deutlich vom besuchten Schultyp der vorgängig absolvierten Sekundarschulstufe I abhängt. Die Schweiz ist im internationalen Vergleich in dieser Hinsicht eines der selektivsten Länder (Meyer, 2008). Dies gibt ein Hinweis darauf, dass Jugendliche aus tieferen Schultypen bei der Lehrstellensuche mit besonderen Problemen konfrontiert sind und ev. besondere Beachtung finden sollten.

### Empfehlungen:

- Es ist zu überlegen, ob das Angebot für eine weitere Zielgruppe von Jugendlichen ausgeweitet werden sollte (z.B. für Jugendliche aus tieferen Schultypen und „demotivierte Jugendliche“).
- Bei erfolgten Abbrüchen der Mentoratsbegleitung sollte eine Weiterverweisung oder weitere Hilfestellungen für die Jugendlichen sichergestellt werden. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit und Absprache mit Projekten wie Case Management Berufsbildung zu betreiben.

## 7.2 Die Mentorinnen und Mentoren von Ithaka

Die internetbasierte Befragung der Mentorinnen und Mentoren sowie die Leitfadenterviews mit Mentoren und Mentoren sind die Grundlage der folgenden Zusammenfassung.

*Zentrale Fragestellungen: Wie lässt sich die Zielgruppe der Mentorinnen und Mentoren von Ithaka in Bezug auf zentrale soziodemographische Angaben sowie Motive/Erwartungen/Eigenschaften beschreiben?*

*Wie zufrieden sind sie mit dem Angebot von Ithaka?*

*Welche Erfahrungen werden in den Tandems gemacht? Unterscheiden sich Tandems, die das Mentorat mit dem Finden einer Anschlusslösung abgeschlossen haben, von den verbleibenden Tandems?*

Es handelt sich um eine Gruppe von ehrenamtlich tätigen Personen, welche sich – verglichen mit der Gesamtbevölkerung – durch ein höheres Ausbildungsniveau auszeichnet und aus etwas mehr Frauen als Männern zusammensetzt. Zwei Drittel der Personen sind zwischen 39 und 62 Jahre alt. Mentorinnen und Mentoren üben/übten beruflich oft einen Beruf aus, bei welchem die Arbeit mit Menschen einen hohen Stellenwert einnimmt (z.B. als Lehrperson, Erwachsenenbildner, Coach, Führungskraft). Ein grosser Teil der Mentorinnen und Mentoren ist schon seit einiger Zeit bei Ithaka dabei und hat auch schon mehr als ein Mentee betreut. Die soziodemographischen Merkmale der „Ithaka-Mentorinnen und Mentoren“ sind vergleichbar mit denjenigen von anderen Mentoringprogrammen (vgl. Ledergerber & Ettl, 2006). Untervertreten in der ehrenamtlichen Tätigkeit sind jüngere Menschen, Personen aus bildungsferneren Schichten und Ausländerinnen und Ausländer. Wichtige Voraussetzungen für die Rekrutierung von Mentorinnen und Mentoren sind die Berufs- und Lebenserfahrung, was in erster Linie Personen ab 40 Jahren entspricht. Bei einigen anderen etablierten Mentoringprogrammen sind Mentorinnen und Mentoren erwerbslose Kaderleute (Projekt „Berufswahlplattform Solothurn“) (Häfeli & Schellenberg, 2009).

Aus der Befragung werden vier Gruppen von Mentorinnen und Mentoren, welche sich durch jeweils bestimmte Motive für ihre Teilnahme bei Ithaka auszeichnen, ersichtlich. So gibt es Mentorinnen und Mentoren, welche durch ihre Teilnahme bei Ithaka „neue Herausforderungen“ in Angriff nehmen möchten, wenn diese als sinnvoll wahrgenommen werden. Ein anderer Teil der Befragten möchte sich durch ihre Arbeit im Tandem „in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln“. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass Weiterbildungsprogramme für Mentorinnen und Mentoren geschätzt werden und weitergeführt werden sollten. Es sind auch Ergänzungen erwünscht (z.B. Intervision zwischen den Men-

torinnen/Mentoren) und die Öffnung der Weiterbildungsprogramme für die Kantonsangestellten scheinen auch für Mentorinnen und Mentoren interessant. Wiederum eine andere Gruppe „*findet das Projekt Ithaka eine gute Sache*“ und fühlt sich kompetent, dabei mitzuwirken. Ausserdem gibt es Mentorinnen und Mentoren, welchen die „Kontakte/Arbeit mit Jugendlichen“ besonders am Herzen liegen.

Im Vergleich mit anderen Studien über die Motivation ehrenamtlich tätiger Personen zeigen diese Ergebnisse ebenfalls, dass ehrenamtliche Tätigkeit in erster Linie nicht trübem Pflichtbewusstsein entspricht, sondern vor allem Befriedigung vermitteln soll. So zeigt eine Studie über Freiwilligenarbeit Schweiz (Bundesamt für Statistik, 2004), dass Motive wie Spass zu haben, auf andere sympathische Menschen zu treffen und anderen Menschen zu helfen im Vordergrund stehen. Neben der integrierenden Wirkung von ehrenamtlicher Tätigkeit auf andere Personen kann sich die Arbeit auch der verstärkten Sozialintegration derjenigen auswirken, die sie ausüben.

70% der Mentorinnen und Mentoren von Ithaka sagen, dass sich ihre Erwartungen bei Ithaka erfüllt haben. Alle sind sich darüber einig, dass es das Projekt Ithaka weiterhin geben soll. Über drei Viertel der Mentorinnen und Mentoren (77%) werden sich auch weiterhin zur Verfügung stellen. Mit der Unterstützung seitens der vier regionalen Projektleiterinnen sind fast alle Befragten sehr zufrieden. Die Rahmenbedingungen von Ithaka werden insgesamt sehr geschätzt. Betont wird, dass sie ein gutes Einführungsseminar, professionelle Hilfe, Unterstützung und Betreuung durch die Projektleitung erlebten.

Vor allem in den Leitfadengesprächen wurden einige verbesserungswürdige Bereiche angesprochen. Dies betrifft zum einen die Spesenbegleichung, welche noch unbürokratischer gehandhabt werden könnte. Andere Verbesserungsvorschläge betreffen den Zeitpunkt des Beginns der Begleitung der Jugendlichen. Ein früherer Beginn des Tandems könnte den Vorteil haben, dass genügend Zeit bleibt, die Beziehung zwischen Mentorin/Mentor und Mentee aufzubauen. So kann der Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung, welche bei den 14- bis 16-Jährigen zu den wichtigsten Entwicklungsaufgaben gehört, auch genügend Rechnung getragen werden. Bei frühzeitigem Wahrnehmen von Gefährdung können auch nötige Hilfsmassnahmen eingeleitet werden. In vielen Untersuchungen zum Übergang von der obligatorischen Schule auf die Sekundarstufe II wird erwähnt, dass die Früherkennung und Frühintervention bei Jugendlichen mit ungünstigen Startchancen eine wichtige Rolle spielt (Häfeli & Schellenberg, 2009).

Erstgespräche (und ev. auch darauf folgende Tandemgespräche) sind nach Aussagen einiger Mentorinnen und Mentoren noch zu verbessern: Die Anwesenheit der Berufsberaterin/des Berufsberaters, der Eltern oder auch von anderen Jugendlichen kämen einem guten Informations- und Erfahrungsaustausch verstärkt entgegen. Gerade bei freiwilligen Projekten ist nämlich eine typische Freizeithaltung zu erkennen, bei welcher es vor allem auf die Beteiligung enger Kolleginnen und Kollegen ankommt (Schultheis et al., 2008). Ob ein Angebot genutzt wird, hängt auch massgebend davon ab, wie bekannt ein Projekt unter den Jugendlichen ist. Ein grösserer Kontakt unter den Tandems käme auch der Idee einer „positive Peerculture“ entgegen, welche den Austausch unter Gleichaltrigen zum Ziel hat und Räume schafft, in welchen sich die Jugendlichen solidarisch begegnen und sich gegenseitig bei der Lösung ihrer Probleme unterstützen können (Opp & Teichmann, 2008).

Weiter Verbesserungsvorschläge wurden im Bereich der Zusammenarbeit unter den Mentoren und Mentorinnen erwähnt. So wird vorgeschlagen, dass man die Ressourcen der einzelnen Mentoren/Mentorinnen untereinander anbieten könnte oder in einer Art Intervention die vermuteten erfolgreichen Interventionen während der Mentoratsbegleitung austauschen könnte.

Erfahrungen beim Tandem verlaufen in über der Hälfte der Fälle positiv. In knapp der Hälfte der berichteten Tandems haben die Mentees eine Lehrstelle gefunden. Der Vergleich mit den Fakten aus der Dossieranalyse zeigt, dass die Zahl der gefundenen Lehrstellen höher als die hier genannte Quote von 50% liegt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Mentorinnen und Mentoren auch häufig von nicht erfolgreichen Tandems berichteten. Die durchschnittliche Dauer eines Mentorats beträgt 18 Wochen. Konkrete Hilfestellungen wie „Lehrstelle suchen/Bewerbungsunterlagen erstellen“ werden am häufigsten geboten und sind auch am effizientesten bei der Lehrstellensuche (vgl. Ergebnisse der log. Regression, Kapitel 4). Ebenfalls wichtig sind „motivieren und trösten bei Absagen“. Mentorinnen und Mentoren übernehmen hingegen weniger Hilfestellungen „schulischer und privater Art“; sie sehen sich also weder als Lehrpersonen, noch als Psychologinnen und Psychologen. Sie werden auch nicht so häufig gefordert, Klärung beim Berufswahlprozess der Jugendlichen zu schaffen. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass die Rollenteilung mit der Berufsberatung insgesamt zu funktionieren scheint. Ledergerber und Ettlín (2008) definieren Kernelemente eines Mentorats wie folgt: Zielorientierung, Hilfe zur Selbsthilfe, Stärkung des Selbstvertrauens der Mentees durch Wertschätzung, Vertrauen und Kompetenzerweiterung. Der Erfolg eines Mentorates wird auch an diesen Kriterien gemessen. Die Befragung zeigt, dass die Mentorinnen und Mentoren von Ithaka diese Hauptziele klar verfolgen.

„Bereits Erfahrung mit der Betreuung von Mentees zu haben“ hat sich als einen Erfolgsfaktor für das Finden einer Lehrstelle herausgestellt. Das Alter der Mentorinnen und Mentoren bzw. das Ausüben einer beruflichen Tätigkeit während des Tandems hat sich demgegenüber als weniger bedeutsam erwiesen. Auch jüngere/ältere bzw. nicht erwerbstätige Personen sind wichtige Begleitpersonen für die Jugendlichen.

#### **Empfehlungen:**

- Die Auswahl der Mentorinnen und Mentoren sollte weiterhin wie bis anhin erfolgen, jedoch auch mehr Migrantinnen und Migranten einschliessen. Sie könnten eine wichtige Vorbildfunktion für die vielen Mentees mit ausländischen Wurzeln ausüben.
- Bei der weiteren Rekrutierung von Mentoren und Mentorinnen könnten auch erwerbslose Personen besonders berücksichtigt werden. In anderen Programmen hat sich gezeigt, dass erwerbslose Personen (z.B. Kaderleute) erfolgreich als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden können, da sie auch in Phasen von Berufsunterbrüchen über das nötige Know-how verfügen.
- Es empfiehlt sich eine aktive Bindung erfahrener Mentorinnen und Mentoren an Ithaka, da diese sich fähiger fühlen mit Mentees zusammenzuarbeiten und die Erfolgsquote bei der Lehrstellensuche höher ist.
- Eine mögliche Attraktivierung des Mentorates könnte durch eine Ausweitung des Weiterbildungsprogramms bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung (Abgrenzungsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit verbessern) geschaffen werden.

- Um den Erfahrungsaustausch unter den Mentees zu fördern, sollten entsprechende Veranstaltungen (z.B. Tandemtreffen) organisiert werden. So könnten die Jugendlichen auch vermehrt voneinander lernen bzw. ihre Erfahrungen gegenseitig austauschen (vgl. Ansatz „Positive Peerculture“).
- Die Tandems sollten nicht erst im 9. und 10. Schuljahr, sondern bei Bedarf auch schon früher beginnen. Wichtig ist die Begleitung bei der Identitätsfindung und Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen, was den Mentorinnen und Mentoren sehr oft gut gelingt. Der Erfolg eines Tandems sollte auch an diesen „soft-skill“-Faktoren beurteilt werden.

### 7.3 Allgemeine Inputs zum Projekt Ithaka

Hier finden die Antworten der verschiedenen Personengruppen der Leitfadeninterviews Eingang. In einem ersten Teil sollen die amtsinternen Interviewpartner und Interviewpartnerinnen (ajb-intern) zusammenfassend zu Wort kommen. In einem zweiten Teil werden amtsexterne und Vertretende von Mentoringprogrammen in ihren Aussagen gebündelt.

Da die Einschätzung zur allgemeinen Lehrstellensituation der Jugendlichen sich zwischen den beiden Gruppen nicht unterscheidet (amtsinterne und amtsexterne Interviewpartner und -Partnerinnen), werden hier die Ergebnisse zusammen vorgestellt.

*Zentrale Fragestellungen: Wo sind die grössten Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche festzustellen? Welchen Stellenwert hat Ithaka dabei?*

Das Lehrstellenangebot ist gross, aber nicht identisch mit den Wünschen und Voraussetzungen der Jugendlichen. Höhere Anforderungen in der Berufsausbildung (Attestausbildungen) bieten weniger Lehrstellen für die bildungsschwachen Schülerinnen und Schüler. Auch die eingeschränkte Berufswunschformulierung der Jugendlichen bedingt die Nachfrage auf einzelne wenige Berufe. Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass ein zu kleines Lehrstellenangebot in bestimmten Bereichen besteht. Zudem wird ein Lehrstelleneinbruch aufgrund der Finanzkrise erwartet.

Einigkeit besteht darüber, dass Jugendliche in der Übergangsphase Schule - Erwerbsleben generell zunehmend Unterstützung brauchen, da die Systeme Schule und Arbeit sehr verschieden funktionieren. In vielen Fällen übernehmen die Eltern und zu einem Teil die Schule diese Aufgabe. Jugendliche, deren Eltern dies aus den unterschiedlichsten Gründen nicht leisten können, sind daher auf andere unterstützende Organisationen oder Personen angewiesen. Genannt werden folgende Faktoren als Erschwernisse: Geschlecht, Schulstufe, Migrationshintergrund, aber auch erschwerte familiäre Hintergründe wie Scheidung und Arbeitslosigkeit der Eltern (vgl. auch Meyer, 2008).

Im Übergang Schule-Erwerbsleben müssen von den Jugendlichen viele anpassende Leistungen gebracht werden. Mehrmals wurde diese Phase als Langstreckenlauf in einem kurzen Berufswahlfahrplan umschrieben. Dieses Bild gibt einen guten Eindruck zu den geforderten Anpassungsleistungen, die an die Jugendlichen gestellt werden. Dabei nehmen Mentoringprogramme nach Ansicht von vielen Befragten einen wichtigen Stellenwert ein, da diese Projekte den Jugendlichen eine Bezugsperson zur Verfügung stellen, welche die Berufswelt kennt. Man erwartet, dass die Jugendlichen diese Mentorinnen/Mentoren als Vorbilder und Wegbegleiter akzeptieren. Mentoringprogramme stellen dabei ein entlastendes und kostengünstiges Angebot zur Schule und Berufsberatung dar.

## **Amtsinterne Stellungnahmen**

*Zentrale Fragestellungen: Welches sind die Kriterien für die Aufnahme der Jugendlichen ins Mentoring? Und welche Mentorinnen und Mentoren werden ausgewählt?*

Die angewendeten Überweiskriterien von Ithaka sind klar und für viele Befragten nachvollziehbar. Es werden aber Fragen der Ausdehnung auf andere Personengruppen erwähnt und diskutiert, wie z.B. auf Jugendliche mit grösseren Schulleistungsschwächen oder Jugendliche, die eine Lehre abgebrochen haben. Interviewgebende von anderen Mentoringprogrammen nehmen Jugendliche mit ähnlichem Profil wie Ithaka auf.

Die Belastbarkeit der Mentorinnen und Mentoren, d.h. nicht Professionellen, wird häufig erwähnt und auch als möglichen Einwand eingebracht, um nicht „schwierigere“ Jugendliche aufzunehmen. Daraus erklärt sich auch nochmals die zentrale Funktion der Projektleitung, die den Schutz und die Begleitung der Mentorinnen und Mentoren vor Überlastung gewährleisten muss.

Auf der anderen Seite wird vom Mentoren und der Mentorin viele Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet: Mentorinnen und Mentoren sollen Menschen vor allem Jugendliche gern haben, mit der Arbeitswelt vernetzt sein, ein gewisses technisches Wissen im Bewerbungsverfahren mit sich bringen, offen sein, über freie Zeit verfügen, integer und loyal sein, aber auch über eine gute Portion Frustrationstoleranz verfügen. Wenn man die soziodemographischen Merkmale der Mentorinnen und Mentoren (vor allem den Bildungshintergrund, den Beruf und die Motive zur Teilnahme an Ithaka) berücksichtigt, so stellt sich die Frage, weshalb man den Anspruch hat, diese Personengruppe zu „schonen“. Es handelt sich hier mehrheitlich um „recht robuste“ Personen. Ehrenamtliche Arbeit bedeutet nach Meinung vieler Befragter nicht, sich keinen Belastungen aussetzen zu wollen.

Wann der optimale Zeitpunkt für eine Aufnahme der Mentees ins Projekt ist, wird über alle Personengruppen hin sehr unterschiedlich beurteilt. Über alle befragten Personengruppen findet sich die ambivalente Überlegung, ob die Jugendlichen zuerst selber eine Lehrstelle suchen sollen, was später ihre Mitarbeit in einem Mentoringprojekt steigern sollte oder ob es besser ist, sie schon dann zu begleiten, wenn auch noch viele offene Lehrstellen zur Verfügung stehen. Über alle Befragten findet sich folglich die Meinung, dass der optimale Zeitpunkt sehr individuell ist. Daher sollten auch Lehrpersonen und Eltern die Jugendlichen bei Ithaka anmelden können. Wenige Stimmen machen sich auch dafür stark, dass sich die Jugendlichen selber anmelden sollen.

*Zentrale Fragestellung: Welche Projektstrukturen sollte Ithaka haben und wie steht es mit der Effizienz von Ithaka?*

Dass Mentoringprogramme in der heutigen Lehrstellensituation ein wichtiges Instrumentarium darstellt, scheint unbestritten. Auch dass Ithaka weiterhin angeboten werden sollte, darin sind sich alle Interviewten einig.

Das Projekt Ithaka hatte einen erschwerten Start, drei der vier regionalen Projektleiter/Projektleiterinnen stiegen im ersten Projektjahr aus. Ithaka lief eigentlich erst im dritten Projektjahr gut. Unter Berücksichtigung dieser Bedingungen müssen die Einschätzung zu Erwartungen auch verstanden werden. *"Das ganze Projekt könnte auf höherer Betriebstemperatur laufen"* spiegelt eine Kritik zu den Anfangsschwierigkeiten, die einerseits an einer unglücklichen Personalrekrutierung wie auch an Widerständen in regionalen BIZ

zum neuen Projekt selber festgemacht werden. In den BIZ-Zentren bestanden bereits einige Mentoringprogramme, die quasi durch das kantonale Projekt Ithaka gestoppt oder überführt werden mussten. Trotz dieser Anfangsschwierigkeiten sind viele Befragte zufrieden mit Ithaka, mit den jetzigen regionalen Projektleiterinnen sowie der kantonalen Projektleitung von Ithaka.

Die Funktion der Projektleitung, die räumliche Nähe des Projektes und das Matching werden durchwegs als sehr wichtig eingeschätzt. Die wichtigen Elemente in einem Mentorat zielen darauf hin, dass die Jugendlichen die Verbindlichkeit eines Mentorates erkennen, sich in ihrer Situation verstanden fühlen, aber auch, dass sie ihre aktive Teilnahme sehen und wahrnehmen. Die räumliche Einbindung für Ithaka bei der kantonalen Berufsberatung und die Zusammenarbeit mit den BIZ-Zentren werden als Vorteil gegenüber anderen Projekten erachtet. Viele informelle Abläufe und der unkomplizierte Kontakt mit den Berufsberaterinnen und Berufsberater sind so möglich.

Da das Case Management Berufsbildung erst eingeführt werden soll, können zur Abgrenzung Case Management Berufsbildung und Ithaka nur Vermutungen geäussert werden. Mögliche Szenarien, die erwähnt wurden, sind: Nicht erfolgreiche Mentees werden zur intensiveren und weiteren Betreuung ins Case Management Berufsbildung weitervermittelt. Eine weitere Möglichkeit ist, dass Ithaka eine Massnahme im Case Management Berufsbildung darstellen könnte.

Eine optimale Anpassung der Projektstruktur von Ithaka im Kanton muss noch geklärt werden. Nun sei auch der Zeitpunkt für eine Neuausrichtung da. Ob es Sinn macht, ein solches Projekt als Kernleistung des Amtes für Jugend und Berufsberatung zu definieren, oder weiterhin ein kantonales vielleicht auch regionales Projekt zu behalten, sind angesprochene Überlegungen. Mehrheitlich ist man der Meinung, dass Ithaka ein „schmaleres“, kantonales Projekt bleiben sollte. Synergien sollten genutzt werden. Denn grundsätzlich laufe das Projekt Ithaka sehr gut. Die Idee und das Mentoring werden als wichtiges und kostengünstiges Gefäss geschätzt. Das Angebot soll nach Meinung vieler Befragter im Amt für Jugend und Berufsberatung bestehen bleiben.

### **Amtsexterne Stellungnahmen**

Hier kommen nun aussenstehende Personen wie Kommissionsmitglieder und andere Anbieter von Mentoringprogrammen zu Wort.

*Zentrale Fragestellungen: Welches sind die Kriterien für die Aufnahme der Jugendlichen ins Mentoring? Und welche Mentorinnen und Mentoren werden ausgewählt?*

Von Jugendlichen, welche sich für eine Lehrstelle bewerben und dann auch eine Lehre absolvieren sollen, wird klar zugestanden, dass solche Menschen auch das Recht haben sollten, sich selber bei einem Mentorinprogramm zu melden. Nach Meinung interviewter Personen, könnten diese Entscheidung die Jugendlichen ganz gut selber treffen.

Die anderen befragten Mentoringprogramme sehen in ihrem Angebot eine längere Begleitung der Jugendlichen vor (8 Monate bis zu einem Jahr). Die Zielsetzung dieser Mentoringprogramme dehnt sich explizit auch auf Persönlichkeitsentwicklung (soft skills) aus. Vitamin „M“ beispielsweise startet mit einem gemeinsamen Kickoff, und beide Mentoringprogramme haben periodische Treffen aller Tandems und Mentoren/Mentorinnen.

Vitamin „M“ versucht ähnlich wie Ithaka einen Pool von Mentoren/Mentorinnen aufzubauen, wo hingegen incluso immer wieder „neue“ Mentorinnen und Mentoren einsetzt. Früher war auch die Schulung der Mentoren und Mentorinnen anderer Programme im BIZ möglich. Allgemein wird zurzeit die Zusammenarbeit mit den BIZ-Zentren als schwierig eingeschätzt. Gewünscht werden runde Tische, wo man sich über die Jugendlichen austauschen kann. Ebenso wird für einen runden Tisch plädiert, der die Zusammenarbeit zwischen den Mentoringangeboten, den BIZ-Zentren und dem Amt für Jugend und Berufsberatung zum Thema hat. Es besteht ein klares Interesse der Mentoringprogramme an einer Zusammenarbeit mit dem Kanton.

*Zentrale Fragestellung:* Wie steht es mit der Einbettung der Mentoringprogramme im Kanton?

Bevor im Kanton Zürich Ithaka als Mentoringangebot startete, bestanden in den Regionen verschiedene Anbieter. Nach Einschätzung einer interviewten Person bestand/besteht „Wildwuchs“. Niemand weiss so recht, was angeboten wird, zu welchem Preis und wo. So werden immer noch neben den bekannten Mentoringprogrammen (incluso, Ithaka, Vitamin „M“) einige andere Coaching/Mentoring-Angebote für Jugendliche vermutet. Dies kann, nach Meinung der Interviewten, durchaus Sinn machen. Doch sollte in Rahmen einer Qualitätssicherung gewährleistet werden, dass nicht teure Produkte in der Schule bekannter sind als die etablierten Mentoringprogramme.

Vor der Startphase des Projektes Ithaka bestanden andere Mentoringanbieter, die mit dem Kanton und dem Bund zusammenarbeiteten. Mit der Neukonzeptionierung im Kanton wurden einige Mentoringanbieter in der Konzeptionalisierung und Angebotsausgestaltung nicht mehr so stark mit einbezogen (z.B. incluso und Vitamin „M“), was von den Anbietern sehr bedauert wird. Dies war auch für den Projektstart Ithaka wahrscheinlich eher ein Hindernis. Die neue Ausrichtung wurde von Interviewten dann auch als „top to down“-Einführung beschrieben.

Zwischen den Angeboten der Stadt und des Kantons Zürich findet jedoch bereits eine Zusammenarbeit statt, welche jedoch noch verbessert werden könnte. Eine systematische Zusammenarbeit der bestehenden Mentoringprogramme mit den Berufsbildungszentren, den Berufsberatern und Berufsberaterinnen wurde nämlich bei der Neukonzeption im Kanton nach Aussagen der Befragten ebenfalls gestoppt. Beide befragten Programme finden es schade, dass sie nicht mehr in der kantonalen Konzeptionalisierung mitbeteiligt sind, das heisst, dass sie kein fixes Angebot geworden sind.

Die Interviewten unterstützen die Idee, dass andere Mentoringprogramme ebenfalls neben Ithaka bestehen und eine Ergänzung in der Kantonslandschaft bieten sollten. So wird vermutet, dass die 260 (bei 171 Gemeinden im Kanton Zürich) von Ithaka zur Verfügung gestellten Mentoratsplätze für den Kanton nicht ausreichen werden. Dies kann durchaus den Erwartungen des Kantones entsprechen. Wie unter 1.2 erwähnt will der Kanton Zürich 425 Mentoratsplätze im Kanton anbieten.

Interviewpartner anderer Mentoringangeboten sehen auch die Möglichkeit einer ergänzenden Angebotsstruktur zu Ithaka, zumal sie durch ihre Zielsetzung und etwas anders ausgerichtete Mentoratsbegleitung andere Jugendliche erreichen und begleiten. Zentral dabei wäre aber sicherlich ein Miteinander der Angebote (im Sinne eines runden Tisches),

wo Absprachen und Ausrichtungen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung unternommen werden.

#### Empfehlungen:

- Die Implementierung des Projektes im Kanton war schwierig. Hier könnte in Zukunft mit umsichtigeren Einführungen von Projekten Zeit und Kraft eingespart werden.
- Eine Bestandesaufnahme aller vorhandenen Projekte könnte eine bessere Zuweisung der Jugendlichen bewirken, eine Bedarfsanalyse darstellen und vor überteuerten oder unseriösen Angeboten könnte gewarnt werden.
- In diesem Zusammenhang ist zu überdenken, ob die Mentoratsplätze für den Kanton genügen und welchen Funktionen allenfalls „alte“ (incluso, Vitamin „M“) und ev. „neue“ Kooperationspartner dabei übernehmen können oder sollen.
- Von den Jugendlichen wird im Übergang Schule – Erwerbsleben eine hohe Eigenständigkeit erwartet. Diesem Anspruch müsste auch in Form der Überweisung/Anmeldung Rechnung getragen werden.
- Eine stärkere Präsenz von Ithaka in der Öffentlichkeit wie beispielsweise in der Schule, ist anzustreben. Dazu sind wohl Absprachen mit der Berufsberatung und dem Amt für Jugend und Berufsberatung nötig. Die Bekanntheit von Ithaka sollte auch bei den Berufsberaterinnen und -beratern und Jugendlichen ausgeweitet werden. Vielleicht müsste ein neuer für Jugendliche verständlicher Namen anstelle von Ithaka kreiert werden.
- Die Aufnahmekriterien der Jugendlichen sind generell zu überdenken. Vorgeschlagen wird, Jugendliche mit tieferer Schulbildung, Jugendliche aus dem 8. Schuljahr, Jugendliche mit Problemen während der Berufslehre und Jugendliche, die keine Motivation zeigen ebenfalls aufzunehmen.
- Die Erfolgskriterien sollten überdacht werden. Bei den Gesprächen hat sich gezeigt, dass durch das Mentorat die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen gestärkt werden kann. Diesem ist neben der Tatsache, eine Lehrstelle zu finden, auch Rechnung zu tragen. Grundsätzlich stellt sich vielleicht die Frage, ob man derart harte Erfolgskriterien wie die Lehrstellenfindung an ehrenamtlich arbeitende Personen delegieren sollte.
- Schnittstellen zwischen Berufsberatung und Ithaka laufen informell gut. Andere Schnittstellen, wie z.B. mit der Schulsozialarbeit, müssen noch verbessert beziehungsweise überhaupt thematisiert werden.
- Bei einem drohenden Abbruch des Tandems sollte vor der Möglichkeit eines Abbruchs des Mentorates ein Tandemwechsel mit überlegt werden. Allfällige nicht erfolgreiche „Matchings“ müssten schnell eruiert werden, damit ein neuer Mentor/eine neue Mentorin gefunden werden kann.
- Jugendliche, welche trotz Mentoring keine geeignete Anschlusslösung finden, sollten an eine (Fach-)Stelle wie z.B. das Case Management Berufsbildung weiterverwiesen werden.

## 7.4 Fallstudien

In einem letzten Untersuchungsteil wurden Fallanalysen von Mentees und deren wichtigsten Bezugspersonen (Eltern, Lehrpersonen, Mentoren/Mentorinnen, Berufsbildende) durchgeführt. Die Fallstudien sollen zur Illustration der bisherigen Ergebnisse dienen, um die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen dabei untersuchten Themen zu verdeutlichen. In den Fallstudien sollen die subjektiven Sichtweisen der Befragten aufgenommen werden.

*Fragestellung:* Welche Erfahrungen werden in den Tandems gemacht? Welche Unterstützung bringt das Mentorat für Eltern und Lehrpersonen?

Die Arbeit im Tandem wird von fast allen Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees als positiv erlebt. Vor allem die emotionale Begleitung wird als wichtig erlebt. Die Mentorinnen und Mentoren werden neben den Eltern auch als die wichtigsten Bezugspersonen im Berufswahlprozess beschrieben. Dies legt die Vermutung nahe, dass die affektive Begleitung und die 1:1 Betreuung von den Jugendlichen geschätzt werden.

Es wäre nach Ansicht einiger Befragten anzustreben, dass auch Jugendliche mit besonders schwierigen Startchancen eine Mentorsbegleitung erhalten. Der Vorteil des Mentoringprogrammes Ithaka sei ja, dass die Begleitung (bei Bedarf) schon früh beginnen und eine Beziehung zu den Jugendlichen aufgebaut werden könne.

Die Fallstudien haben auch gezeigt, dass die Tandems mit anderen Personen meist nicht im Austausch stehen. Sie arbeiten relativ autonom für sich. Dies bringt den Nachteil mit sich, dass sich die Lehrpersonen (und manchmal auch die Eltern) nicht informiert und einbezogen fühlen. Damit Doppelspurigkeiten zwischen Schule und Mentorat verringert werden könnten und zur besseren Arbeitsteilung, wird es von den befragten Lehrpersonen als wichtig befunden, dass sie über den Inhalt und Stand der Arbeit in den Tandems informiert sind. Nur so können sie wirklich entlastet werden, indem sie wissen, welche Aufgaben sie nicht mehr übernehmen müssen. Ebenfalls könnte so die Effektivität der Berufswahl noch vergrößert werden, indem bestehende Schwierigkeiten gemeinsam, ergänzend und von verschiedenen Seiten her koordiniert angegangen werden. Im Handbuch „Jugendliche richtig anpacken – Früherkennung und Frühintervention bei gefährdeten Jugendlichen“ (Fachverband für Sucht und Bundesamt für Gesundheit, 2008) wird empfohlen, dass in den Schulen eine Kultur des „Hinschauens und Handelns“ gepflegt werden soll. Dazu sind vor allem Interventionsleitfäden nötig, welche die Zuständigkeiten von Lehrpersonen, Schulsozialarbeit, Schulleitung, Berufsberatung und andere Begleitpersonen (z.B. Mentorinnen und Mentoren) festhält.

Ithaka ist in den Schulen und bei den Jugendlichen und deren Eltern teilweise zu wenig bekannt. Die Öffentlichkeitsarbeit sollte mehr ausgebaut werden. In Migrantenkreisen ist die Bereitschaft für die Teilnahme an Programm wie Ithaka oft weniger gross, da der Coach ein wenig die „Elternfunktion“ übernimmt, was nicht in allen Kulturen geschätzt wird (Häfeli & Schellenberg, 2009). Andere Gründe für die zurückhaltende Nutzung des Angebotes werden in der Motivation der Jugendlichen (z.B. sehen Dringlichkeit nicht) und den bestehenden Aufnahmekriterien (schulischen, sprachlichen und sozialen Voraussetzungen) gesehen.

Es zeigt sich, dass einige Mentees mit den gefundenen Anschlusslösungen wie etwa den weiteren Schulbesuch in Form des 10. Schuljahres nicht zufrieden sind. Auch treten Prob-

leme in der Berufslehre auf. Darum wird wohl oft der Wunsch geäussert, dass die Begleitung während der Berufslehre noch weiter andauert. Der Vorteil ist dann nach Meinung einiger Befragten auch, dass Betreuungspersonen nicht wieder wechseln und „neue“ Begleitpersonen (z.B. bei individueller Begleitung während der Berufslehre) ins Spiel kommen. Angesichts der hohen Quote an Lehrvertragsauflösungen wird zurzeit überlegt, ob begleitete Lehrverhältnisse für eine bestimmte Gruppe von Jugendlichen nicht Pflicht sein sollten (Häfeli & Schellenberg, 2009).

#### **Empfehlungen:**

- Ithaka muss auch unter den Jugendlichen und deren Eltern bekannter werden. Wenn das Programm unter den Jugendlichen bekannter wäre, könnten sich die Peers das Angebot gegenseitig empfehlen. Die Bedeutung der Peers ist bei dieser Altersgruppe nicht zu unterschätzen.
- Zusammenarbeit: Mentorinnen und Mentoren sollen aktiv mehr Zusammenarbeit mit den Eltern und Lehrpersonen suchen. Ein mindestens einmaliges Elterntreffen sollte z.B. als Pflichtprogramm zum Tandem dazugehören. Die Zusammenarbeit zwischen den Tandems und der Schule muss ebenso intensiver werden. Die Lehrpersonen müssten zumindest über den Inhalt in den Tandems informiert sein. Auch sind Absprachen mit dem Schulsozialdienst zu treffen. Es wäre zudem zu prüfen, ob ein Modul „Zusammenarbeit“ in die Mentorinnen- und Mentoren-Ausbildung aufgenommen werden soll.
- Mentoringprogramme müssen im schulischen Umfeld bekannter werden. Mentees, welche zur Zielgruppe von Ithaka gehören, sollen damit von Lehrperson klarere Empfehlungen erhalten, sich bei Bedarf ein Mentorat „zu gönnen“.
- Der Erfolg eines Mentorates sollte sich nicht nur dadurch auszeichnen, dass eine Lehrstelle gefunden wird, sondern auch, wie gut es gelungen ist, mit wichtigen Bezugspersonen zusammenzuarbeiten oder wie zufrieden die Beteiligten mit den Prozessen waren.
- Auch schwierigere Jugendliche sollten zur Zielgruppe von Ithaka gehören. Vor allem schulisch schwache Jugendliche und Jugendliche mit ausländisch klingendem Namen brauchen bei der Lehrstellensuche zusätzliche Unterstützung.
- Ebenso ist der Zeitpunkt des Beginns eines Mentorats früher anzusetzen. Die Dauer könnte zudem ausgeweitet werden, indem die Begleitung offiziell während der Berufslehre (mindestens am Anfang) andauert.
- Es fällt auf, dass in den Fallstudien vor allem Frauen in Langzeitmentoraten beobachtet wurden. Es ist zu vermuten, dass junge Frauen später in eine Mentoratsbegleitung einsteigen als junge Männer. Daher ist zu überdenken, ob junge Frauen anders rekrutiert (ev. früher) werden müssten.

### **7.5 Zusammenfassende Empfehlungen**

Abschliessend sollen die Zielsetzungen der Evaluation und die Ziele des BBT-Gesuches (vgl. Kapitel 1.4) mit den Ergebnissen und Empfehlungen der vorliegenden Arbeit verglichen werden. Dazu werden die Empfehlungen aus den Kapiteln 7.1. bis 7.4. in einer zusammenfassenden Tabelle dargestellt (Tabelle 10). Die im BBT-Gesuch formulierten Ziele

und/oder Zielsetzungen der Evaluation werden den Empfehlungen aus der Evaluation thematisch zugeordnet.

Diese Empfehlungen – wie die anderen auch – haben Vorschlagscharakter und besitzen nicht den Anspruch auf Ausschliesslichkeit oder gar Vollständigkeit. Die Einschätzung des Handlungsbedarfes wurde durch die Verfasserinnen des Berichtes gemacht. Die Einschätzung orientiert sich in der Regel an der Anzahl Empfehlungen, welche von den Befragten gemacht wurden (in den Spalten 3 bis 6 in Tabelle 10 ersichtlich), aber auch an der inhaltlichen Wichtigkeit, welche durch die Autorinnen gesetzt wurde.

Der Projektauftrag des BBT hält fest, dass bis Dezember 2009 260 Mentoratsplätze durch Ithaka im Kanton angeboten und bereitgestellt werden soll. Diese Auflage ist nicht in Tabelle 10 enthalten. Die Anzahl Mentorinnen und Mentoren insgesamt beträgt 174 (Stichtag 17.3.2009). Aufgrund der Erhebung der Daten kann festgestellt werden, dass pro halbes Schuljahr 160 Tandems gebildet wurden. Es ist davon auszugehen, dass mit dem bestehenden Corps an Mentorinnen und Mentoren, welche teilweise mehrere Mentees gleichzeitig begleiten, und der relativen kurzen Dauer der Tandembegleitungen, theoretisch 260 Tandems gebildet werden könnten.

Es wird wohl Aufgabe des Kantons Zürich sein, weiter abzuklären, inwiefern 425 Mentoratsplätze für den ganzen Kanton genügen und ob die Ausgestaltung der eher kurzfristig angelegten Tandems für die Zielgruppe angepasst ist. Im Vergleich zu anderen Mentoringprojekten wie Vitamin „M“ und incluso sind die Tandembegleitungen im Projekt Ithaka kürzer. Dies ist für einen Grossteil der Jugendlichen erfolgversprechend, wie es die Ergebnisse ja auch belegen. Trotzdem und vielleicht auch hinsichtlich der Einführung eines Case Management Berufsbildung sollte der Kanton überdenken, ob zusätzliche Mentoratsplätze mit anderer Betreuungsdauer und anderen Zielgruppen daneben bestehen sollten. Es ist dann eine gute Zusammenarbeit mit anderen Mentoringprogrammen zu suchen, dies insbesondere auch mit den BIZ-Zentren und den Berufsberaterinnen und Berufsberatern.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Projekt Ithaka die gesetzten Ziele erreicht hat (vgl. Tabelle 10). Alle Beteiligten sind zufrieden und wollen, dass das Projekt weiterläuft. Auch weitere Kreise wie Berufsberatung, Fachstellen für Berufsberatung sehen im Mentoringprojekt einen wesentlichen Beitrag gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Aufgrund dieser Erkenntnisse scheint es empfehlenswert, das Projekt Ithaka in verbesserter Version weiterzuführen.

**Tabelle 10: Zusammenfassende Empfehlungen der Evaluation im Vergleich zu den Zielsetzungen des BBT-Gesuches**

Ziele und Hauptfragen der Evaluation	BBT-Ziele von Ithaka	Mentee und MentorInnen	Ämter und „Aussenstellen“	Fallstudie	Handlungsbedarf
<b>Jugendliche</b>					Priorität
<b>Start/Dauer der Begleitung.</b> Welcher ist der optimale Zeitpunkt für die Aufnahme ins Mentoring?	Reduktion der Lehrabbrüche durch das Sicherstellen einer Begleitung bei Bedarf bis in die Ausbildungszeit hinein	Früherer Beginn sollte möglich sein	-Jugendliche aus dem 8. Schuljahr - Jugendliche mit Problemen während der Berufslehre	- Das Mentorat sollte möglichst früh beginnen. - Mentorsbegleitung auch während der Berufslehre - Klare Empfehlungen der Lehrpersonen an potentielle Mentees, dass sie sich fürs Mentoringprogramm anmelden sollen	+++
<b>Zielgruppe.</b> Welche sind die Kriterien (Ressourcen, Bedarf, Nachfrage) für die Aufnahme der Jugendlichen?	Ein bedarfgerichtetes, niederschwelliges Realisierungs- und Unterstützungsangebot für Jugendliche, deren Berufswahlprozess weit fortgeschritten ist	Auch für Jugendliche aus tieferen Schultypen und „demotivierte Jugendliche“	Ausweitung auf Jugendliche mit tieferer Schulbildung, und Jugendliche, die keine Motivation zeigen	- Ausweitung auf schulisch schwache Jugendliche - junge Frauen in Langzeitmentoraten -> Überprüfung der angepassten Erfassung und Begleitung	+++
<b>Abbruch: was dann?</b> Die Zahl der Anschlusslösungen (Lehrstelle, Attestausbildung) beträgt 50% oder mehr, die Zahl der praktischen oder schulischen Zwischenlösungen beträgt 25% oder mehr. Die verbleibenden Jugendlichen werden speziellen Fachstellen zugewiesen.		- Weiterverweisung, oder weitere Hilfestellungen sicherstellen -> enge Zusammenarbeit und Absprache mit Projekten wie „Case Management Berufsbildung“ - bei einem drohenden Abbruch des Tandems sollte ein Tandemwechsel mitüberlegt werden	Jugendliche, welche trotz Mentoring keine geeignete Anschlusslösung finden sollten an eine (Fach-)Stelle wie z.B. das Case-Management weiterverwiesen werden		+++
<b>Arbeitsweise</b>		Erfahrungsaustausch unter den Mentees fördern		„Empfehlungsschreiben“ anderer Art (z.B. Entwicklungsportfolio) für Ausbilder	++
<b>Mentor/innen</b>					
<b>Rekrutierung und Personalpflege</b>	Aufbau eines Netzwerkes von Mentoren aus der Wirtschaft, der Bildung und von Fachpersonen aus der Berufsberatung	- Die Auswahl der Mentorinnen und Mentoren ausweiten: Migrant/innen und Migrantinnen, ältere und erwerbslose Personen - es empfiehlt sich eine aktive Bindung erfahrener Mentor/innen an Ithaka			+

<b>Weiterbildung Ausbildung Mentorinnen und Mentoren</b>		Ausweitung des Weiterbildungsprogramms		Neues Modul: „Zusammenarbeit mit Bezugspersonen der Mentees“ in Mentor/innen-Ausbildung	++
<b>Zusammenarbeit Mentor/innen mit anderen Parteien</b>	Ergänzung oder Entlastung der Lehrpersonen und der Berufsberatung	Anwesenheit weitere Personengruppen (wie Berufsberater, Eltern etc.) am Erstgespräch		Mentor/innen sollen die Zusammenarbeit mit Eltern und Lehrpersonen aktivieren	+++
<b>Projektebene Ithaka</b>					
<b>Erfolgskriterien</b>	Erhöhung der Chancen bei der Stellensuche durch eine konzentrierte Begleitung während der Stellensuche und durch das Beziehungsnetz des Mentors	Ausweitung der Erfolgskriterien auf „soft-skill“-Faktoren	- Ausweitung der Erfolgskriterien auf „soft-skill“-Faktoren - keine Anbindung von harten Erfolgskriterien (Lehrstellenfindung) an ehrenamtlich arbeitende Personen - Ausweitung der Bekanntheit in Schulen und bei den Jugendlichen - ein neuer für Jugendliche verständlicher Projektname - stärkere Präsenz von Ithaka in der Öffentlichkeit (Schule)	Ausweitung der Erfolgskriterien auf gelungene Zusammenarbeit mit Bezugspersonen oder auf Prozesszufriedenheit der Mentees	+++
<b>Bekanntheit / PR</b>				- Ausweitung der Bekanntheit der Mentoringprogramme in Schulen und bei den Jugendlichen	+++
<b>Einbettung im kantonalen Angebot</b>			Schnittstellen zu Schulen, Schulsozialarbeit verbessern beziehungsweise überhaupt thematisieren	Der Schulsozialdienst könnte ev. auch für Mentorin-gaufgaben beigezogen werden	++
<b>Projektmanagement Kanton</b>					
<b>Projektstart</b>			Umsichtigere Einführungen von Projekten und Sorgfalt zu ehemaligen Partnern		+++
<b>Bedarf</b>	Ein flächendeckendes Angebot für den ganzen Kanton		- Bedarfsklärung und Bestandaufnahme der benötigten und vorhandenen Mentoratsplätze - Erstellen der Bestandaufnahme aller vorhandenen (tolerierten) Projekte im Kanton - Case- Management Berufsbildung vorantreiben		+

Kritikpunkte wurden - wenn überhaupt - in moderater Form geäussert und betreffen eher das Projektmanagement des Kantons Zürich. Dabei wird die Notwendigkeit eines Mentoringprojektes nicht in Diskussion gestellt, man vermutet eher, dass das Angebot noch nicht reiche, oder nicht alle „Bedürftigen“ erfasse. Angeregt wird daher, auch zu unterscheiden zwischen Ithaka und Mentoringprogrammen allgemein. Durch eine Bedarfsabklärung des Kantons könnte geklärt werden, ob die Anzahl Plätze durch Ithaka abgedeckt werden könnte oder ob weitere Zusammenarbeiten mit anderen Mentoringprogrammen Sinn machen.

Als weiteren Interessenspunkt der Evaluation wurde die Abgrenzung zum geplanten Case Management Berufsbildung erwähnt. Berufsberatung, BIZ-Zentren, Ämter und weitere Mentoringprogramm-Anbieter warten förmlich auf das angekündigte Case Management Berufsbildung bzw. auf deren definitiven Umsetzung. Aufgrund der Erkenntnisse der Evaluation scheint dabei der Aspekt der Weiterverweisung bei Tandem-Abbrüchen von zentraler Bedeutung zu sein. Aber auch die Erfassung aller Jugendlichen mit Schwierigkeiten, die sich dann im Umfeld Berufsfindung manifestieren, liegt vielen Befragten am Herzen. Die Erwartungen an Case Management Berufsbildung sind demnach hoch: Erfassung aller Jugendlichen, Weiterverweisung dieser Jugendlichen an passende Projekte und bei Nicht-Erfolg Weiterarbeit mit denselben Betroffenen.

Die Untersuchung hat verschiedene Weiterentwicklungsmöglichkeiten des Projektes offen gelegt und auch breiter angelegte Empfehlungen hervorgebracht. In der folgenden Tabelle 11 erscheinen die Empfehlungen in ihrer erwarteten Umsetzbarkeit.

Am schnellsten umsetzbar scheint uns die Anpassung, die das Projekt Ithaka in seinen Abläufen und Angeboten selber übernehmen kann.

Absprachen, die der Kanton in Zusammenarbeit mit weiteren involvierten Parteien treffen muss, brauchen wahrscheinlich mehr Zeit. Dabei geht es darum, die Positionen zu formulieren und zu klären, um einen gemeinsamen Weg zu finden.

Die langfristigen Ziele betreffen politische Ausrichtungen und finanzielle Rahmenbedingungen. Beides sind Aspekte, die mit viel Umsicht und grösserem Diskurs geführt werden müssen.

**Tabelle 11: Dringlichkeit und Umsetzbarkeit der Empfehlungen**

<p><b>Kurzfristige Massnahmen: Anpassung der Projektkonzeption Ithaka</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausdehnung der Mentoratsbetreuung: früherer Beginn und Begleitung während der Lehre</li><li>• Lehrpersonen sollten in Absprache mit den Jugendlichen ihre Schüler und Schülerinnen anmelden können</li><li>• Systematische Zusammenarbeit der Mentorinnen und Mentoren mit Lehrpersonen, Eltern und weiteren Personengruppen</li><li>• Weiterbildung für Mentorinnen und Mentoren attraktiver gestalten, wie auch auf spezifische Rollenbedürfnisse ausrichten (bspw. Zusammenarbeit mit Lehrpersonen, Eltern)</li><li>• Systematische Weiterverweisung bei Abbruch eines Mentorates</li></ul>
<p><b>Mittelfristige Massnahmen: Zusammenarbeit und Weitererweisung</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausweitung der Zielgruppe auf „schwierigere Jugendliche“ mit gleichzeitiger Anpassung der Ausbildung und Betreuung der Mentoren und Mentorinnen.</li><li>• Ausweitung der Erfolgskriterien auf „soft-skills“-Faktoren</li><li>• Case Management Berufsbildung einführen</li><li>• Runde Tische: Mentoringprogramme, Case Management Berufsbildung, Schulen und Berufsberatung</li><li>• Analog zum Sozialausweis ein „Entwicklungsportfolio“ für Mentees entwerfen</li><li>• Breitere Rekrutierung der Mentoren und Mentorinnen</li><li>• Bekanntheit ausdehnen beispielsweise an Schulen bei Schüler, Schülerinnen und Lehrpersonen</li></ul>
<p><b>Langfristige Massnahmen: Strategische Massnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Umsichtiger Aufbau und Pflege von bestehenden Angeboten und Überführung in neue Ausrichtungen</li><li>• Bestandesaufnahme benötigter und vorhandener Mentoratsplätze</li><li>• Bestandesaufnahme vorhandener Projekte</li><li>• Kriterienkatalog zu unterstützungswürdigen Projekte erstellen und periodisch überprüfen</li></ul>

## 8 Literatur

- Bundesamt für Statistik (2004). *Sozialberichterstattung Schweiz. Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. Neuchâtel: BFS.
- Flick, U. (2009). *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie.
- Haeberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2004). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht*. Bern/Aarau: NFP43 (Synthesis).
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Biel: EDK.
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2008). *Offerte: Externe Evaluation des Projektes Mentoring "Ithaka"*. Fassung zu Händen Amt für Jugend und Berufsberatung und Bildungsdirektion des Kantons Zürich. Hochschule für Heilpädagogik: Zürich.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices (Third Edition). A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources, Inc.: Odessa.
- Hupka, S., Sacchi, S. & Stalder, B. E. (2006). *Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts TREE*. Bern: TREE.
- Ledergerber, B. & Ettl, R. (Hrsg.) (2008). *Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch für Programmverantwortliche und MentorInnen*. Dübendorf: Verlag SVB.
- Litscher, M. (2008). *Evaluation incluso*. Zürich: Caritas.
- Mayring, P. (2001). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Studium.
- Meyer, T. (2009). Wer hat, dem wird gegeben: Bildungsungleichheit in der Schweiz. In C. Suter, S. Perrenoud, R. Lévy, U. Kuhn, D. Joye & P. Gazareth (Eds.), *Sozialbericht 2008: Die Schweiz vermessen und verglichen* (pp. 60-81). Zürich: Seismo.
- Opp, G., & Teichmann, J. (2008). *Positive Peerkultur. Best Practices in Deutschland*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Parsons, T. (1951). *The social System*. London: Tavistock.
- Rheinberg, F. & Krug, S. (1999). *Motivationsförderung im Schulalltag: Psychologische Grundlagen und praktische Durchführung*. Göttingen: Hogrefe.
- Rosenthal, G. (2005). *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. Weinheim: Juventa.
- SAKE (2007). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS. Modul „Unbezahlte Arbeit“*. <http://www.bfs.admin.ch>.
- Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft, SGG (2006). *Schweizer Freiwilligen-Monitor*. <http://www.freiwilligenmonitor.ch>.
- Soziale Dienste Stadt Zürich (2008). *Handbuch Freiwilligenarbeit*. Zürich: Soziale Dienste. <http://www.stadt-zuerich/freiwillige>

Schultheis, F., Perrig-Chiello, P. & Egger, S. (Eds.) (2008). *Kindheit und Jugend in der Schweiz*. Basel & Weinheim: Beltz.

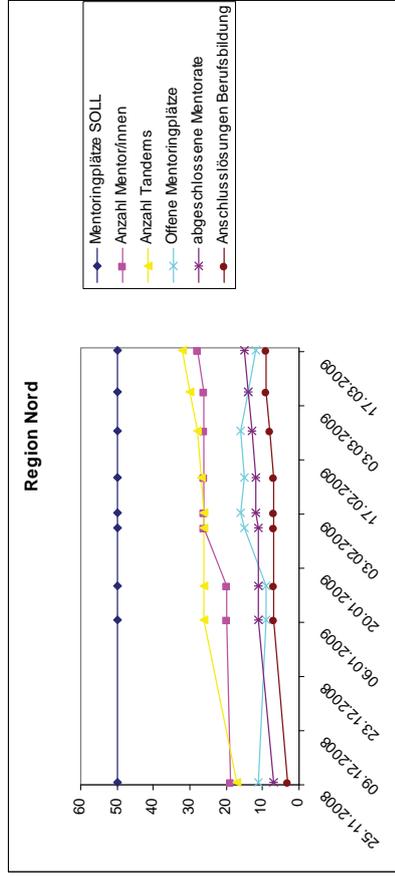
Fachverband für Sucht und Bundesamt für Gesundheit (2008). *Jugendliche richtig anpacken – Früherkennung und Frühintervention bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: BAG.

## 9 Anhang

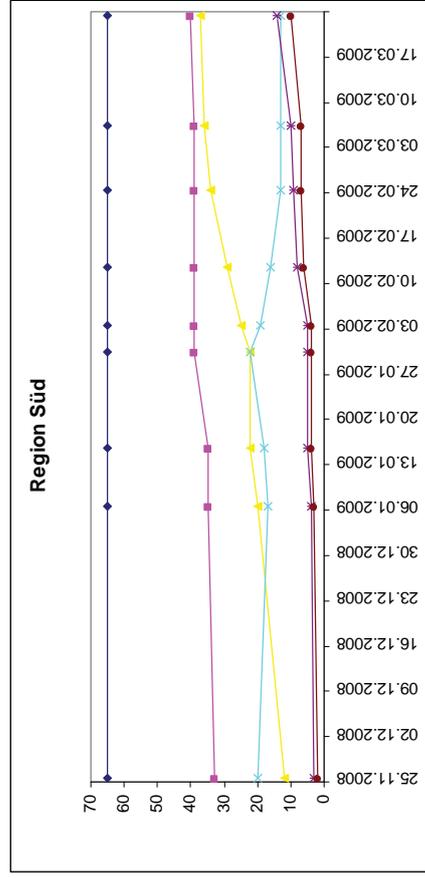
Anhang A1:	Statistiken getrennt nach den fünf regionalen Projektstandorten	S. 87
Anhang B1:	Mentees nach Schulstufe in den Jahren 08 und 09	S. 89
Anhang B2:	Internetbetragung der Mentorinnen und Mentoren	S. 90
Anhang B3:	Test auf Unabhängigkeit der Stichproben Mentorinnen/Mentoren mit vs. ohne Erfahrung	S. 101
Anhang B4:	Leitfadeninterviews verschiedener Personengruppen	S. 102
Anhang B5:	Erhebungsunterlagen zur Fallanalyse: Beobachtungsbogen und Interviewleitfaden	S. 107
Anhang C1:	Nationalität/Herkunft der Mentees	S. 114
Anhang C2:	Lösungen der Mentees	S. 115
Anhang C3:	Häufigkeitsverteilungen der Motive, Erwartungen und Bereitschaft der Mentees	S. 116
Anhang C4:	Verteilungen der Mentorinnen und Mentoren auf die Berufstypen nach Holland	S. 117

## Anhang A1: Statistiken getrennt nach den fünf regionalen Projektstandorten

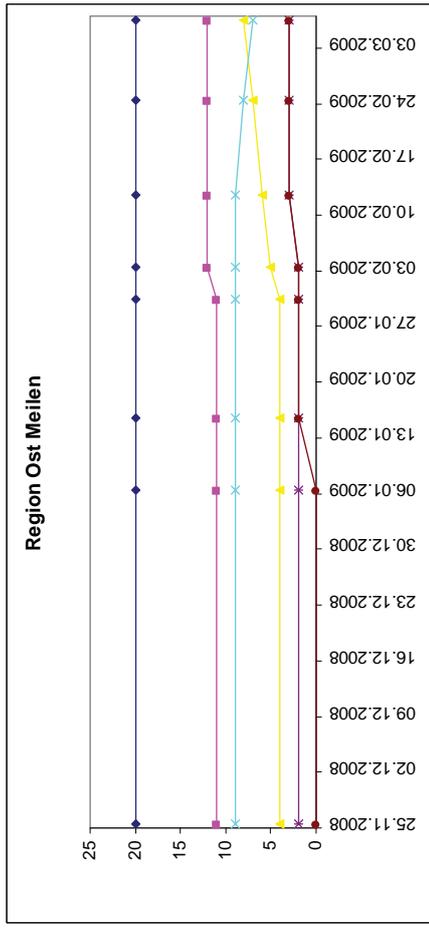
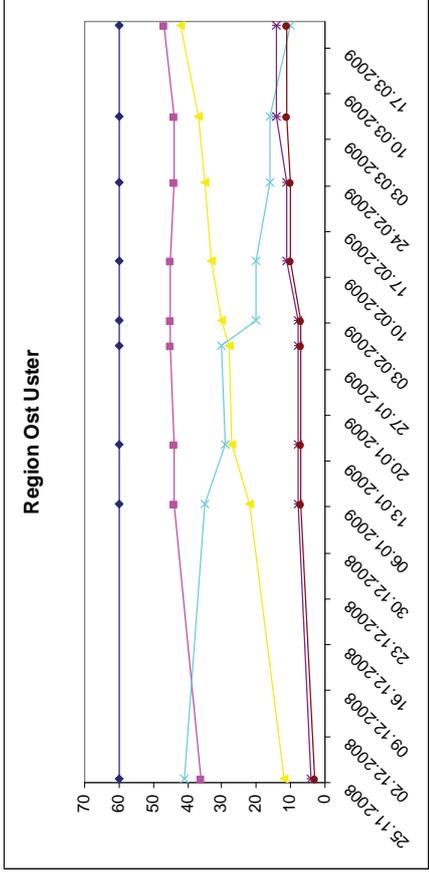
### Region Nord



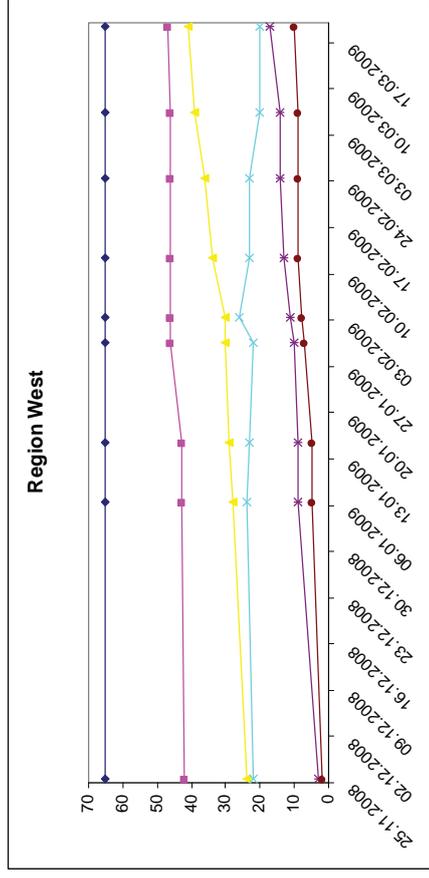
### Region Süd



### Region Ost



### Region West



### Anhang B1: Mentees nach Schulstufe in den Jahren 08 und 09

	Chi-Quadrat (nach Pearson)	df	p
Nationalität	.050	2	.975 (n.s.)
Letzte Schulstufe (inkl. 10. Schuljahr)	10.898	3	.012 (sign.)
Oberstufe	11.892	4	.018 (sign.)
Zivilstand Eltern	.697	2	.706 (n.s.)
Geschlecht	.619	128	>10% (n.s.)

## **Anhang B2: Internetbetrachtung Mentorinnen und Mentoren Evaluation Mentoring-Projekt „Ithaka“**

---

Benötigte Zeit zum Ausfüllen: 15-20 Minuten

Liebe Mentorinnen und Mentoren,

In den letzten Jahren hat die Bedeutung von Mentoring-Programmen stark zugenommen. In verschiedenen Kantonen werden zurzeit entsprechende Pilotprojekte durchgeführt. Das laufende Pilotprojekt „Ithaka“ der Berufsberatung vom Kanton Zürich, bietet zurzeit für rund 260 Jugendliche Mentorats-Plätze an und soll weiter ausgebaut werden.

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik ist beauftragt worden, das Projekt nun zu evaluieren. Das Ziel dabei ist, nach den optimalen Projektstrukturen zu suchen, damit so viele Jugendliche der Zielgruppe als möglich eine Anschlusslösung finden.

Da Sie, liebe Mentorinnen und Mentoren, für den Erfolg des Projektes eine besonders wichtige Rolle spielen, ist uns Ihre Meinung zum Thema besonders wichtig.

Beim Ausfüllen des Fragebogens beachten Sie bitte folgende Punkte:

Beantworten Sie die Fragen spontan und ehrlich

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten

Wir sind an ihrer persönlichen Meinung interessiert

Alle Antworten werden vertraulich und anonym behandelt

Lesen Sie alle Fragen sorgfältig durch, damit diese richtig verstanden werden

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Freundliche Grüsse,

Michaela Studer und Claudia Schellenberg (HfH)

Bei Fragen zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren!

Claudia Schellenberg (044 317 11 39), Michaela Studer (044 317 12 31).

Angaben zur Person	
1. Projektstandort	<input type="checkbox"/> Ost: Uster <input type="checkbox"/> West: Kloten/Dielsdorf <input type="checkbox"/> Süd: Horgen/Urdsorf <input type="checkbox"/> Nord: Winterthur/Meilen
2. Wie sind sie auf Ithaka aufmerksam geworden?	<input type="checkbox"/> Inserat in der Zeitung <input type="checkbox"/> Bekannte/KollegIn <input type="checkbox"/> Informationsveranstaltung <input type="checkbox"/> Arbeitsort <input type="checkbox"/> Andere, welche?
3. Wohnort	<input type="checkbox"/> dörflich/ländlich <input type="checkbox"/> kleinstädtisch <input type="checkbox"/> grossstädtisch (in einer Stadt mit über 100'000 Einwohner) <input type="checkbox"/> weiss nicht
4. Nationalität	
5. Sind Sie in der Schweiz geboren?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
6. Geschlecht	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich
7. Alter	
8. Zivilstand	<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet bzw. dauerhaft zusammenlebend <input type="checkbox"/> geschieden/getrennt lebend <input type="checkbox"/> verwitwet
9. Welchen Beruf haben Sie erlernt? Und welche Berufe haben sie schon ausgeübt?	
10. Höchste abgeschlossene Ausbildung	<input type="checkbox"/> obligatorische Schule <input type="checkbox"/> Berufslehre <input type="checkbox"/> Höhere Fachprüfung <input type="checkbox"/> gymnasiale Maturität <input type="checkbox"/> Lehrerseminar <input type="checkbox"/> Universität, Fachhochschule <input type="checkbox"/> Andere _____
11. Sind Sie zurzeit erwerbstätig?	<input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> in Familie engagiert <input type="checkbox"/> in Pension/Rente

<b>12. Falls Sie zurzeit erwerbstätig sind: Welche Tätigkeit üben Sie aus?</b>	
<b>13. Sind Sie Mitglied von Berufsverbänden, Netzwerken oder anderen beruflichen Organisationen?</b>	<input type="checkbox"/> Ja, welche? _____ <input type="checkbox"/> Nein
<b>14. Üben sie noch weitere ehrenamtliche Tätigkeiten aus? Wenn ja, welche?</b>	
<b>15. Zu welchen Berufsfeldern können Sie einem Mentee Informationen und/oder Kontakte vermitteln?</b>	
<b>16. Was ist Ihre Motivation, am Projekt Ithaka teilzunehmen?</b> (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Gute Möglichkeit, mit Jugendlichen zusammen etwas zu bewegen/bewirken <input type="checkbox"/> Jugendliche unterstützen <input type="checkbox"/> Neue Erfahrungen sammeln <input type="checkbox"/> etwas Sinnvolles machen <input type="checkbox"/> Kontakte und neue Beziehungen knüpfen <input type="checkbox"/> Eigene Durchsetzungsfähigkeit testen <input type="checkbox"/> Eigene Abgrenzungsfähigkeit testen <input type="checkbox"/> Identifikation mit dem Projekt Ithaka <input type="checkbox"/> Ich kann meine eigenen Erfahrungen weitergeben <input type="checkbox"/> Ich lerne Menschen mit anderem Lebenshintergrund kennen <input type="checkbox"/> Sich schnell in eine fremde Situation einleben <input type="checkbox"/> Sich in ungewohnten Situationen bewähren können <input type="checkbox"/> verfüge über Erfahrungen mit eigenen Kindern und möchte diese weitergeben <input type="checkbox"/> Möchte Erfahrungen in Bezug auf die Lehrstellensuche meiner Kinder erlangen <input type="checkbox"/> Anderes: _____
<b>17. Seit wann sind Sie bei Ithaka dabei?</b>	<input type="checkbox"/> seit kurzem <input type="checkbox"/> seit einem halben Jahr <input type="checkbox"/> seit einem Jahr <input type="checkbox"/> seit zwei Jahren <input type="checkbox"/> länger
<b>18. Betreuen Sie zurzeit ein Mentee?</b>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
<b>19. Wie viele Mentees haben Sie bisher betreut?</b>	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> mehr als 3

## Fragen zum Projekt Ithaka

Es folgen nun einige Fragen über die Organisation und die Abläufe von Ithaka. Bitte beantworten Sie die Fragen aus Ihrer Sicht als Mentorin bzw. Mentor.

**20. Haben sich Ihre Erwartungen vom Mentoringprojekt Ithaka erfüllt?**

- Ja  
 zum Teil  
 Nein

**21. Falls Ja: Was hat Ihnen die Teilnahme an Ithaka (bisher) gebracht?** \_\_\_\_\_

**Falls Nein: Warum haben sich Ihre Erwartungen nicht erfüllt?** \_\_\_\_\_

**22. Wie beurteilen Sie die Methode des Mentorings als Instrument für die Berufsintegration?**

Sehr gut	gut	teils - teils	Wenig nützlich	unnütz
<input type="checkbox"/>				

**23. Erachten Sie es als wichtig, dass es Ithaka auch in Zukunft gibt?**

- Ja  
 Nein

**24. Stellen Sie sich ab September 2009 voraussichtlich wieder als MentorIn zur Verfügung?**

- Ja  
 Nein  
 Noch unklar

**25. Bitte geben Sie bei den unten aufgeführten Bereichen an, wie zufrieden Sie diesbezüglich mit dem Mentoringprojekt Ithaka sind.**

	sehr zufrieden 5	eher zufrieden 4	teils-teils 3	eher unzufrieden 2	unzufrieden 1
Begleitung und Unterstützung durch die Projektleiterinnen	<input type="checkbox"/>				
Anerkennung der geleisteten Arbeit durch die Projektleiterinnen	<input type="checkbox"/>				
Finanzielle Entschädigung der geleisteten Arbeit (Reka-Check)	<input type="checkbox"/>				
Handhabung der Spesen	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Unterstützung (Einführungsseminar, Unterstützung durch Projektteam)	<input type="checkbox"/>				
Weiterbildungsmöglichkeiten/ Themenabende	<input type="checkbox"/>				
Bereitstellung von geeigneten Räumen	<input type="checkbox"/>				
Austausch mit anderen Mentorinnen und Mentoren von Ithaka	<input type="checkbox"/>				
Mitwirkung in der Organisation von Ithaka	<input type="checkbox"/>				
Zeitlicher Aufwand	<input type="checkbox"/>				
Anderes: _____	<input type="checkbox"/>				

**26. Bitte geben Sie bei den unten aufgeführten Bereichen – welche sich eher an den Staat und die Öffentlichkeit richten – ebenfalls an, wie zufrieden Sie diesbezüglich bei Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sind.**

	sehr zufrieden	eher zufrieden	teils-teils	eher unzufrieden	unzufrieden
	5	4	3	2	1
Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit als berufliches Praktikum oder als berufliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>				
Öffentliche Anerkennung in Form von Ehrungen und Ähnlichem	<input type="checkbox"/>				
Öffentliche Anerkennung durch Berichte in der Presse und den Medien	<input type="checkbox"/>				
Mehr Zeit vom Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>				
Anderes: _____	<input type="checkbox"/>				

**27. Gibt es neben den erwähnten Bereichen noch weitere Anregungen/Ideen bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit, die Sie sich wünschen? Welche?**

**28. Bitte führen Sie kurz aus, wo Sie beim Mentoringprojekt Ithaka wenig zufrieden sind und Verbesserungspotential sehen/wünschen.**

**29. Wie Sie wissen, werden nicht alle Jugendlichen ins Programm von Ithaka aufgenommen. Die Jugendlichen müssen bestimmte, festgesetzte „Kriterien“ erfüllen. Beurteilen Sie bitte die folgenden Aufnahmebedingungen der Jugendlichen nach Wichtigkeit.**

	sehr wichtig	eher wichtig	teils-teils	eher unwichtig	unwichtig
	5	4	3	2	1
Fortgeschrittener oder abgeschlossener Berufswahlprozess	<input type="checkbox"/>				
Erfüllen schulischer oder persönlicher Voraussetzungen für eine Grundbildung (z.B. Schulstufe, Noten, Betragen)	<input type="checkbox"/>				
Im 9. oder 10. Schuljahr sein	<input type="checkbox"/>				
Nachweisbarer Bedarf an Begleitung und Unterstützung bei der Lehrstellensuche	<input type="checkbox"/>				
Vermittlung durch BerufsberaterIn	<input type="checkbox"/>				
Motivation, eine Lehrstelle zu suchen und finden	<input type="checkbox"/>				
Motivation, sich auf den Mentoringprozess einzulassen	<input type="checkbox"/>				
Bereitschaft und Offenheit, mit MentorIn zusammenzuarbeiten	<input type="checkbox"/>				
Fähigkeit, verbindliche Beziehungen einzugehen, aufzubauen und zu pflegen	<input type="checkbox"/>				
Bereitschaft, sich selbst zu reflektieren und Vorschläge anzunehmen	<input type="checkbox"/>				
Fähigkeit, dem Alter entsprechende Verantwortung zu übernehmen	<input type="checkbox"/>				

Anderes: _____	<input type="checkbox"/>				
----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**30. Müssten Ihrer Meinung nach zur Auswahl der Jugendlichen noch weitere Kriterien aufgenommen werden?**

- Ja, welche? \_\_\_\_\_
- Nein

### Fragen zum Mentorat

Diese Fragen betreffen Sie nur, wenn Sie bereits Erfahrungen mit einem Mentorat bei Ithaka sammeln konnten (sonst gehen Sie bitte gleich zur Frage 54). Denken Sie dabei entweder an das letzte Mentorat oder das für Sie wichtigste Mentorat zurück.

**31. Wie zufrieden waren Sie mit der Zuweisung von Mentee und MentorIn („Matching“)? Hat man in Ihrem Fall die richtigen Personen zusammengeführt?**

- Ja
- Nein, warum nicht? \_\_\_\_\_

**32. Auf welche Kriterien sollte man beim Matching besonders achten?**

- MentorIn und Mentee haben dasselbe Geschlecht
- MentorIn und Mentee wohnen in der Nähe voneinander
- MentorIn arbeitet in einem Berufsfeld, für welches sich das Mentee interessiert
- Anderes: \_\_\_\_\_

**33. Beschreiben Sie bitte kurz das Ihnen zugeteilten Mentee. Welche Schwierigkeiten hatte das Mentee? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Unrealistische/unklare Berufswünsche
- Fixiert auf Traumberuf
- Aufenthaltsstatus
- mangelhafte Deutschkenntnisse
- Schulnoten, Schulabschluss
- Verhaltensauffälligkeiten
- physische oder psychische Beeinträchtigung
- äusseres Erscheinungsbild
- Auftreten
- Vorurteile gegenüber dem Herkunftsland / Name des Mentee
- keine Praktikas / Schnupperlehren besucht
- Alter (zu jung/zu alt)
- Zeitpunkt des Beginns des Mentorats (z.B. später Beginn)
- Wenige Kenntnisse über Berufsfelder
- Ungezügnete Bewerbungsunterlagen
- Kein Multicheck
- Anderes: \_\_\_\_\_

**34. Bitte führen Sie die Hauptschwierigkeit kurz aus:**

**35. Wie lange hat das Mentorat gedauert?**

**36. Wie oft haben Sie Ihr Mentee getroffen?**

- einmal im Monat
- zweimal im Monat
- dreimal im Monat
- wöchentlich
- Anderes: \_\_\_\_\_

**37. In welcher Form tauschen Sie sich mit Ihrem Mentee vor allem aus?**

- e-mail
- Telefon
- persönliche Treffen
- Anderes: \_\_\_\_\_

**38. Wie gross war Ihr totaler Zeitaufwand pro Monat (in Stunden)?**

**39. Wie haben Sie den Austausch mit Ihrem Mentee insgesamt erlebt?**

- gut/erfreulich
- teils gut/teils schwierig
- schwierig/belastend
- unterschiedlich

**40. Wie häufig waren Sie gefordert, Ihr Mentee in den folgenden Bereichen zu unterstützen?**

	sehr oft 5	oft 4	manchmal 3	selten 2	nie 1
Kompetenzen und Verhalten des Mentees verbessern	<input type="checkbox"/>				
Suche nach einer Lehrstelle/Attestausbildung	<input type="checkbox"/>				
Suche nach einer Schnupperlehre	<input type="checkbox"/>				
Klärung der Berufswahl	<input type="checkbox"/>				
Bewerbungsdossier zusammenstellen	<input type="checkbox"/>				
Vorstellungs-/Telefongespräche üben	<input type="checkbox"/>				
Suche nach Alternativen (Infos zu Schulen, weitere Anschlussmöglichkeiten)	<input type="checkbox"/>				
Informationssuche, Internetsuche, BIZ	<input type="checkbox"/>				
Motivieren, aufmuntern, trösten nach Absagen	<input type="checkbox"/>				
Allgemeine Unterstützung schulischer Art (Deutschkenntnisse, Prüfungen)	<input type="checkbox"/>				
Allgemeine Unterstützung privater Art	<input type="checkbox"/>				
Anderes: _____	<input type="checkbox"/>				

**41. Inwieweit sind die Ziele, welche Sie mit Ihrem Mentee vereinbart haben, erreicht worden?**

voll und ganz	mehrheitlich	teils - teils	Wenig	überhaupt nicht
<input type="checkbox"/>				

**42. Welche Ziele, die Sie mit Ihrem Mentee vereinbart haben, sind erreicht worden, welche nicht?**

**43. Wie viele Bewerbungen hat Ihr Mentee Ihres Wissens geschrieben, bis sie/er eine Lehrstelle bzw. eine Anschlusslösung gefunden hat?**

**44. Sehen Sie Veränderungen bei dem Mentee, die Sie auf das Mentorat zurückführen?**

- Ja. Welche? \_\_\_\_\_
- nein

45. Bitte schätzen Sie auf der folgenden Skala ein, wie nützlich Ihre Hilfe für das Mentee war:

Sehr nützlich	nützlich	teils - teils	wenig nützlich	unnützlich
<input type="checkbox"/>				

46. Wie geht es für Ihr Mentee nach Abschluss der Schule weiter?

- Lehrstelle / Anlehre / Attest
- Praktikum mit Anschlussmöglichkeiten (nicht via RAV)
- Motivationssemester (via RAV)
- 10. Schuljahr
- Sprachaufenthalt/Aupair
- zurück in die Heimat
- IV
- Arbeit, Job
- noch offen
- weiss nicht, Kontakt abgebrochen
- sonstiges: \_\_\_\_\_

47. Falls Ihr Mentee das Mentorat abgebrochen hat: Was sind die möglichen Gründe dafür?

48. Offiziell ist die Mentoring-Beziehung beendet, wenn der Jugendliche eine Anschlusslösung gefunden hat. Stehen Sie noch als Kontaktperson zur Verfügung?

- Ja. Mit welchen Inhalten/Zielen? \_\_\_\_\_
- Nein

49. Was meinen Sie, wie gut wird Ihr Mentee künftig mit den kommenden Aufgaben in der Arbeitswelt alleine zurecht kommen?

Sehr gut	gut	teils - teils	eher weniger	nicht gut
<input type="checkbox"/>				

50. Welche der folgenden Eigenschaften/Fähigkeiten haben Ihnen für Ihre Rolle als Mentorin/Mentor etwas genützt?

	sehr nützlich	nützlich	teils-teils	wenig nützlich	unnützlich
	5	4	3	2	1
Berufliches oder persönliches Netzwerk	<input type="checkbox"/>				
Führungserfahrung	<input type="checkbox"/>				
Fremdsprachenkenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Kultureller Hintergrund	<input type="checkbox"/>				
Genügend Zeitressourcen	<input type="checkbox"/>				
Hohe Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren	<input type="checkbox"/>				
Positive Einstellungen, Respekt und Offenheit gegenüber Jugendlichen und ihren Erfahrungen	<input type="checkbox"/>				
Vertrauen in Entwicklungspotential der zugewiesenen Mentees	<input type="checkbox"/>				
Bewusstsein um eigene Vorbildfunktion	<input type="checkbox"/>				
Vielseitiges Know-how in Sachen Lehrstellensuche	<input type="checkbox"/>				
Fähigkeit, Jugendliche bei Lernprozessen zu begleiten	<input type="checkbox"/>				
Hohe soziale Kompetenzen	<input type="checkbox"/>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>				

Fähigkeit zur Selbstreflexion	<input type="checkbox"/>				
Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
Frustrationstoleranz	<input type="checkbox"/>				
Anderes: _____	<input type="checkbox"/>				

**51. Mit wem pflegten Sie Kontakt während dem Mentorat?**

- Regionale Projektleiterin
- Lehrperson
- Eltern
- BerufsberaterIn
- BIZ
- Lehrbetriebe
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

**52. Bitte führen Sie allfällige Verbesserungsvorschläge für die Zusammenarbeit noch kurz aus (z.B. mit wem würden Sie sich eine besser Zusammenarbeit wünschen und warum?)**

**53. Was hat Ihnen persönlich das Mentorat gebracht?**

**Fragen zum bevorstehenden Mentorat**

Diese Fragen betreffen Sie nur, wenn Sie noch keine Erfahrungen mit einem Mentorat bei Ithaka sammeln konnten (sonst gehen Sie bitte gleich zu Frage 64). Bitte überlegen Sie sich, welche Erwartungen / Wünsche Sie an das bevorstehende Mentorat haben.

**54. Welche Fähigkeiten werden von Ihnen voraussichtlich gefordert werden?**

	sehr nützlich 5	nützlich 4	teils-teils 3	wenig nützlich 2	unnützlich 1
Berufliches oder persönliches Netzwerk	<input type="checkbox"/>				
Führungserfahrung	<input type="checkbox"/>				
Fremdsprachenkenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Kultureller Hintergrund	<input type="checkbox"/>				
Genügend Zeitressourcen	<input type="checkbox"/>				
Hohe Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren	<input type="checkbox"/>				
Positive Einstellungen, Respekt und Offenheit gegenüber Jugendlichen und ihren Erfahrungen	<input type="checkbox"/>				
Vertrauen in Entwicklungspotential der zugewiesenen Mentees	<input type="checkbox"/>				
Bewusstsein um eigene Vorbildfunktion	<input type="checkbox"/>				
Vielseitiges Know-how in Sachen Lehrstellensuche	<input type="checkbox"/>				
Fähigkeit, Jugendliche bei Lernprozessen zu begleiten	<input type="checkbox"/>				
Hohe soziale Kompetenzen	<input type="checkbox"/>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>				
Fähigkeit zur Selbstreflexion	<input type="checkbox"/>				
Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
Frustrationstoleranz	<input type="checkbox"/>				

Anderes: _____	<input type="checkbox"/>				
----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**55. Welches wird Ihre Hauptarbeit beim Mentoring sein? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Kompetenzen und Verhalten des Mentee verbessern
- Suche nach einer Lehrstelle/Attestausbildung
- Suche nach einer Schnupperlehrstelle
- Klärung der Berufswahl
- Bewerbungsdossier zusammenstellen
- Vorstellungs-/Telefongespräche üben
- Suche nach Alternativen (Infos zu Schulen, weitere Anschlussmöglichkeiten)
- Informationssuche, Internetsuche, BIZ
- Motivieren, aufmuntern, trösten nach Absagen
- Allgemeine Unterstützung schulischer Art (Deutschkenntnisse, Prüfungen)
- Allgemeine Unterstützung privater Art
- sonstiges: \_\_\_\_\_

**56. Was denken Sie, wo liegen Ihre Stärken?**

**57. Seit wann warten Sie auf ein Mentee?**

**58. Was denken Sie, weshalb sind Sie noch nicht zum Einsatz gekommen?**

**59. Wie gut fühlen Sie sich auf das bevorstehende Mentorat vorbereitet?**

Sehr gut	gut	teils - teils	eher weniger	nicht gut
<input type="checkbox"/>				

**60. Was denken Sie, wie häufig werden Sie Ihr Mentee treffen?**

- einmal im Monat
- zweimal im Monat
- dreimal im Monat
- wöchentlich

**61. Wie wichtig wird Ihr erstes Mentee für Ihre weitere Tätigkeit als MentorIn sein?**

Sehr wichtig	wichtig	teils - teils	wenig wichtig	unwichtig
<input type="checkbox"/>				

**62. Wie stehen Sie mit der Projektleitung im Kontakt?**

- persönliche Treffen
- Kontakte per Telefon
- Einführungskurse / Workshops
- Treffen mit anderen Mentorinnen und Mentoren
- Anderes: \_\_\_\_\_

**63. Wie wichtig schätzen Sie die Erstbegleitung durch die Projektleitung ein?**

Sehr wichtig	wichtig	teils - teils	wenig wichtig	unwichtig
<input type="checkbox"/>				

## Ausblick

64. Zum Schluss bitten wir Sie, Ihre Empfehlungen, Ideen und Vorschläge zur Optimierung des Mentoringprojekts Ithaka aufzuführen, damit so viele Jugendliche als möglich aus der Zielgruppe eine Anschlusslösung finden.

**Herzlichen Dank für die Beantwortung  
des Fragebogens!**

**Anhang B3: Test auf Unabhängigkeit der Stichproben Mentorinnen und Mentoren mit vs. ohne Erfahrung**

	Chi-Quadrat (nach Pearson)	df	p
Projektstandort	2.852	3	.415 (n.s.)
Wohnort	2.812	2	.245 (n.s.)
Nationalität	5.508	2	.064 (n.s.)
Geschlecht	.023	1	.540 (n.s.)
Zivilstand	3.767	3	.288 (n.s.)
Alter	4.269	4	.371 (n.s.)
Erlerner Beruf (nach Berufsfelder von J. Holland)	4.458	4	.348 (n.s.)
Zurzeit erwerbstätig (ja/nein)	.169	4	.997 (n.s.)
Höchste abgeschlossene Ausbildung	5.582	5	.349 (n.s.)

## **Anhang B4: Leitfadeninterviews verschiedener Personengruppen**

### **Leitfadeninterview Mentee**

**Name:**

**Vorname:**

**Alter:**

**Schule/Schuljahr:**

**Berufswunsch:**

**Datum:**

### **Einstiegsfrage**

- Wie sind Sie zu Ithaka gekommen? Seit wann sind Sie dabei?

### **Angebot/Arbeit Ithaka**

- Wie viel Zeit sind Sie bereit für Ithaka bzw. die Lehrstellensuche aufzuwenden?
- Wie zuversichtlich sind Sie für Ihre Zukunft?
- Was würden Sie sagen, wo sind Ihre grössten Probleme zurzeit? Sind sie in der Schule, zu Hause, bei den Freunden/Kollegen, in der Zukunft?
- Denken Sie, dass Ithaka Ihnen bei Ihren Problemen helfen kann? Wenn ja, welche Erwartungen haben Sie an Ithaka?
- Warum haben Sie sich bei Ithaka gemeldet? Was haben Sie sich an Hilfe/Begleitung erhofft? Was erhoffen Sie sich von Ihrem Mentoren, von Ihrer Mentorin?

### **Projekt-Strukturen**

- Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen, der Schule, dem/r Berufsberater/in, dem/r Mentor/in und der Projektleiterin, welche Sie mit dem Mentoren, der Mentorin zusammengebracht hat?
- Welches ist Ihrer Meinung nach der optimale Zeitpunkt für die Aufnahme ins Mentoring-Projekt?
- Kennen Sie noch andere Jugendliche, die bei Ithaka mitmachen?
- Wie bekannt ist Ithaka bei den Jugendlichen?
- Welchen Ruf hat Ithaka bei den Jugendlichen?
- Was haben Sie vor Ithaka bereits unternommen um eine Lehrstelle zu finden und wie zufrieden waren Sie damit (Berufswahlunterricht, Praktikum, Schnupperwochen, Besuche beim BIZ)?

Nur bei Jugendlichen nachfragen, die schon länger im Mentorat sind:

- Was bringt Ihnen Ithaka?
- Wie sieht Ihre Begleitung aus?
- Was finden Sie gut? Was finden Sie nicht so gut? Was sollte angepasst werden und wie?
- Wenn Sie Ithaka eine Note geben könnten. Welche Note gäben Sie?
- Würden Sie Ithaka Ihren Schulkollegen weiterempfehlen. Wenn ja, welchen Kollegen? Und warum?

## **Leitfadeninterview Mentorinnen und Mentoren**

**Name:**

**Vorname:**

**Beruf:**

**Datum:**

### **Einstiegsfrage**

- Seit wann sind sie bei Ithaka dabei?

### **Angebot/Arbeit Ithaka**

- Warum haben Sie sich bei Ithaka gemeldet? Und was sind die Gründe, weshalb Sie immer noch mitmachen?
- Wie viele Mentees haben Sie bereits betreut?
- Welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf das bevorstehende Mentorat?
- Wie hoch war der durchschnittliche Aufwand pro Jugendlichen? Und wofür haben sie vor allem Zeit und Arbeit eingesetzt bzw. wie begleiten Sie die Jugendlichen (Gespräche mit Jugendlichen, Bewerbungsadministration, Gespräche mit Lehrstellenverantwortlichen...)?
- Für welche Jugendlichen ist das Angebot Ithaka besonders wichtig?
- Was bringt das Projekt Ihrer Meinung nach den Jugendlichen hauptsächlich?
- Wie wichtig erachten Sie das Mentoring-Programm für die Jugendlichen? Für die Gesellschaft?

### **Projekt-Struktur**

- Wie sind Ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Projekt Ithaka? (genügend Support, Abläufe, Hilfestellungen, Betreuung, Koordination, Weiterbildung)? Was finden Sie gut? Was sollte geändert werden?
- Was sind die nötigen Bedingungen, damit man gern eine ehrenamtliche Funktion ausübt? Im konkreten bei Ithaka?
- Welches ist Ihrer Meinung nach der optimale Zeitpunkt für die Aufnahme der Jugendlichen ins Mentoring-Projekt?
- Wie wichtig erachten Sie die Aufgabenteilung zwischen Schule, Berufsbildenden, Berufsberatung? Was müsste ihrer Meinung nach noch angepasst oder geklärt werden?

### **Verbesserungen/Anpassungen**

- Wenn Sie an Ithaka denken, was sollte Ihrer Meinung nach in der Begleitung der Jugendlichen für eine Lehrstelle geändert oder verbessert werden? Verbesserungspotential?
- Was sollte auf jeden Fall beibehalten werden?

## **Leitfadeninterview Regionalleitungen**

**Name:**

**Vorname:**

**Amtsstelle:**

**Funktion in der Amtsstelle:**

**Datum:**

### **Einstiegsfrage:**

- Wo sind Ihrer Meinung nach die grössten Schwierigkeiten festzustellen, die Jugendliche bei der Lehrstellensuche haben?
- Welchen Stellenwert messen Sie dabei Ithaka zu?

### **Angebot Ithaka**

- Welches sind die/Ihre Kriterien (Ressourcen bei den Mentees) für die Aufnahme/Überweisung der Jugendlichen? (Soll – Ist)
- Welche Hilfestellungen bekommt der Jugendliche im Mentorat, die er in einem anderen Programm nicht bekommt?
- Welche Erfahrungen haben sie bisher mit dem Projekt Ithaka gemacht?
- Wie zufrieden sind sie mit der Projektorganisation und –management von Ithaka (Arbeitsorganisation, Leitung, Planung)? Wo sehen Sie Verbesserungspotential? Was sollte unbedingt beibehalten werden?
- Was ist der optimale Zeitpunkt (für die Jugendlichen) für die Aufnahme ins Mentoring-Projekt?
- Welche Rahmenbedingungen soll die Projektleitung optimalerweise zur Verfügung stellen, damit so viele Jugendliche als möglich eine Anschlusslösung finden (Auswahl der Mentor/in, Ausbildung/Begleitung Mentor/in, Zusammenarbeit mit Berufsberatung, Werbung, Matching)? Was wird bereits umgesetzt? Was sollte noch mehr berücksichtigt werden?
- Welches sind wichtige Elemente in einem Mentorat, was darf Ihrer Meinung nach nicht fehlen?

### **Projekt Ithaka im Kontext von anderen Angeboten**

- Macht es Ihrer Meinung nach Sinn, dass Ithaka weiterläuft? Haben sich Ihre Erwartungen von Ithaka erfüllt?
- Persönliche Einschätzung zur Effektivität und Effizienz von Ithaka?
- Wie schätzen Sie die Aufteilung/Zusammenarbeit zwischen der Berufsberatung und Ithaka ein?
- Welches sind Ihrer Meinung nach die optimalen Bedingungen in Bezug auf die Einbettung des Angebotes Ithaka in der Berufsbildungslandschaft des Kantons Zürich? (Vor- bzw. Nachteile regionaler versus kantonaler Organisation?)
- Wer soll Ihrer Meinung nach die Finanzierung sicherstellen? Wo soll die Budgetkompetenz angesetzt sein?
- Bildet Ithaka eine Entlastung für die BIZ/Berufsberatung?

### **Verbesserungen/Anpassungen**

- Wenn Sie an Ithaka denken, was sollte Ihrer Meinung nach in der Begleitung der Jugendlichen für eine Lehrstelle geändert oder verbessert werden? (Verbesserungspotential)
- Was sollte auf jeden Fall beibehalten werden?
- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

## **Leitfadeninterview BIZ-Leiter/in, Berufsberater/in**

**Name:**

**Vorname:**

**Amtsstelle:**

**Funktion in der Amtsstelle:**

**Datum:**

### **Einstiegsfrage:**

- Wo sind Ihrer Meinung nach die grössten Schwierigkeiten festzustellen, die Jugendliche bei der Lehrstellensuche haben?
- Welchen Stellenwert messen Sie dabei Ithaka zu?

### **Angebot Ithaka**

- Welches sind die/Ihre Kriterien (Ressourcen bei den Mentees) für die Aufnahme/Überweisung der Jugendlichen? (Soll – Ist)
- Welche Erfahrungen haben sie bisher mit Jugendlichen, die ins Projekt Ithaka überwiesen wurden, gemacht?
- Was ist der optimale Zeitpunkt (für die Jugendlichen) für die Aufnahme ins Mentoring-Projekt?
- Welche Rahmenbedingungen soll die Projektleitung optimalerweise zur Verfügung stellen, damit so viele Jugendliche als möglich eine Anschlusslösung finden (Ausbildung/Begleitung Mentor/in, Zusammenarbeit mit Berufsberatung, Werbung, Matching)? Was wird bereits umgesetzt? Was sollte noch mehr berücksichtigt werden?
- Welches sind wichtige Elemente in einem Mentorat, was darf nicht fehlen?
- Welche Hilfestellungen bekommt der Jugendliche im Mentorat, die er in einem anderen Programm nicht bekommt?
- Welche Voraussetzungen sollten Mentor/innen Ihrer Meinung nach mitbringen? Was bringen Sie bereits mit?

### **Projekt-Struktur**

- Macht es Ihrer Meinung nach Sinn, dass Ithaka weiterläuft?
- Haben sich Ihre Erwartungen von Ithaka erfüllt?
- Persönliche Einschätzung zur Effektivität und Effizienz von Ithaka?
- Wie schätzen Sie die Aufteilung zwischen der Berufsberatung und Ithaka ein?
- Welches sind Ihrer Meinung nach die optimalen Bedingungen in Bezug auf die Projektstruktur von Ithaka für deren Erfolg? (Vor- bzw. Nachteile regionaler versus kantonaler Organisation?)
- Wer soll Ihrer Meinung nach die Finanzierung sicherstellen? Wo soll die Budgetkompetenz angesetzt sein?
- Wo soll das Angebot eingebettet sein? Abgrenzung zur Berufsberatung, Case-Management etc.? (Organigramm von der Bildungsdirektion zeigen)

### **Verbesserungen/Anpassungen**

- Wenn Sie an Ithaka denken, was sollte Ihrer Meinung nach in der Begleitung der Jugendlichen für eine Lehrstelle geändert oder verbessert werden? (Verbesserungspotential)
- Was sollte auf jeden Fall beibehalten werden?

## **Leitfadeninterview Amtsstellen**

**Name:**

**Vorname:**

**Amtsstelle:**

**Funktion in der Amtsstelle:**

**Datum:**

### **Einstiegsfrage:**

- Wo sind Ihrer Meinung nach die grössten Schwierigkeiten festzustellen, die Jugendliche bei der Lehrstellensuche haben?
- Welchen Stellenwert messen Sie dabei einem Mentoring-Programm wie Ithaka zu?

### **Angebot Ithaka**

- Wie gut kennen Sie das Projekt Ithaka?
- Welches sind die/Ihre Kriterien (Ressourcen bei den Mentees) für die Aufnahme/Überweisung der Jugendlichen? (Soll – Ist)
- Welche Hilfestellung bekommt der Jugendliche im Mentorat, die er in einem anderen Programm nicht bekommt?
- Welche Voraussetzungen sollten Mentor/innen Ihrer Meinung nach mitbringen? Was bringen Sie bereits mit?
- Welche Erfahrungen haben sie bisher mit dem Projekt Ithaka bzw. mit Jugendlichen, die ins Projekt Ithaka überwiesen wurden, gemacht?
- Was ist der optimale Zeitpunkt (für die Jugendlichen) für die Aufnahme ins Mentoring-Projekt?
- Welche Rahmenbedingungen soll die Projektleitung optimalerweise zur Verfügung stellen, damit so viele Jugendliche als möglich eine Anschlusslösung finden (Auswahl der Mentor/in, Ausbildung/Begleitung Mentor/in, Zusammenarbeit mit Berufsberatung, Werbung, Matching)? Was wird bereits umgesetzt? Was sollte noch mehr berücksichtigt werden?
- Welches sind wichtige Elemente in einem Mentorat, was darf nicht fehlen?
- Wenn Sie an Ithaka denken, was sollte Ihrer Meinung nach in der Begleitung der Jugendlichen für eine Lehrstelle geändert oder verbessert werden? (Verbesserungspotential)
- Was sollte auf jeden Fall beibehalten werden?

### **Projekt Ithaka im Kontext von anderen Angeboten**

- Wie schätzen Sie die Aufteilung/Zusammenarbeit der verschiedenen Amtsstellen hinsichtlich der Zielgruppe (Schulabgänger/innen in Berufswahl, Jugendliche auf Lehrstellensuche) ein? Wie sehen Ihrer Meinung nach die optimalen Bedingungen dazu aus?
- Macht es Ihrer Meinung nach Sinn, dass Ithaka weiterläuft? Welche Erwartungen hatten Sie an Ithaka? Haben sich Ihre Erwartungen von Ithaka erfüllt?
- Wer soll Ihrer Meinung nach die Finanzierung sicherstellen? Wo soll die Budgetkompetenz angesetzt sein?
- Welche Bedeutung messen Sie Ithaka zu im Gesamtkontext von allen aktuellen Massnahmen beim Übergang Schule – Beruf?
- Wo sehen Sie Schnittstellen/Abgrenzungen zu bestehenden Massnahmen?
- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

## **Anhang B5: Erhebungsunterlagen zur Fallanalyse**

### **Arbeitsbogen für den Besuch eines Tandems des Mentoringprogrammes Ithaka**

**Datum:**

**Bezirk:**

**Dauer des Treffens:**

**Ort des Treffens:**

**Geschlecht/Alter MentorIn:**

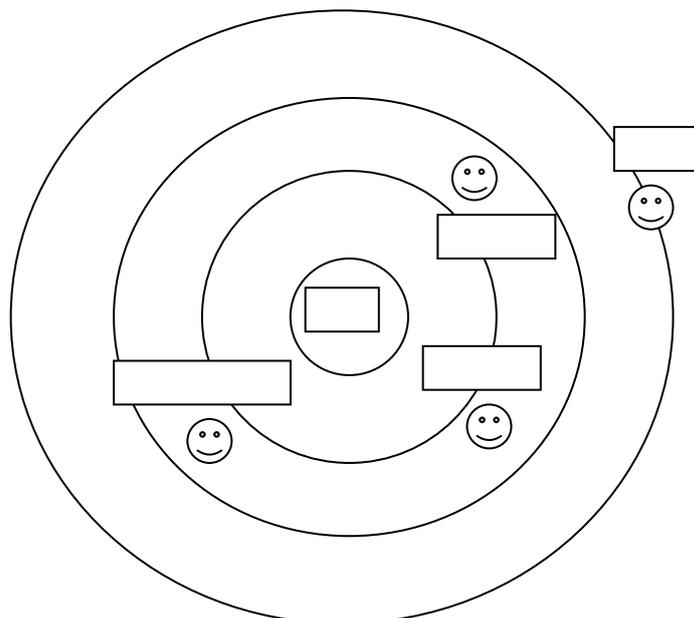
**Geschlecht/Alter Mentee:**

**Seit wann ist Mentee bei Ithaka?**

**Berufliche Situation Mentee/Schwierigkeiten:**

**Besucherin:**

**Besonderheiten / zusätzliche Info:**



ge- macht	Inhalte des Treffens	Beobachtung	Methode
	<b>Start, Begrüßung</b> z.B. offene Fragen, Gesprächsatmosphäre		
	<b>Transparenter Sitzungsablauf</b> Struktur der Sitzung, lang- und kurzfristige Ziele sind gesetzt/klar.		
	<b>Suche nach Anschlusslösung, Bewerbungsstrategien</b>		
	<b>Klärung Berufswahl, Suche nach Alternativen zum Berufswunsch. Flexibilität</b> Laufbahnstrategien		
	<b>Kompetenzen/Verhalten verbessern</b> Sozialkompetenzen (z.B. Höflichkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit)		
	<b>Bewerbungsdossier zus.stellen, optimieren</b>		
	<b>Vorstellungsgespräch/Telefon</b>		
	<b>Infosuche</b>		
	<b>Motivieren, Aufmuntern, Trösten</b>		
	<b>Allgemeine schulische Unterstützung</b>		
	<b>Unterstützung privater Art</b>		
	<b>Abschluss, klare Abmachungen, weiteres Vorgehen, Feedback, Verabschiedung</b>		

Mentor/in	ge- macht	Grundhaltung	gemacht	Mentee
		<b>Selbstkongruenz, Vorbildcharakter,</b> Authentisch, Erfahrung, Transparenz, Spontaneität		
		<b>Empathie, Positive Wertschätzung</b> (neg. versus pos.) Selbstbild Gefühle formulieren, reflektieren, Einfühlungsvermögen, Zuversicht, Zukunftsorientierung		
		<b>(Angemessenes) Kommunikationsverhalten</b> Aktives Zuhören, Feedbackkultur, adäquate Sprache, Blickkontakt, Kommunikationsstil, Metakommunikation, Fragestellungen		
		<b>Motivation</b>		
		<b>Ressourcenorientierung</b> <b>Lösungsorientierung</b> „setzen wohl definierter Handlungsziele“, Ziele setzen und überprüfen etc. Synergien, Neukalibrierung		

## **Leitfadeninterview Mentee - Fallanalyse**

**Name:**

**Region:**

**Schulstufe:**

**Berufswunsch:**

**Lehrstelle:**

**Beginn des Mentorates:**

### **Einstieg**

- Wir durften gerade bei einer Tandem-Sitzung dabeisein. War diese Sitzung ähnlich, wie die anderen? Was war allenfalls anders? Möchten Sie noch etwas dazu sagen?

### **Befragung zum Tandem**

- In welchem Bereich suchen Sie eine Lehrstelle?
- Hat sich ihr Berufswunsch seit der Begleitung durch Ithaka verändert, konkretisiert oder ist er gleich geblieben?
- Was haben Sie bisher alles unternommen um eine Lehrstelle zu bekommen? Vor der Begleitung durch Ithaka? Was haben sie während der Begleitung durch Ithaka unternommen? Was ist gleich geblieben, was hat sich verändert?
- Wie erfahren sie das Mentoring: Erleben sie es vor allem positiv (was)? Haben Sie in ihrem Mentoring Schwierigkeiten und Probleme? Welcher Art sind sie (Bewerbungstechnische, persönliche, Zusammenarbeit mit dem/r Mentor/in)?
- Wie schätzen Sie die Unterstützung durch ihreN Mentor/in in der Phase der Lehrstellensuche ein? Was finden Sie gut? Was finden Sie schlecht? Haben Sie konkrete Wünsche, wie die Unterstützung verbessert werden sollte?
- Haben Sie sich durch die Begleitung durch Ithaka selber verändert? Wenn ja, bei was? Wenn nein: wurde von ihnen eine Veränderung gefordert, die sie nicht wollten?
- Bei der Berufsfindung und Lehrstellensuche sind viele Personen involviert wie Eltern, Lehrpersonen/Schule, Berufsberatung etc. Wer hat ihnen geholfen und von wem haben sie eine Hilfe erwartet? Haben Sie diese Hilfen bemerkt oder geschätzt? Wie erleben ihre Bezugspersonen die Unterstützung durch die Mentorin/den Mentor?

### **Befragung zu Ithaka und Ausblick**

- Möchten Sie, dass das Mentorat weiterläuft, wenn Sie eine Lehrstelle gefunden haben? Wenn ja, in welcher Form?
- Welche Aspekte bei der Begleitung durch Ithaka werden aus ihrer Sicht genügend aufgenommen und behandelt. Welche Aspekte sollten noch aufgenommen respektive vertieft werden?
- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

## **Leitfadeninterview Mentor/in – Fallanalyse**

**Name:**

**Name Mentee:**

**Region:**

**Beruf:**

**Bei Ithaka seit:**

### **Einstieg**

- Wir durften bei einer Tandem-Sitzung dabei sein. War diese Sitzung ähnlich, wie die anderen? Was war allenfalls anders? Möchten Sie noch etwas zu der Sitzung sagen?

### **Befragung zum Tandem/bzw. Person des Jugendlichen**

- In welchem Bereich sucht das Mentee eine Lehrstelle?
- Hat sich der Berufswunsch ihres Mentee seit der Begleitung durch Ithaka verändert, konkretisiert oder ist er gleich geblieben?
- Was haben Sie und ihr Mentee bisher alles unternommen um eine Lehrstelle zu bekommen? Wie arbeiten sie methodisch mit dem Mentee? Wie definieren Sie ihre Aufgaben als Mentorin/Mentor?
- Wie erleben sie das Tandem: Erleben sie es vor allem positiv (was)? Haben Sie mit Ihrem Mentee Schwierigkeiten und Probleme? Woran arbeiten Sie vor allem (Bewerbungstechnische, Verhalten, Kommunikation, Beziehung, weiteres)?
- Haben Sie sich während der Begleitung Veränderungen bei ihrem Mentee festgestellt? Wenn ja, bei was? Wenn nein: wurde von Ihnen eine Veränderung gefordert, die nicht erfüllt wurde?
- Bei der Berufsfindung und Lehrstellensuche sind viele Personen involviert wie Eltern, Lehrpersonen/Schule, Berufsberatung etc. Mit welchen Personengruppen wurde in der Zeit des Mentorates zusammengearbeitet, auf wessen Initiative hin und warum?

### **Befragung zu Ithaka und Ausblick**

- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

Ev Feedback zur Tandemsitzung abgeben (wenn der Wunsch geäußert wird).

## **Leitfadeninterview Eltern – Fallanalyse**

**Name:**

**Eltern von:**

### **Einstieg**

- Sie sind der Vater/die Mutter von ... . Er/ Sie besucht das Mentoringprogramm Ithaka. Wir evaluieren dieses Projekt und wollen in diesem Zusammenhang ihre Erfahrungen und Einschätzung dazu kennenlernen. Dürfen wir sie in diesem Zusammenhang kurz befragen (ca. 15-30 Minuten).

### **Befragung zum Tandem**

- ... wurde durch Ithaka bei der Lehrstellensuche begleitet. Haben Sie von dieser Begleitung gewusst? Wer hat Sie darüber informiert?
- Welche Erfahrungen haben sie mit dem Mentorat gemacht? Was fanden Sie gut und hilfreich, was fanden sie hinderlich bzw. störend?
- Hatten Sie im Zusammenhang der Lehrstellensuche von .... Kontakt zu Mentor/in, Berufsbildenden, Lehrpersonen, Projektleitung, BB)? Und worum ging es dabei? Wie empfanden Sie diese Kontakte (hilfreich, klärend, belästigend, verwirrend)?
- Welche Aspekte bei der Begleitung durch Ithaka werden aus der Sicht von Ihnen als Eltern genügend aufgenommen und behandelt. Welche Aspekte sollten noch aufgenommen respektive vertieft werden?

### **Befragung zu Ithaka und Ausblick**

- Bietet Ithaka einen Nutzen oder eine Entlastung für Sie als Eltern? Warum nicht? Wenn ja, in welcher Form und in welchem Ausmass? Welche Form der Entlastung wünschen Sie sich als Eltern?
- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit zwischen ihrem Kind, der Schule, der Berufsberatung, Ithaka und Lehrstellenanbieter und ihnen als Eltern ein? Braucht es ihrer Meinung nach Anpassungen?
- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

## **Leitfadeninterview Lehrperson – Fallanalyse**

**Name:**

**Klassenlehrperson von:**

**Schule:**

**Stufe:**

### **Einstieg**

- Sie sind die Lehrperson von ... Er/ Sie besucht das Mentoringprogramm Ithaka. Wir evaluieren dieses Projekt und wollen in diesem Zusammenhang ihre Erfahrungen und Einschätzung dazu kennenlernen. Dürfen wir sie in diesem Zusammenhang kurz befragen (ca. 15 Minuten).
- Kennen Sie Ithaka? Wie schätzen Sie die Bekanntheit von Ithaka bei den Lehrpersonen ein.

### **Befragung zur Person**

- ... wurde durch Ithaka bei der Lehrstellensuche begleitet. Haben Sie von dieser Begleitung gewusst? Wer hat Sie darüber informiert?
- Welche Erfahrungen haben sie mit dem/den Jugendlichen, die vom Projekt Ithaka betreut wurden, gemacht? Konnten Sie einen Unterschied vor, während und nach der Betreuung feststellen? Wenn ja, was?
- Hatten Sie im Zusammenhang der Lehrstellensuche von .... Kontakt zu Mentor/in, Berufsbildende, Eltern, Projektleitung, BB)? Und worum ging es dabei? Wie empfanden Sie diese Kontakte (hilfreich, klärend, belästigend, verwirrend)?
- Welche Aspekte bei der Begleitung durch Ithaka werden aus der Sicht von Ihnen als Lehrperson genügend aufgenommen und behandelt. Welche Aspekte sollten noch aufgenommen respektive vertieft werden?

### **Befragung zu Ithaka und Ausblick**

- Welches Image hat Ithaka an den Schulen (Schüler/innen und Lehrpersonen, Schulsozialarbeit)?
- Wie schätzen Sie es ein, ist es für die Jugendlichen einen Vor- oder einen Nachteil, wenn sie bei Lehrbetrieben erwähnen, dass sie durch einen Mentoren, eine Mentorin begleitet werden?
- Bietet Ithaka einen Nutzen oder eine Entlastung für Sie als Lehrperson? Warum nicht? Wenn ja, in welcher Form und in welchem Ausmass? Welche Form der Entlastung wünschen Sie sich als Lehrperson?
- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit zwischen dem Jugendlichen, deren/dessen Eltern, der Schule, der Berufsberatung, Ithaka und Stellenanbieter ein? Braucht es ihrer Meinung nach Anpassungen?
- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

## **Leitfadeninterview Lehrbetrieb – Fallanalyse**

**Name:**

**zukünftiger Berufsbildner von:**

**Funktion:**

**Betrieb/Berufssektor:**

### **Einstieg**

- Sie sind der künftige Berufsbildner von ... . Er/ Sie besucht das Mentoringprogramm Ithaka. Wir evaluieren dieses Projekt und wollen in diesem Zusammenhang ihre Erfahrungen und Einschätzung dazu kennenlernen. Dürfen wir sie in diesem Zusammenhang kurz befragen (höchstens 15 Minuten).

### **Befragung zur Person**

- ... wurde durch Ithaka bei der Lehrstellensuche begleitet. Haben Sie von dieser Begleitung gewusst? Wer hat Sie darüber informiert?
- Welche Erfahrungen haben sie mit dem/den Jugendlichen, die vom Projekt Ithaka betreut wurden, gemacht?
- Mit wem hatten Sie Kontakt (Mentor/in, LP, Eltern, Projektleitung, BB) im Zusammenhang mit ...? Und worum ging es dabei?
- Wie empfanden Sie diese Kontakte (hilfreich, klärend, belästigend, verwirrend)?
- Welche Aspekte bei der Begleitung durch Ithaka werden aus der Sicht von Ihnen als Lehrbetriebe genügend aufgenommen und behandelt. Welche Aspekte sollten noch aufgenommen respektive vertieft werden?

### **Befragung zu Ithaka und Ausblick**

- Wie bekannt ist Ithaka in den Lehrbetrieben? Welches Image hat Ithaka?
- Wie schätzen Sie es ein, ist es für die Jugendlichen einen Vor- oder einen Nachteil, wenn sie bei Lehrbetrieben erwähnen, dass sie durch einen Mentoren, eine Mentorin begleitet werden?
- Bietet Ithaka einen Nutzen oder eine Entlastung für Sie als Lehrstellenanbieter? Wenn ja, in welcher Form und in welchem Ausmass? Welche Form der Entlastung wünschen Sie sich als Lehrstellenanbieter?
- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit zwischen dem Jugendlichen, seiner Eltern, der Schule, der Berufsberatung, Ithaka und Lehrstellenanbieter ein? Braucht es ihrer Meinung nach Anpassungen?
- Was ist bisher nicht zur Sprache gekommen, was noch wichtig ist?

## Anhang C1: Nationalität/Herkunft der Mentees

Nationalität/Herkunft	Anzahl	Prozent
Schweiz	30	23.3
Kosovo	15	11.6
Portugal	9	7.0
Mazedonien	9	7.0
Schweiz: Herkunftsland Türkei	8	6.2
Schweiz: Herkunftsland Kosovo	8	6.2
Schweiz: Herkunftsland Italien	5	3.9
Serbien	4	3.1
Schweiz: Herkunftsland Sri Lanka	3	2.3
Schweiz: Herkunftsland Serbien	3	2.3
Italien	2	1.6
Schweiz: Herkunftsland Westafrika	2	1.6
Schweiz: Herkunftsland Tunesien	2	1.6
Schweiz: Herkunftsland	2	1.6
Ungarn	1	.8
Ukraine	1	.8
Türkei	1	.8
Tunesien	1	.8
Sri Lanka	1	.8
Malaysia	1	.8
Kroatien	1	.8
Kongo	1	.8
Iran	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Griechenland	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Vietnam	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Ukraine	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Tibet	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Thailand	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Portugal	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Philippinen	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Marokko	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Libanon	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Ghana	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Burma	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Brasilien	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Bosnien	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Albanien	1	.8
Schweiz: Herkunftsland Ägypten	1	.8
Schweiz: Herkunftsland China	1	.8
Brasilien	1	.8
Aserbeidschan	1	.8

## Anhang C2: Lösungen der Mentees

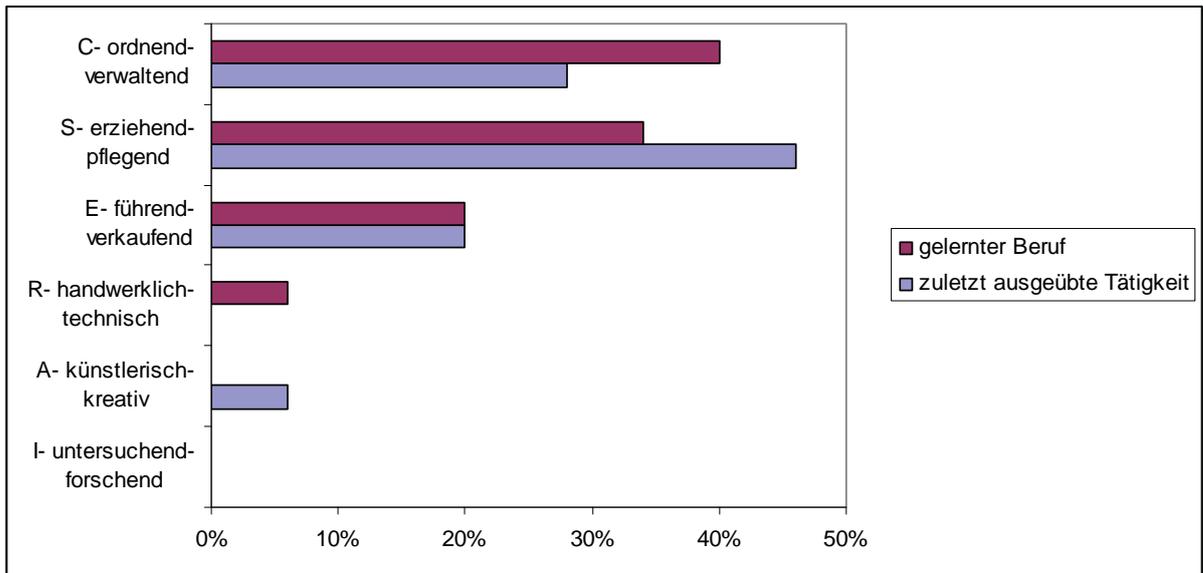
<b>Abbruch insgesamt</b>	<b>9</b>
Abbruch	6
Abbruch: Heim	1
Abbruch: Time-out	1
Abbruch: zurück nach Marokko	1
<b>Zwischenlösung insgesamt</b>	<b>10</b>
10. Schuljahr	3
BIP	1
Motivationssemester	1
Praktikum	3
Praktikum Detailhandel	1
Praktikum Fachfrau Betreuung	1
<b>Lehrstelle insgesamt</b>	<b>36</b>
Augenoptikerin	1
Betriebspraktiker	1
Carrosserielackierer	1
Carrosseriespengler	1
Chemielaborant	1
Coiffeuse	2
Dentalassistentin	1
Detailhandel/Assistenz	7
FAGE	2
Gärtner	1
Handelsschule	2
Haustechnikplaner	1
Küchenangestellter	1
KV	9
Landmaschinenmechaniker	1
Pharmaassistentin	1
Schreiner	1
Schuhmacher	1
Strassenbauer	1

**Anhang C3: Häufigkeitsverteilungen der Motive (M), Erwartungen (E)  
und der Bereitschaft (B) der Mentees**

	Erwähnt	Nicht erwähnt
M: dran bleiben	109	20
M: Zuversicht behalten	36	93
M: eigene Stärken kennenlernen	59	70
M: Übersicht behalten	36	93
M: telefonieren	66	63
M: Bewerbung schreiben	90	39
M: Vorbereitung Bewerbungsgespräch	89	40
M: Auftreten Gespräch	66	63
E: Hilfe, Sicherheit	47	82
E: Zeit	2	127
E: Feedback	9	120
E: Vorbereitung Telefon, Bewerbung, Gespräch	36	193
E: Verständnis, nett sein	25	104
E: Hilfe zur Motivation, zum dran bleiben	13	116
E: Inputs, Impulse geben	18	111
B: Interesse und Motivation	36	93
B: Zuverlässigkeit	9	120
B: Pünktlichkeit	23	106
B: aktiv sein und sein bestes geben	66	63
B: Zusammenarbeit	31	98

## Anhang C4: Verteilungen der Mentorinnen und Mentoren auf die Berufstypen nach Holland

### Frauen (N=50)



### Männer (N=32)

