

Schlussbericht

EVALUATION VON *RYL! INTEGRATION*

Mentoring-Programm Jahrgang 2022-2024
Standorte Bern, Luzern, St. Gallen

Autorinnen: Nina Jany, Andrea Friedli

27. März 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3

 1.1 Hintergrund: Mentoring als Chance zur Integration von Jugendlichen mit Fluchthintergrund 3

 1.2 Mandat und Ziele 4

 1.3 Methoden und Vorgehen 5

 1.3.1 Online-Umfragen 6

 1.3.2 Gruppen- und Einzelinterviews mit Mentees und Mentor:innen 6

 1.3.3 Herausforderungen 7

2. Kompetenzentwicklung der Mentees 8

 2.1 Sprachkenntnisse 8

 2.2 “Kulturelle Schlüsselkompetenzen” 10

 2.3 Soziale Beziehungen, Selbstvertrauen und Zurechtkommen im Alltag 10

 2.4 Berufliche Integration 11

3. Kompetenzentwicklung der Mentor:innen 13

 3.1 Erwartungen und Einschätzungen der entwickelten Kompetenzen 14

 3.2 Kennenlernen anderer Lebenswelten und Selbstreflexion 14

4. Mentoring-Beziehungen 15

 4.1. Beziehungsaufbau im Community-/peer-to-peer Ansatz 15

 4.2 Mentoring-Paar-Beziehungen 16

 4.3 Rollenverständnis und Abgrenzung 16

 4.4 Matching-Prozess und Abschluss der Mentoring-Beziehung 18

5. Einschätzung des Rahmenprogramms 19

 5.1. Vorschulung Mentor:innen 19

 5.2. Begleitung der Mentoring-Paare durch Mentoring-Paar-Koordinator:innen (MPK) 19

 5.2.1 Interne Wahrnehmung der MPK 19

 5.2.2 Wahrnehmung MPK durch Mentor:innen und Mentees 20

 5.3. Stammtische 21

 5.4. Trainings 21

6. Perspektiven, Massnahmen- und Umsetzungsempfehlungen 23

 6.1 Allgemeine Anmerkungen zu Programmzielen und Definitionen/Formulierungen 23

 6.2 “Massnahmenkatalog” 23

7. Literatur 26

1. EINLEITUNG

Der vorliegende Bericht zur Evaluation des Mentoring-Programms *RYL! Integration* stellt die zentralen Ergebnisse der zwischen Januar 2023 und Februar 2025 durchgeführten Evaluation vor. In der Einleitung wird auf den Hintergrund von Mentoring-Programmen im Allgemeinen sowie auf das spezifische Mandat der Evaluation, das methodische Vorgehen und die Herausforderungen eingegangen. Die Präsentation der Ergebnisse umfasst die Kompetenzentwicklung der Mentees und Mentor:innen, die Mentoring-Beziehungen sowie eine Einschätzung des Rahmenprogramms von *RYL! Integration*. Abschliessend werden mögliche Perspektiven sowie Handlungs- und Umsetzungsempfehlungen für die Zukunft des Programms aufgezeigt.¹

1.1 Hintergrund: Mentoring als Chance zur Integration von Jugendlichen mit Fluchthintergrund

Im aktuellen Kontext grosser globaler Migrations- und Fluchtbewegungen gibt es sowohl von Seiten der betroffenen Personen wie auch in den Aufnahmegesellschaften verschiedene Herausforderungen zu bewältigen. In der Migrationsforschung werden Personen auf der Flucht häufig als besonders vulnerable Personen angesehen (siehe z.B. Jaschke et al. 2022). Im Vergleich mit anderen Menschen mit Migrationshintergrund sind sie besonders benachteiligt bezüglich Arbeitsmarktintegration, Wohlbefinden und sozialer Inklusion (Brell, Dustmann, and Preston 2020). Dies ist u.a. auf traumatische Erfahrungen, unterbrochene Arbeits- und Bildungsbiografien wie auch fehlendes institutionelles und kulturelles Wissen aufgrund fehlender Einbettung in soziale Unterstützungsnetzwerke zurückzuführen (Jaschke et al. 2022: 4086).

Ein besonderes Augenmerk liegt in diesem Zusammenhang auf der Verletzlichkeit (nicht begleiteter) Kinder und Jugendlicher, da sie in mehrfacher Hinsicht in einer prekären Situation sind: sie sind minderjährig, können von ihren Eltern und der Familie nicht (genügend) unterstützt werden, und sie sind Migrant:innen (siehe z.B. Internationaler Sozialdienst Schweiz 2017: p. 21; Heinemann & Kals 2019: pp. 22-23). Die Literatur hebt hervor, dass diese jungen Menschen eine doppelte bzw. mehrfache Übergangssituation bewältigen müssen. Einerseits durchlaufen sie den Prozess des Erwachsenwerdens mit all seinen sozialen, körperlichen und psychologischen Veränderungen. Andererseits stehen sie vor dem „Übergang“ in eine neue Gesellschaft und Kultur, der oft mit traumatischen Erfahrungen verbunden ist (siehe z. B. King & Koller 2009; z.B. Durante & Favre 2012). In der Schweiz und anderen europäischen Ländern fällt in diese Zeit der Adoleszenz auch der Übergang in die post-obligatorische Berufs- und Schulbildung, welcher gerade auch für die weitere berufliche Laufbahn richtungsweisend sein kann. Aus dieser Perspektive betrachtet stehen Jugendliche mit Fluchthintergrund also vor einer mehrfachen Herausforderung, die sie jenseits ihres gewohnten Umfelds und, im Falle der «mineurs non-accompagné-e-s» (MNA), ggf. auch ohne Unterstützung ihrer Familie bewältigen müssen. So ergeben sich migrationspezifische Nachteile im Hinblick auf Bildungschancen, die mit langfristigen negativen Konsequenzen für den gesamten weiteren Bildungserwerb und die späteren Beschäftigungschancen einhergehen können (Glaser 2018).

Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts gab es in den USA die ersten Mentorenprogramme für Jugendliche, wie z.B. *Big Brothers Big Sisters*, das seit über 100 Jahren besteht. Inzwischen hat sich das Konzept auch in verschiedenen Ländern Europa etabliert, wo ähnliche Programme zur Unterstützung junger Menschen entwickelt wurden (siehe z.B. Kerivel & Bricet 2023). Aufgrund der grossen Diversität der Programmausrichtungen gibt es keine einheitliche Definition des Mentoring-Begriffs. In der deutschsprachigen Literatur wird vermehrt auf folgende Umschreibung zurückgegriffen: „Mentoring ist eine zeitlich relativ stabile dyadische Beziehung zwischen einem/einer erfahrenen MentorIn und seinem/r/ihrer/r weniger erfahrenen Mentee. Sie ist durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt, ihr Ziel

¹ Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen an der Evaluation beteiligten Personen bedanken, insbesondere bei den Mentor:innen und Mentees für die Zeit und das Vertrauen, das sie uns in den Gruppen- und Einzelinterviews entgegengebracht haben. Unser Dank geht zudem an die Mitarbeitenden von *RYL! Integration* (insbesondere Catherine Fournier und Alexandra End), die uns bei der Organisation und Durchführung der Interviews unterstützt und uns für das Evaluationsprojekt Einblick in ihre Arbeit gewährt haben. Darüber hinaus danken wir Cédric Jacot und Riccardo Milani, die uns bei der Gestaltung und Auswertung der Online-Umfrage unterstützt haben.

ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen des/der Mentees“ (Ziegler, 2009: p. 11). Die Möglichkeiten und Potenziale von Mentoring für die (soziale und berufliche) Integration von Menschen mit Migrationserfahrung werden in der Literatur immer wieder betont: So betont z.B. der Internationale Sozialdienst Schweiz die Relevanz der Zusammenarbeit von institutionellen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen in der Betreuung von unbegleiteten Minderjährigen, wobei Mentor:innen explizit als solche zivilgesellschaftlichen Akteur:innen erwähnt werden (Internationaler Sozialdienst Schweiz 2022). Bestehende Mentoring-Programme für Jugendliche sind mehrheitlich auf die Förderung und Integration der begleiteten Mentees ausgerichtet und verfolgen Ziele wie die “Förderung der sozial-emotionalen Entwicklung der Mentees” (Heinemann & Kals 2019: 27), die “Förderung der kognitiven Entwicklung” der Mentees durch die Vorbildfunktion der Mentor:innen (Heinemann & Kals 2019: 28) sowie die “Förderung der Identitätsentwicklung” (der Mentees) (Heinemann & Kals 2019: 29-30).

Zunehmend findet sich in der Literatur aber auch ein holistischer, ganzheitlicher Zugang zum Konzept des Mentoring. So plädieren Stöger und Ziegler (2012: 144) für eine systemische Perspektive im Mentoring, wobei die Mentoring-Beziehung nicht als unidirektional verstanden werden soll, “d.h., es wird Abstand von der Vorstellung genommen, dass ausschliesslich eine Beeinflussung von Seiten der Mentoren erfolgt. Tatsächlich zeigen Forschungsbefunde, dass die Beeinflussung in die andere Richtung mindestens genauso stark ist [...]. Beide Wirkrichtungen müssen deshalb gleichermassen bei der Planung und Umsetzung von Mentoringprogrammen berücksichtigt werden” (Stöger & Ziegler 2012: p.144, dazu siehe auch Bridgeland & Bruce 2014; Internationaler Sozialdienst Schweiz 2022).

Vor diesem Hintergrund präsentieren wir im Folgenden einige Ergebnisse der Evaluation des Mentoringprogramms *RYL! Integration*, deren Auftrag und Ziele im nächsten Kapitel näher erläutert werden.

1.2 Mandat und Ziele

Seit 2013 führt die Organisation ROCK YOUR LIFE! Schweiz ein Mentoringprogramm für Jugendliche an der Schwelle zwischen Schulabschluss und Einstieg in die postobligatorische Bildungs- und Berufswelt: Dabei werden “Jugendliche (...) unabhängig von ihrem sozialen, ökonomischen und familiären Hintergrund während des 8. und 9. Schuljahres von Studierenden und jungen Arbeitnehmenden begleitet, mit dem Ziel einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung zu schaffen.” (RYL! Schweiz o.D.). Aus dem eher zufälligen Beispiel eines erfolgreichen Programmdurchlaufs im Jahrgang 2020-22 eines unbegleiteten minderjährigen Jugendlichen mit Fluchthintergrund entstand die Idee, ein spezielles Mentoringprogramm für junge Geflüchtete zu entwickeln, wobei 2021-2023 der erste Jahrgang von *RYL! Integration* als Pilotprojekt startete.²

Tatsächlich weist die haupt- und ehrenamtliche Unterstützung von jungen Menschen mit Fluchthintergrund einige Besonderheiten auf (vgl. z.B. Internationaler Sozialdienst Schweiz 2017, 2022; Heinemann & Kals 2019), die auch ein bereits eingespieltes und etabliertes Jugend-Mentoringprogramm berücksichtigen sollte. Somit beauftragte *RYL! Schweiz* im November 2022 die HETS-FR mit der Evaluation des Mentoring-Jahrgangs 2022-2024 von *RYL! Integration* an den Standorten Bern, Luzern und St. Gallen. Die Hauptziele der Evaluation, die sich über den Zeitraum von Januar 2023 bis Februar 2025 erstreckte, waren:

- 1) die Evaluation, Anpassung und Ergänzung bereits bestehender Wirkungsmessungs-Instrumente von *RYL! Integration*;
- 2) die Wirkungsmessung, welche Outcomes, Erkenntnisse und Learnings des Projekts aufzeigen sollte;
- 3) das Aufzeigen möglicher Perspektiven, konkreter Massnahmen und Umsetzungsempfehlungen, insbesondere vor dem Hintergrund der spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse, die sich im Zusammenhang mit der Zielgruppe von *RYL! Integration* ergeben.

² Mitteilung des Geschäftsführers von *RYL! Schweiz* anlässlich der Abschlusspräsentation des vorliegenden Evaluationsprojekts am 23. Januar 2025.

1.3 Methoden und Vorgehen

Die übergeordneten Fragestellungen für die durchgeführte Evaluation lauteten wie folgt:

- 1) Wie müssen bereits bestehende Wirkungsmessungs-Instrumente von *RYL! Integration* angepasst werden, damit sie für die Evaluation (und ggf. auch darüber hinaus) sinnvoll verwendet werden können?
- 2) a) Wie nehmen Mentees und Mentor:innen den Stand und die Entwicklung ihrer Kompetenzen wahr (Selbst- und Fremdwahrnehmung)?
 b) Wie werden die Mentoringbeziehungen auf Seiten der Mentees und der Mentor:innen wahrgenommen (Beziehungstyp, Erfolge und Herausforderungen,...)?
 c) Wie nehmen Mentees und Mentor:innen die Angebote und die Begleitung durch *RYL! Integration* wahr?
- 3) Welche Perspektiven, Massnahmen und Umsetzungsempfehlungen lassen sich vor dem Hintergrund der aus Punkt 2) resultierenden Ergebnisse für die Zukunft des Programms skizzieren?

Um diese Fragen zu beantworten, baute die Evaluation auf verschiedenen Schritten der Datenerhebung und -analyse auf: eine anfängliche Situationsanalyse (Winter/Frühling 2023); punktuelle (teilnehmende) Beobachtungen der Angebote von *RYL! Integration* (2023); die Anpassung, Durchführung und Auswertung der Online-Umfrage "Standortbestimmung" (ursprünglicher Name; Frühling 2023 und 2024); die Durchführung und Analyse qualitativer Gruppen- und Einzelinterviews (Herbst 2023 und Frühling 2024). Darüber hinaus wurden Eindrücke aus einer Diskussion mit Mitarbeitenden von *RYL! Integration* (Dezember 2024) und der Abschlusspräsentation vom 23. Januar 2025, sowie Informationen aus Dokumenten von *RYL! Schweiz* in die Evaluation einbezogen.

Insgesamt begannen im Jahrgang 2022-2024 *RYL! Integration* 34 Paare an den Standorten Bern, Luzern und St. Gallen das Mentoring-Programm. Zwei dieser Paare brachen das Mentoring vor dem offiziellen Abschluss des Programms ab. Ein "Abbruch" bedeutet in diesem Kontext, dass die Teilnahme bereits vor dem Ende der Trainingsphase – die bei diesem Jahrgang in den ersten sechs Monaten des Programms stattfand – beendet wurde. Wie aus den Analysen hervorgeht, traten in einigen Mentoring-Beziehungen im Verlauf des Programms Herausforderungen auf, die dazu führten, dass diese Beziehungen nicht über die Trainingsphase hinaus weitergeführt wurden.

	Bern	Luzern	St. Gallen
Mentoring-Paare bei Programmstart	14	10	10
Abbrüche	1	0	1

Tabelle 1: Mentoring-Paare bei Projektstart und Abbrüche pro Standort.

Um den Ablauf der Evaluation sowie die einzelnen Datenerhebungen zu gewährleisten bzw. zu fördern, wurden die Mentees und Mentor:innen des Jahrgangs 2022–2024 zu Programmbeginn von RYL! über die Evaluation informiert. Die Vorstellung des Projekts und des Forschungsteams erfolgte zu Beginn des Programms im Rahmen der Schulung der Mentor:innen (online) sowie durch die Teilnahme an Trainings in Bern und Luzern im Winter/Frühling 2023.

Die folgenden Kapitel liefern einige Hintergrundinformationen zu den Stichproben und dem Vorgehen für die unterschiedlichen Datenerhebungen.

1.3.1 Online-Umfragen

Die Online-Umfragen für die Mentees umfassten Fragen zur Motivation für die Teilnahme am Programm, Angaben zur aktuellen Schulform, den aktuellen Noten in Deutsch und Mathematik sowie verschiedene Items zur Selbsteinschätzung ihrer Deutschkenntnisse. Zudem wurden diverse Fragen zur sozialen und beruflichen Integration gestellt. Die Umfragen für die Mentor:innen enthielten Fragen zu ihrer Motivation für die Teilnahme am Programm, sowie ihre Einschätzungen zur ihrer eigenen Kompetenzentwicklung. Sie wurden ebenfalls zu ihrer Einschätzung der Deutschkenntnisse ihrer Mentees sowie deren sozialer und beruflicher Integration befragt. Für die Konzeption der Umfrage diente die von RYL! regulär durchgeführte Befragung «Standortbestimmung» als Grundlage. Im Hinblick auf Besonderheiten der spezifischen Zielgruppe von RYL! *Integration* wurden einige Fragen/Items entfernt, andere verändert und einige neu hinzugefügt. Letzteres betrifft vor allem Fragen/Items zur sozialen Integration der Mentees, sowie offene Fragen zu Wünschen und Bedürfnissen (in Bezug auf das angebotene Rahmenprogramm, die Mentoring-Beziehung, etc.). Die Fragen/Items wurden wann immer möglich mit Bezug auf bereits existierende und getestete Umfragen (weiter-)entwickelt.³

Die folgenden Tabellen zeigen die Zahlen zur Teilnahme an der Online-Umfrage an den drei Standorten zu den beiden Umfragezeitpunkten auf:

	Bern	Luzern	St. Gallen
Mentees	6	9	10
Mentor_innen	11	8	7

Tabelle 2: Teilnahme an der ersten Umfrage-Runde im Frühling 2023, Teilnehmende pro Standort.

	Bern	Luzern	St. Gallen
Mentees	7	2	6
Mentor:innen	10	3	7

Tabelle 3: Teilnahme an der zweiten Umfrage-Runde im Frühling 2024, Teilnehmende pro Standort.

Die vergleichsweise tieferen Zahlen der zweiten Umfrage-Runde lassen sich dadurch erklären, dass diese nicht wie bei der ersten Runde während eines Trainings durchgeführt wurde, sondern Mentees und Mentor:innen per Nachricht zur Teilnahme aufgefordert wurden.

Wenn wir im Folgenden Vergleiche zwischen den beiden Online-Umfragen anstellen, beziehen wir uns in der Regel nur auf die Daten der Teilnehmenden, die beide Umfragen beantwortet haben. Dabei ist ebenfalls zu beachten, dass die erste Umfrage während der Trainings stattfand und die Mentees von Übersetzer:innen unterstützt wurden. Ob und in welchem Umfang die Mentees bei der zweiten Befragung auf Übersetzungen zurückgegriffen haben, ist uns nicht bekannt. Dies stellt eine potenzielle Verzerrung der Datenerhebung dar und sollte beim Lesen der Ergebnisse berücksichtigt werden.

1.3.2 Gruppen- und Einzelinterviews mit Mentees und Mentor:innen

Die Teilnehmenden für die Gruppen- und Einzelinterviews wurden mit Hilfe der Programmverantwortlichen von RYL! *Integration* sowie den jeweiligen Standortverantwortlichen gewonnen. Ein wichtiger Punkt für das Evaluationsprojekt

³ Die vollständigen Fragebögen sind auf Anfrage bei der HSA-FR oder bei RYL! Schweiz erhältlich.

war die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Transparenz über die Verwendung und Anonymisierung der Daten. Trotz kurzfristiger Anpassungen der Teilnehmerzahl konnten in Bern und St. Gallen fruchtbare und angeregte Gruppendiskussionen durchgeführt werden, während in Luzern spontan ein Einzelinterview mit nur einer erschienenen Teilnehmerin geführt wurde.

Die Gruppendiskussionen wurden vom Forscherinnenteam durchgeführt, wobei jeweils alternierend eine Person das Gespräch leitete und die andere protokollierte und assistierte. Die Diskussionen wurden nach einem halbstrukturierten Diskussionsleitfaden mit verschiedenen Themenblöcken gestaltet. Für die Gruppendiskussion mit den Mentees wurden folgende Themen diskutiert: "Vorstellungsrunde und Hintergrund"; "Zukunft, Wünsche, Bedürfnisse"; "Integration, soziale und berufliche Kompetenzen"; "Beziehung zu Mentor:in und soziales Umfeld"; "Einschätzung des Rahmenprogramms RYL! Integration". Der Diskussionsleitfaden für die Mentor:innen wurde rund um die Themen "Vorstellungsrunde und Hintergrund"; "Beziehung mit dem Mentee"; "eigene Erfahrungen und Kompetenzen"; "Bedürfnisse und Einschätzung des Rahmenprogramms RYL! Integration"; "Rollenverständnis (im Integrationsprozess)" aufgebaut. Die Gruppendiskussionen dauerten jeweils etwa zwei Stunden, mit einer kurzen Pause. Bei der Gruppendiskussion in Bern wurde während der Mittagspause zusätzlich eine kurze Aktivität von RYL! Integration eingebaut.

Die Einzelinterviews wurden jeweils von einer der beiden Forscherinnen mit den Mentees und Mentor:innen durchgeführt. Sie dauerten im Durchschnitt etwa eine Stunde und basierten wie die Gruppendiskussionen auf einem halbstrukturierten Gesprächsleitfaden mit verschiedenen Themenblöcken. Letztere glichen den in den Gruppendiskussionen besprochenen Themenblöcken, wobei während der Einzelinterviews stärker auf individuelle (bzw. auf die spezifische Mentoring-Beziehung bezogene) Entwicklungen und Wahrnehmungen eingegangen wurde.

Die folgenden Tabellen zeigen die Zahlen zur Teilnahme an den Gruppen- und Einzelinterviews an den drei Standorten auf:

	Bern	Luzern	St. Gallen
Mentees	5 [geplant: 6]	14 [geplant:9]	6 [geplant: 9]
Mentor:innen	5 [geplant:8]	3 [geplant:7]	2 [geplant:7]

Tabelle 3: Teilnahme an den Gruppeninterviews im Herbst 2023, Teilnehmende pro Standort.

	Bern	Luzern	St. Gallen
Mentees	2	3 ⁵	1
Mentor:innen	3 ⁶	3 ⁷	4 ⁸

Tabelle 4: Teilnahme an den Einzelinterviews im Frühling 2024, Teilnehmende pro Standort.

1.3.3 Herausforderungen

Das Evaluationsprojekt war in der Durchführung mit einigen Herausforderungen konfrontiert, die v.a. mit der Unplanbarkeit der tatsächlichen – auf Freiwilligkeit beruhenden – Teilnahme der vorgesehenen Gesprächsteilnehmer:innen zusammenhingen. Wie aus den obenstehenden Tabellen ersichtlich, war die Beteiligung an der zweiten Runde der Online-Umfrage geringer als in der ersten Erhebungsphase. Zudem konnte in Luzern kein Gruppeninterview mit den Mentees durchgeführt werden, da zum geplanten Zeitpunkt nur eine Person anwesend war.

⁴ Da nur ein Mentee zur geplanten Gruppendiskussion erschienen ist, wurde spontan ein Einzelinterview durchgeführt.

⁵ Davon ein Interview, das mit zwei Mentees gemeinsam geführt wurde (Doppelinterview)

⁶ Davon eine Person, die bereits in der Gruppendiskussion anwesend war.

⁷ Davon eine Person, die bereits in der Gruppendiskussion anwesend war.

⁸ Davon eine Person, die im vorherigen Jahrgang im gleichen Programm teilgenommen hat (Online-Interview).

Auch die Gruppendiskussion der Mentor:innen in St. Gallen war mit lediglich zwei Teilnehmenden nur eingeschränkt aussagekräftig. Diese geringe Beteiligung beeinträchtigt die Vergleichbarkeit und Aussagekraft der erhobenen Daten und hat somit auch Konsequenzen für die Interpretation und Darstellung der Ergebnisse.

Ein weiterer nennenswerter methodischer Aspekt, der die Evaluation vor Herausforderungen stellte, war die (zu diesem Zeitpunkt) unklare Definition der Zielsetzungen des Programms *RYL! Integration*. Während an manchen Standorten ein stärkerer Fokus auf die soziale Integration gelegt wurde, stand andernorts die berufliche Integration im Vordergrund. Diese unterschiedlichen Schwerpunkte erschwerten die Evaluation, da nicht immer eindeutig war, woran sich die Analyse primär orientieren sollte.

2. KOMPETENZENTWICKLUNG DER MENTEEES

Laut *RYL! Schweiz* (o.D.), soll das Mentoring-Programm den Mentees dabei helfen,

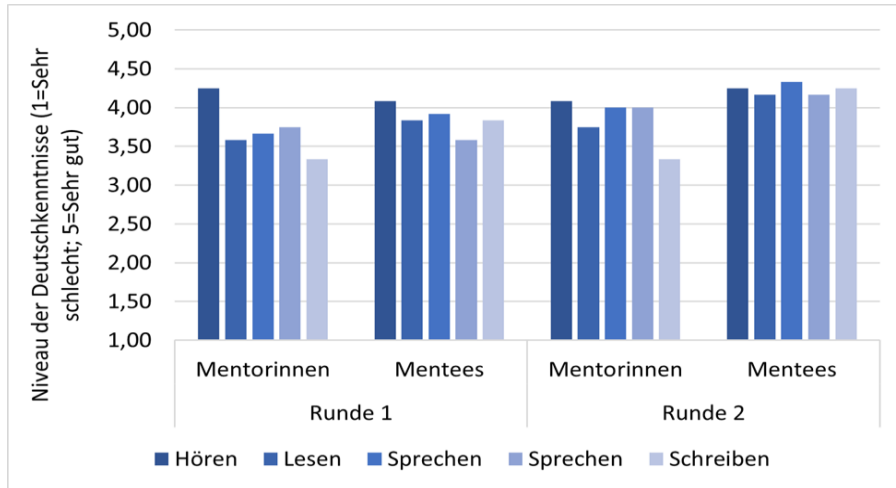
“sich ein stabiles Beziehungsnetz aufzubauen, sodass die Jugendlichen ihre Fluchterfahrung überwinden können und ihr persönliches und berufliches Potenzial entfalten können. Sie vertiefen ihre Sprachkenntnisse und setzen sich mit kulturellen Schlüsselkompetenzen auseinander. Durch den Austausch mit dem oder der Mentor:in lernen sie sich selbst sowie ihre Möglichkeiten besser kennen und finden durch das Programm eine passende Grundausbildung.”

In Anlehnung an diese Programmziele geben wir im Folgenden auf der Grundlage der Daten einige Hinweise bezüglich der Kompetenzentwicklung der Mentees im Zeitraum der Evaluation. Bei der Darstellung der “sozialen Integration” fokussieren wir auf die sprachlichen Kompetenzen, die Auseinandersetzung mit und die Integration von gesellschaftlichen Normen (Erwerb von “kulturellen Schlüsselkompetenzen”) sowie auf die sozialen Beziehungen der Mentees und ihre Fähigkeit, sich im Alltag in der Schweiz zurechtzufinden. Im Bereich der beruflichen Integration konzentrieren wir uns auf die Kenntnisse der Mentees über das schweizerische Bildungs- und Berufssystem, auf ihre Fähigkeiten, die Berufswahl entsprechend ihren Interessen zu gestalten, sowie auf ihre Kompetenzen im Bewerbungsprozess. Abschliessend werden Zahlen zum Stand der beruflichen Laufbahn bei Abschluss des Programms präsentiert.

2.1 Sprachkenntnisse

Laut dem Staatssekretariat für Migration (2010: 1) stellen sprachliche Kompetenzen «kein Integrationsziel per se dar, aber sie sind in der Regel eine unabdingbare Voraussetzung für die berufliche und soziale Integration von Migrantinnen und Migranten». Auch in den Programmzielen von *RYL! Integration* wird das Vertiefen der Sprachkenntnisse der Mentees explizit erwähnt. Dementsprechend nannten auch viele Mentees in der ersten Runde der Online-Umfrage die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse als eine der Hauptmotivationen für die Teilnahme am Programm. Gleichzeitig stellte die Sprache für viele Mentees eine der grössten Herausforderungen dar, wie vor allem in den Gruppen- und Einzelinterviews deutlich wurde.

Insgesamt betrachtet berichteten viele Mentees in den Gruppen- und Einzelinterviews von einer Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse im Verlauf des Programms. Darüber hinaus scheinen die befragten Mentees eine bessere Selbstwahrnehmung und ein grösseres Selbstvertrauen in ihre Sprachkompetenz entwickelt zu haben, was sowohl aus einigen Interviews als auch aus den vergleichenden Ergebnissen der beiden Online-Umfragen in Grafik 1 ersichtlich wird. Dies deutet darauf hin, dass das Mentoring-Programm einen positiven Einfluss auf das Selbstbewusstsein der Mentees in Bezug auf ihre Sprachkenntnisse hatte. Ähnliche Ergebnisse wurden auch in anderen Studien zu Mentoring-Programmen festgestellt, wie etwa bei Alarcon et al. (2021), die darauf hinweisen, dass Mentoring positive Auswirkungen auf das Selbstvertrauen und die mentale Gesundheit der Teilnehmenden haben kann.



Grafik 1: Selbst- und Fremdeinschätzung der Niveaus der Deutschkenntnisse in unterschiedlichen Bereichen. Vergleich der ersten und zweiten Runde der Online-Umfrage (n = 14).

Als eine der grössten Hürden nannten die Mentees in den Interviews die Schweizer Dialekte. Mentees berichteten von Schwierigkeiten, diese insbesondere in sozialen und beruflichen Kontexten zu verstehen. Einige Mentees beschrieben, dass sie beim Umgang mit anderen Jugendlichen, beispielsweise bei privaten Einladungen, anfangs mit sprachlichen Missverständnissen zu kämpfen hatten.

“Das erste Jahr in der Schweiz war schwierig mit dem Deutsch, da man nicht versteht, was die anderen sagen, oder? Wenn jemand fragt, wie gross bist du? Dann sagst du ja (lacht). Aber jetzt schon, das kann ich sagen. Wenn ich mit meinen Schweizer Kollegen mittagesse oder bei ihm zu Hause auch eingeladen bin zum Geburtstag. Da weiss ich nicht, ob das längst ... (lacht).” (Einzelinterview, Mentees, Standort Bern).

9

In beruflichen Kontexten, insbesondere in Berufen mit direktem Kontakt zu anderen Menschen (z.B. im Verkauf oder in der Pflege), stellt die Sprachbarriere eine zusätzliche Herausforderung dar. Einige Mentees berichteten von Schwierigkeiten und Sorgen bei Praktika und Bewerbungsgesprächen aufgrund ihrer eingeschränkten Dialektkenntnisse. Dies wurde zum Teil als “stressig” und hemmend empfunden und kann sich ggf. auf das Selbstvertrauen und die beruflichen Perspektiven der Mentees auswirken.

“Jetzt bin ich auch gestresst wegen... im Stress mit dem Berndeutsch, ich verstehe es nicht. Und jetzt ist im Oktober das Gespräch, wo es darum geht, ob ich weitermachen werde oder nicht. Und sie haben jetzt auch Schnupperlehrlinge angenommen. Drei Personen. Und die sind auch Schweizer. Die sprechen gut Deutsch, Berndeutsch. Ich weiss nicht, ob sie motiviert sind oder nicht, aber die sind Schweizer. Für die ist es ihre Muttersprache und ich mache mir Sorgen. Ich weiss nicht, wie es weitergeht” (Gruppeninterview, Mentees, Standort Bern).

Einige Aussagen der Mentees und Mentor:innen deuten darauf hin, dass die Sprache auch während der Trainings von RYL! Integration eine Herausforderung darstellte. Besonders zu Beginn des Programms hatten einige Mentor:innen den Eindruck, dass ihre Mentees nur wenig verstanden. Gab es zudem innerhalb der Gruppen sehr unterschiedliche Sprachniveaus, wurde dies als zusätzliche Schwierigkeit wahrgenommen.

Die Fremdeinschätzung durch die Mentor:innen zeigte allerdings auch eine positive Entwicklung der sprachlichen Kompetenzen der Mentees. Viele Mentor:innen nahmen eine gesteigerte mündliche Sprachkompetenz bei den Mentees wahr. In den Interviews wurde dies oft mit einer allgemein grösseren Offenheit und Selbstsicherheit der Mentees in Verbindung gebracht, worauf wir in Kapitel 2.3 noch einmal zu sprechen kommen.

2.2 “Kulturelle Schlüsselkompetenzen”

In den Interviews wurde deutlich, dass das Mentoring-Programm einen Rahmen für die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normen und “kulturellen Codes” der Schweizer Gesellschaft bot. Dazu gehörten z.B. Erwartungen an Pünktlichkeit oder das Verhalten in Gesprächen (z.B. direkter Blickkontakt oder das Stellen von Fragen).

“Das habe ich auch hier ein wenig gelernt. Zum Beispiel wie man, wenn man spricht-, bei uns sieht man nicht in den Augen, es ist unangenehm. In der Schweiz muss man. Bei uns zählt das als unangenehm, wenn du immer so schaust, denkt man, was ist? (...) Und wenn man in der Schweiz sieht und den Leuten nicht in die Augen schaut, interessiert man sich nicht [für diese Person]” (Gruppendiskussion, Mentees, Standort Bern).

“Was mir so ein bisschen aufgefallen ist, noch bei meinem Mentee... Also in der Schweiz fragt man sich ja immer: wie geht es dir? Wenn man sich trifft. Und am Anfang habe einfach immer nur ich das gefragt. Und jetzt seit einer Weile fragt er auch jedes Mal zurück (lacht)” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Bern).

In beiden Runden der Online-Umfrage gibt eine Mehrheit der befragten Mentees an, in der Regel pünktlich zu sein (z.B. zum Unterricht, zu Terminen), sich an Vereinbarungen zu halten und höflich gegenüber anderen zu sein. Bezüglich dieser Items konnten keine nennenswerten Unterschiede zwischen der ersten und der zweiten Runde der Umfrage festgestellt werden.

Interessant ist, dass einige Mentees, als wir sie bei den Gruppen- und Einzelinterviews nach ihrem Verständnis von (erfolgreicher) Integration befragten, die Bedeutung des Wissens über gesellschaftliche und kulturelle Codes besonders hervorhoben. Einigen Mentees scheint im Rahmen des Mentoringprogramms auch der Zentralität von Arbeit in der Schweizer Gesellschaft (deutlicher) bewusst geworden zu sein.

“Denn Schweizer arbeiten so viel. Nur arbeiten [...] Arbeit. Ausbildung. In der Schweiz ist nur das wichtig, glaube ich [lacht]” (Gruppendiskussion, Mentees, Standort Bern).

2.3 Soziale Beziehungen, Selbstvertrauen und Zurechtkommen im Alltag

Aus den Gesprächen mit den Mentees ging hervor, dass der Aufbau von sozialen Beziehungen unter anderem von der aktuellen Wohnsituation abzuhängen scheint (Asylunterkunft, betreutes Wohnen oder eine Privatwohnung mit der Familie). Darüber hinaus spielen auch die bestehenden Netzwerke von Bezugspersonen der Mentees in der Schweiz (Lehrpersonen, zuständige Sozialpädagog:innen/Sozialarbeiter:innen, Job-Coaches, oder auch Privatpersonen) sowie die Einbindung in eine Klassengemeinschaft in der Schule, in verschiedene Freizeitaktivitäten wie z.B. einem Sportverein, oder auch in religiöse Gemeinschaften eine wichtige Rolle.

Die Interviews zeigen zudem, dass Mentor:innen als wichtige “Schweizer Bezugsperson” fungieren können; einige von Ihnen nehmen diesbezüglich eine sehr besondere Rolle für die Mentees ein.

“Mein Mentor war die erste Schweizer Person, mit der ich gesprochen habe und ich fühlte mich mehr selbstbewusst, denn er hat mir gesagt, dass mein Deutsch schon gut ist. Und er hat mich so unterstützt. Eher ... emotional (...) auch somit der Arbeit. Er war für mich da, wenn ich etwas gemacht habe. Immer da. Er hat mich immer gefragt: Brauchst du Hilfe? Muss ich auch etwas suchen? Und ja, es war gut, weil ich auch sehr viele Informationen selber gefunden habe und mich selber informiert habe” (Einzelinterview, Mentees, Standort St. Gallen).

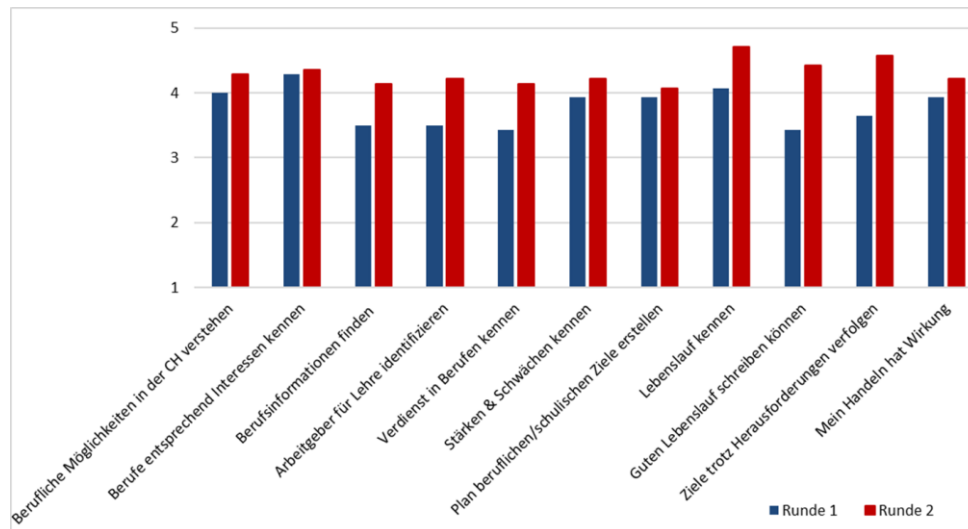
Das obige Zitat ist auch ein weiteres Beispiel für den möglichen positiven Einfluss des Mentoring auf das Selbstbewusstsein der Mentees, hier in Bezug auf die Sprachkompetenzen, wie bereits in Kapitel 1.1 angesprochen. Aus den Interviews ergaben sich weitere Beispiele für andere Bereiche, in denen dies zum Tragen kommen kann, z.B. wenn bei Freizeitaktivitäten spezifische, z.B. sportliche Kompetenzen hervorgehoben werden. Mentor:innen und Mentees berichten von Momenten, in denen sie gemeinsam Kompetenzen der Mentees “entdeckten”, wodurch diese sich wertgeschätzt und positiv bestärkt fühlten.

“Und ich merke auch, dass er mehr selbst in die Hand nimmt. Also am Anfang musste ich ihm noch sehr klar sagen, ja, jetzt machen wir das, jetzt machen wir das. Und jetzt macht er vieles alleine. Zum Beispiel kam er letztes Mal auch auf mich zu und hat gesagt, ja, ich habe gesehen, bei (...) gibt es da eine Lehrstelle, die würde ihn interessieren, ob wir da irgendwie eine Bewerbung schreiben könnten. Und am Anfang war das wie noch nicht so. Er geht jetzt vieles auch so ein wenig selbstständiger an” (Einzelinterview, Mentor:innen, Bern).

Auch die Ergebnisse der Online-Umfragen deuten darauf hin, dass einige der Mentees im Verlauf des Programms eine positivere Einschätzung ihrer Zielstrebigkeit, ihrer Selbstwirksamkeit und ihres Zurechtkommens in der Schweiz entwickelt haben. So gaben in der zweiten Runde mehr Mentees an, ihre eigenen Ziele auch bei Herausforderungen zu verfolgen: Während in der ersten Befragung 71 % (10 Personen) dieser Aussage voll und ganz zustimmten, waren es in der zweiten Runde 100 % (14 Personen) der befragten Mentees. Das Bewusstsein für die eigene Wirksamkeit blieb über beide Befragungsrunden hinweg stabil hoch, mit einer leichten Zunahme des Anteils der Mentees, die sich voll und ganz in der Lage sahen, mit ihrem Handeln etwas zu bewirken (79% bzw. 11 Personen in der ersten Runde, und 86% bzw. 12 Personen bei der zweiten Runde). Auch bei der Frage nach dem Zurechtkommen in der Schweiz zeigte sich eine positive Entwicklung: Die Anzahl derjenigen Mentees, die von sich behaupteten, gut in der Schweiz zurechtkommen, stieg von 9 Personen (64%) in der ersten Runde auf 12 Personen (86%) in der zweiten Runde.

2.4 Berufliche Integration

Die Antworten der Teilnehmenden in beiden Online-Umfragen widerspiegeln eine durchwegs positive Entwicklung in Bezug auf Fragen zur beruflichen Integration (Graphik 2).



Grafik 2: Selbsteinschätzung der Mentees zu Fragen der beruflichen Integration, der Zielverfolgung und der Selbstwirksamkeit. Vergleich der ersten und zweiten Runde der Online-Umfrage (n = 14).

Auch aus den Gruppen- und Einzelinterviews ergibt sich der Gesamteindruck, dass die Mentees gute Grundkenntnisse des Schweizer Ausbildungs- und Berufssystems sowie des Bewerbungsprozesses erlangt haben. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sowohl Mentees als auch Mentor:innen berichteten, dass diese Themen in der Regel auch im schulischen Kontext ausführlich behandelt werden. Dies erschwert die Einschätzung, inwiefern die beobachteten Fortschritte direkt auf das Mentoring-Programm zurückzuführen sind. Insbesondere am Standort St. Gallen wurde auf inhaltliche Überschneidungen zwischen *RYL! Integration* und schulischen oder anderen bestehenden Angeboten hingewiesen. In diesem Zusammenhang äusserten einige Mentor:innen Frustration darüber, dass sie ihre Mentees auf dem Weg zur Berufsfindung nur begrenzt unterstützen konnten. Dennoch lässt sich insgesamt feststellen, dass viele der befragten Mentees angaben, durch ihre Teilnahme an *RYL! Integration* – sei es im direkten Austausch mit ihren Mentor:innen oder während der Trainings – ihr Wissen über das Schweizer Ausbildungssystem, die Berufswahl und Bewerbungsprozesse vertieft zu haben.

Vor diesem Hintergrund ist es interessant, dass bei der ersten Online-Umfrage deutliche Unterschiede zwischen den Standorten festgestellt wurden: Während sich die Mentees in St. Gallen und Bern zu diesem Zeitpunkt vergleichsweise gut über das Schweizer Ausbildungssystem und ihre beruflichen Möglichkeiten informiert fühlten, schätzten die

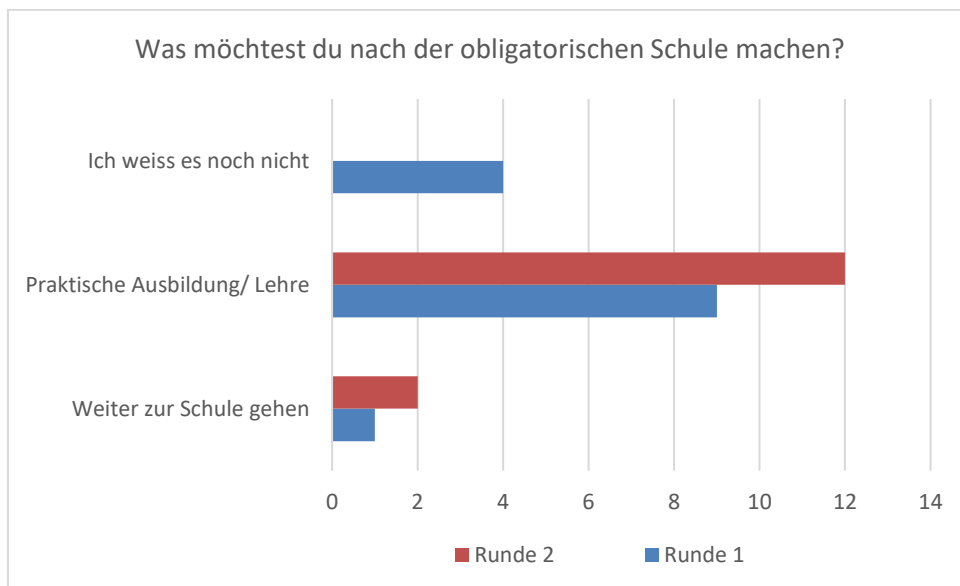
Luzerner Mentees ihr Wissen in diesem Bereich deutlich geringer ein. Eine plausible Erklärung hierfür könnten die unterschiedlichen Schwerpunkte des Mentoring-Programms und der ersten Trainings sein. So setzten sich die Luzerner Mentees ("Track soziale Integration") am Vormittag vor der ersten Befragung mit den sogenannten «Powerfragen» auseinander – Reflexionsfragen zu ihrer Persönlichkeit und Motivation. Dagegen erhielten die Mentees in Bern und St. Gallen ("Track berufliche Orientierung") bereits gezielt Informationen zur Schweizer Arbeitswelt, insbesondere durch den Postenlauf "Arbeiten in der Schweiz". Leider war es aufgrund der geringen Teilnahme an einigen Standorten nicht möglich, diese Standortunterschiede in der zweiten Erhebungsrunde weiter zu untersuchen.

Ein interessanter Aspekt, der in den Gruppen- und Einzelinterviews mit den Mentor:innen thematisiert wurde, ist die Herausforderung, den Mentees eine Berufswahl entsprechend der individuellen Interessen, Wünsche und Kompetenzen zu ermöglichen. Einige Mentor:innen beschreiben diesbezüglich ein Dilemma: Einerseits möchten sie die Mentees in ihren beruflichen Ambitionen bestärken, andererseits stellt sich die Frage, inwiefern die gewünschten Berufe/ Ausbildungswege mit den vorhandenen Bedingungen und Kompetenzen der Mentees vereinbar sind. Dies erfordert eine Balance zwischen ermutigender Unterstützung und ehrlicher Einschätzung der Möglichkeiten, die nicht immer als einfach empfunden wird: Wie den Mentees ihre Möglichkeiten und Grenzen aufzeigen, ohne als Person wahrgenommen zu werden, die ihnen ihre Träume nimmt?

R1: „... Oder halt auch bezogen auf die Lehrstellensuche, das Schnuppern. Ja, halt eben auch trotzdem realistisch aufzuzeigen, was ist möglich, wo sind Stolpersteine, auf was musst du schauen. So eigentlich seine Motivation auch so etwas auf die Schwelle des Realistischen zu bringen. Doch das finde ich manchmal herausfordernd.“

R2: „Vor allen Dingen auch in Bezug auf die-, dass du ja irgendwie nicht der sein möchtest, der den Traum wegnimmt. Denn das kriegen sie ja von allen Seiten gesagt: Das ist so eine begehrte Lehrstelle, nimm lieber FaGe. Und da haben die alle keine Lust drauf, und dann bist du auch die Person, die dann sagt, ja, nein, mach das nicht, oder?“ (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Luzern).

Diesbezüglich wäre es interessant, sich mit Fragen des Einflusses von Stereotypen im Zusammenhang mit Migration auseinanderzusetzen, auf die in anderen Studien hingewiesen wird (siehe z.B. Stalder et al. 2023). Sicherlich ist es ein Thema, dass einige der Mentor:innen beschäftigt und somit auch im Rahmen einer Mentor:innen-Schulung oder eines Trainings aufgegriffen werden könnte.



Grafik 3: Angaben der Mentees zu ihren Plänen nach der obligatorischen Schulzeit. Vergleich der ersten und zweiten Runde der Online-Umfrage (n = 14).

Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen eine Entwicklung in den Plänen der befragten Mentees nach der obligatorischen Schulzeit (Grafik 3). Während in der ersten Befragung noch 29% der Teilnehmenden (4 Personen)

angaben, nicht zu wissen, welchen Weg sie einschlagen möchten, reduzierte sich dieser Anteil in der zweiten Runde auf 0 %. Dies deutet darauf hin, dass das Mentoring-Programm und/oder andere begleitende Massnahmen dazu beigetragen haben könnten, mehr Klarheit über die eigenen beruflichen oder schulischen Perspektiven zu gewinnen. Gleichzeitig nahm der Anteil derjenigen, die eine praktische Ausbildung oder Lehre anstreben, von 64 % (9 Personen) auf 86 % (12 Personen) zu. Dies legt nahe, dass sich im Laufe des Programms eine stärkere Orientierung hin zu berufspraktischen Wegen entwickelt hat.

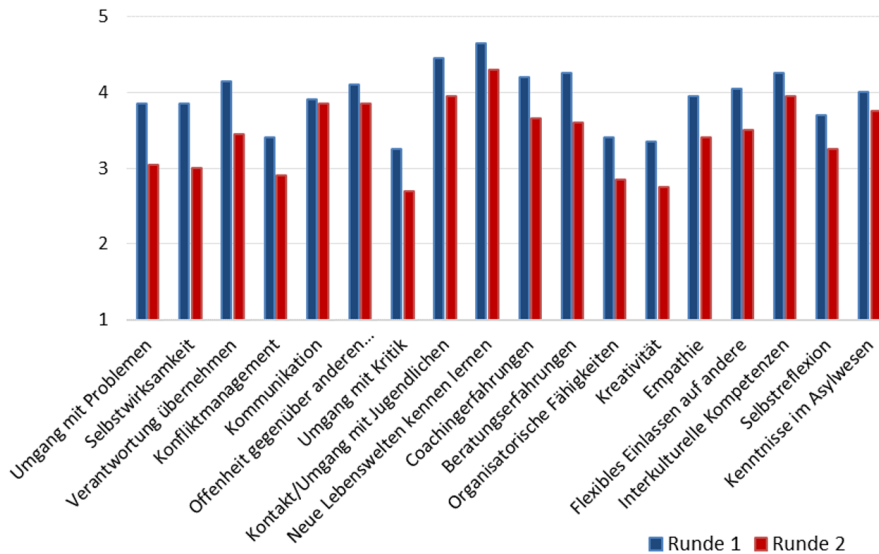
Hinsichtlich der Anschlusslösungen befanden sich die befragten Mentees zum Zeitpunkt der letzten Interviews an sehr unterschiedlichen Punkten ihrer beruflichen Laufbahn. Während einige noch keine klare Vorstellung von ihrem beruflichen Werdegang hatten, weil sie sich zunächst auf die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse konzentrieren wollten, hatten andere bereits einen Lehrvertrag in Aussicht. Tabelle 5 zeigt die von den Mentees angegebenen Anschlusslösungen, wie sie in der Statistik von *RYL! Integration* aufgeführt sind. Aus den Interviews ist bekannt, dass in einigen Fällen die Mentor:innen direkt an der Suche nach einer Anschlusslösung beteiligt waren (durch Begleitung im Orientierungs- und/oder Bewerbungsprozess).

Berufliche Integration: "Anschlusslösung"	Anzahl
Lehre EFZ / CFC / AFC	8
Lehre EBA / AFP / CFP	3
Brückenangebot / 10. Schuljahr	10
Vorlehre / Integrationsvorlehre	5
Praktikum	1
Unbekannt	7

Tabelle 5: Anschlusslösungen aus der der Statistik von *RYL! Integration* zum Jahrgang 2022-2024.

3. KOMPETENZENTWICKLUNG DER MENTOR:INNEN

Über die Kompetenzentwicklung der Mentees hinaus, soll *RYL! Integration* auch zur Stärkung bzw. Weiterentwicklung von Softskills, sozialen Kompetenzen und beruflichen Fähigkeiten der Mentor:innen beitragen (*RYL! Schweiz* o.D.). Dieser Aspekt war deshalb auch Teil der Evaluation und wurde sowohl in der Online-Umfrage als auch in den Gruppen- und Einzelinterviews thematisiert. Im Gegensatz zu den Fragen bezüglich der Kompetenzentwicklung der Mentees, bei denen sowohl die Selbsteinschätzung der Mentees als teilweise auch die Fremdeinschätzung der Mentor:innen einbezogen wurde, basieren die nachfolgenden Ergebnisse ausschliesslich auf der Selbsteinschätzung der Mentor:innen.



Runde 1: Erwartungen zu Kenntnis- und Kompetenzentwicklung in den entsprechenden Bereichen.

Runde 2: Einschätzungen zur tatsächlichen Kenntnis- und Kompetenzentwicklung in den entsprechenden Bereichen (Fazit bei Programmende).

Grafik 4: Selbsteinschätzung der Mentor:innen zu ihrer Kenntnis- und Kompetenzentwicklung im Rahmen des Mentorings. Vergleich der ersten und zweiten Runde der Online-Umfrage: Erwartungen und Fazit (n = 20).

3.1 Erwartungen und Einschätzungen der entwickelten Kompetenzen

Aus den Ergebnissen der Online-Umfragen geht hervor, dass die befragten Mentor:innen Lern- und Entwicklungseffekte insbesondere in den Bereichen „Kontakt/Umgang mit Jugendlichen“, „neue Lebenswelten kennenlernen“ sowie „Beratungs- und Coachingerfahrungen“ feststellten (Grafik 4). Im Kontrast dazu lässt sich konstatieren, dass die Erwartungen der Mentor:innen bezüglich Ihrer Kenntnis- und Kompetenzentwicklung zu Beginn des Programms in den meisten Fällen etwas höher waren als das abschliessende Fazit am Ende des Programms. Dies deutet darauf hin, dass einige der von den Mentor:innen angestrebten Ziele (sofern sie solche hatten) möglicherweise nicht vollständig erreicht wurden oder dass die Wahrnehmung der eigenen Entwicklung im Verlauf des Programms etwas zurückhaltender ausfiel als erwartet.

3.2 Kennenlernen anderer Lebenswelten und Selbstreflexion

In den Gruppen- und Einzelinterviews vertieften wir mit einigen Mentor:innen die Frage ihrer eigenen Kompetenzentwicklung. Viele berichteten, dass sie durch das Kennenlernen der Lebenswelten ihrer Mentees neue Perspektiven gewonnen hätten – nicht nur auf die Jugend im Allgemeinen, sondern insbesondere auch auf das Leben in der Schweiz, Integrationsprozesse und das Asylsystem. Dies führte in einigen Fällen zum Infragestellen vorher angenommener Selbstverständlichkeiten sowie zu einer kritischen Reflexion gesellschaftlicher Strukturen. Einige Mentor:innen beschrieben zudem ein gesteigertes Bewusstsein für eigene Privilegien, etwa in Bezug auf Lebensbedingungen und Zukunftschancen. In diesem Zusammenhang fiel in einem Interview auch das Stichwort „Demut“. Es wurde deutlich, dass viele durch das Mentoring ein tieferes Verständnis dafür entwickelten, mit welchen Hürden ihre Mentees – und andere Jugendliche in ähnlichen Situationen – in der Schweiz konfrontiert sein können.

Neben solchen Erkenntnissen über gesellschaftliche Strukturen berichteten die Mentor:innen aber auch von Entwicklungen, die eher mit der individuellen Beziehungsführung und z.B. ihren Coachingkompetenzen zusammenhängen. Genannt wurden hier unter anderem Geduld, das Prinzip des gemeinsamen Handelns (d.h., nicht *für* die Mentees handeln, sondern *mit* ihnen) sowie eine bessere Kenntnis des schweizerischen Ausbildungs- und Berufssystems. Gerade Mentor:innen, die sich selbst noch im oder kurz nach dem Hochschulstudium befanden, gaben an, sich zuvor kaum mit diesem Thema auseinandergesetzt zu haben. Während einige ihre Kompetenzentwicklung vor allem als persönliche Bereicherung beschrieben, betonten z.B. (angehende) Fachkräfte der Sozialen Arbeit auch den Zusammenhang mit beruflichen Kompetenzen. Allerdings gab es hier auch Mentor:innen, die meinten, weniger vom

Mentoring für ihre berufliche Entwicklung zu profitieren als vielmehr von den bereits vorhandenen Studien- und Praxiserfahrungen für ihre Rolle als Mentor:in.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist, dass die Trainingsinhalte für die Mentees – etwa die Reflexion über Stärken und Schwächen – auch einige Mentor:innen dazu anregten, sich intensiver mit ihrer eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen. Andere sahen die wesentliche Kompetenzentwicklung vor allem in der direkten Beziehung zu ihren Mentees, während sie aus den Trainings für sich selbst weniger mitnahmen.

“Also ja, ich glaube schon, dass ich eben auch mehr reflektiert habe. Vielleicht, wenn es gerade darum geht, was ich eigentlich alles habe. Also ja, ich würde mal sagen, ich war schon immer eher reflektiert. Aber es hat mir halt noch mal mehr aufgezeigt, dass man das irgendwie auch sehr schätzen muss und darf. Aber sonst? Ja, vielleicht trotzdem noch so ein wenig, wie man auch Jugendliche beraten kann, sie begleiten kann. Wie man sie erreicht. [...] Aber ich würde schon sagen, das hat vor allem jetzt mit der Zusammenarbeit mit ihm [meinem Mentee] zu tun. Jetzt rein von den [Trainings] ... habe ich jetzt nicht mega vieles für mich mitgenommen“ (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort Bern).

Dies entspricht unserer Wahrnehmung, dass die Kompetenzentwicklung der Mentor:innen zumindest im untersuchten Jahrgang weniger im Fokus des Programms und seiner Rahmenangebote gestanden zu haben scheint. Dies ist insofern bemerkenswert, als einige Studien zur Wirksamkeit von Mentoring hervorheben, dass gezielte Trainings, Unterstützung und Supervision der Mentor:innen auch den Erfolg des Mentoring-Prozesses insgesamt fördern können (siehe z. B. DuBois et al. 2011; Bagnoli & Estache 2022). Ein in den Interviews direkt angesprochener Punkt war die Bedeutung begleitender Reflexionsangebote, z. B. zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen. In diesem Zusammenhang können (von Fachkräften angeleitete) Supervisions- oder Reflexionsangebote dazu beitragen, dass keine bestehenden Vorurteile bestätigt oder kulturalistische Sichtweisen unreflektiert reproduziert werden.

“Ich muss ehrlich sagen, Integration ist schwierig, weil ich glaube schon, dass sehr viele Leute Vorurteile haben. Und ich merke es bei mir selbst. Ich würde sagen, ich bin sehr offen, aber ich glaube, so tief in einem drin gibt es einfach irgendwelche Vorurteile“ (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort St. Gallen).

Wir greifen diese Aspekte und damit verbundene Ideen zu Handlungsempfehlungen im Kapitel 6.2 erneut auf.

4. MENTORING-BEZIEHUNGEN

Laut Bagnoli & Estache (2022) geht ein grosser Teil der Forschung zum Mentoring von Jugendlichen davon aus, dass die Wirksamkeit von Mentoring massgeblich von der Qualität der Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee abhängt. Damit eine solche Verbindung entstehen kann, braucht es laut der Autor:innen Zeit, um Vertrauen, Empathie und Mitgefühl aufzubauen. Die Ausgangslage dafür, dass die Beziehung zwischen Mentee und Mentor:in auf gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung aufbauen kann, ist von vielen Faktoren abhängig. Ein geteiltes Zugehörigkeitsgefühl und das Durchleben gemeinsamer Erfahrungen können eine gute Grundlage für ein Vertrauensverhältnis bilden. Aus der Online-Umfrage ergab sich, dass sich die Mehrheit der befragten Mentor:innen und Mentees in ihrer Mentoring-Beziehung grundsätzlich wohl fühlten (in beiden Runden gab jeweils nur ein Mentee bzw. ein:e Mentor:in an, sich in der Beziehung nicht wohl zu fühlen). Im Folgenden beleuchten wir den Rahmen, den *RYL! Integration* für die Entwicklung der Mentoring-Beziehungen bietet und analysieren das Wohlbefinden der Beteiligten, sowie die Herausforderungen in den Beziehungen.

4.1. Beziehungsaufbau im Community-/peer-to-peer Ansatz

Das Konzept von *RYL! Integration* beruht auf einer Einbettung derjenigen Mentoring-Paare, die gleichzeitig das Mentoring-Programm starten, in ein gemeinschaftliches Gefüge (Kohorte). So stehen alle Mentor:innen und Mentees desselben “Jahrgangs” durch die gemeinsamen Trainings und Events in einem Austausch und sammeln gemeinsam Erfahrungen: “Peer-to-Peer Austausch: Das Mentoring-Programm von ROCK YOUR LIFE! wird in Jahrgängen durchgeführt. Das heisst, die Mentoringpaare starten als Gruppe und nehmen zusammen an den Anlässen teil. Dies

fördert auch den Peer-to-Peer Austausch und fördert Kompetenzen im Umgang mit neuen Menschen.“ (RYL! Schweiz o.D.). Aus den Interviews wird ersichtlich, dass gerade die spielerischen Momente in den Trainings und das gemeinsame Lachen bei den Mentees ein Zugehörigkeitsgefühl hervorbringen konnten.

“Ja, bei mir ist das so, als wir zusammen hier gearbeitet haben als Gruppe, das fand ich interessant und hat mir auch geholfen. Ich kenne meistens die Leute, die hier waren. Und mit denen, die ich nicht gekannt habe, habe ich einfach gesprochen und wir haben uns kennengelernt, das war gut. Wir haben viel gelacht und wir waren so wie in einem Club. Nicht so stressig. Wir waren alle glücklich. Wir (...) sind wie die Pinguine gelaufen, und wir haben viele Spiele gemacht, das war lustig“ (Gruppendiskussion, Mentees, Standort Bern).

Der Community-Ansatz von *RYL! Integration* kann somit eine gute Ausgangslage bieten zur Förderung von gemeinschaftlichem Austausch und einem “geschützten Raum” der Soziabilität. Dies wurde auch bei der Abschlusspräsentation vom 23. Januar 2025 ersichtlich, bei der sich mehrere anwesende Repräsentant:innen der Förderpartnerinstitutionen von *RYL! Integration* für den Community-basierten Zugang von *RYL! Integration* aussprachen.

4.2 Mentoring-Paar-Beziehungen

Andererseits schenkt *RYL! Integration* auch der Beziehung innerhalb des Mentoring-Tandems Aufmerksamkeit. So wurden z.B. die Mentor:innen des Jahrgangs 2022-24 in einer Vorschulung auf die Bedeutung der Mentoring-Beziehung sensibilisiert. Dabei wurde hingewiesen auf die Wichtigkeit einer “wertschätzenden Grundhaltung”, einer “Begegnung auf Augenhöhe”, des “Respekts vor der (Über-) Lebensleistung des Mentees”, dem “Verstehen ohne einverstanden sein zu müssen” sowie der Möglichkeit, dem Mentee ein sicheres Umfeld zu bieten (*RYL! Integration*, 2023). Auf die Vorschulung und die weiteren Rahmenangebote von *RYL! Integration* für die Begleitung der Mentoring-Paar-Beziehung kommen wir in Kapitel 5 zu sprechen. An dieser Stelle gehen wir näher auf die Gestaltung der Mentoring-Beziehungen sowie den damit zusammenhängenden Herausforderungen von Seiten der Mentor:innen und Mentees ein.

Gefragt nach den schönsten Erlebnissen in der Mentoring-Beziehung nannten in der Regel sowohl Mentees wie auch Mentor:innen gemeinsame Ausflüge, Essen oder sportliche Aktivitäten (Volleyball, Ping-Pong,...).

“Wir waren an der Universität und haben eine Bewerbung geschrieben. Ich und mein Freund und [meine Mentorin]. Und dann haben wir Ping Pong gespielt. Und dann sind wir bis zum Bahnhof gelaufen. Das war alles sehr lustig und sehr schön“ (Gruppendiskussion, Mentees, Standort Bern).

“Zu Beginn war es Beziehungsaufbau. Er spielt gerne Tischtennis und ich habe auch Tischtennis gespielt und dann sind wir Tischtennis spielen gegangen. Dann sind wir essen gegangen. Ins BIZ sind wir gegangen, haben Ausflüge gemacht“ (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort St. Gallen).

“Also gemeinsam ... Einmal waren wir mit ROCK YOUR LIFE!! bei der ‘Ufschötti’⁹. Und dann haben wir gemeinsam etwas gekocht und haben auch Volleyball gespielt. Ja, wir haben viel miteinander geredet. Ja, aber mit meiner Mentorin ... Was ich nie vergesse, ich habe eine Operation gehabt und da war [meine Mentorin] immer dabei. Ja, das vergesse ich nie“ (Doppelinterview, Mentee, Standort Luzern).

Gerade im letzten Zitat wird deutlich, dass eine Vertrauensbasis auch dadurch entstehen kann, dass Mentor:innen ihre Mentees in schwierigen Situationen unterstützen. Dies kann jedoch eine Herausforderung darstellen, wenn es um die persönliche Abgrenzung in der Mentoring-Beziehung geht.

4.3 Rollenverständnis und Abgrenzung

In der Vorschulung für die Mentor:innen wurde auch die Rolle der Mentor:innen in der Mentoring-Beziehung und das Thema der persönlichen Abgrenzung diskutiert. Hier wurden die Mentor:innen darauf hingewiesen, dass sie

⁹ Öffentliche Parkanlage in Luzern am Vierwaldstättersee.

verschiedene Möglichkeiten haben, ihre Mentees zu unterstützen. So könnten sie z.B. als “Kulturvermittler:innen” bei Alltagsfragen und als “Schlüsselperson beim Aufbau eines sozialen Netzwerkes” agieren. Aber auch gemeinsame Freizeitaktivitäten und “Spaß” wurden hervorgehoben (RYL! *Integration*, 2023). Dann wurde betont, was die Mentor:innen NICHT sind, nämlich keine “Sozialarbeitende und [...], Hausaufgabenhilfe oder Lehrer:in, Bank, Eltern- oder Familienersatz, Psychologische Fachpersonen, Anwälte (z.B. Aufenthaltsstatus)” (RYL! *Integration*, 2023).

Aus den Interviews ergibt sich, dass die Rollenverständnisse der Mentor:innen und auch der Mentees nicht immer eindeutig einzuordnen sind und die Grenzen zwischen Unterstützung bei der Lehrstellensuche, bei den Hausaufgaben, bei der Wohnungssuche oder auch bei schwierigen privaten Situationen der Mentees fließend sein können. So kann auf ein Beispiel verwiesen werden, in dem die Mentoring-Beziehung sowohl von Mentor:innen- als auch von Mentee-Seite als sehr positiv beschrieben wird, wobei der Rahmen der Beziehung in gegenseitigem Einverständnis weit über eine Unterstützung in der Berufswahl und im Zurechtfinden im Alltag hinausging und sich eine sehr vertrauensvolle und familiäre Beziehung bildete:

“Um ehrlich zu sein, [meine Mentorin] ist jetzt eine Familie für mich geworden. Und sie hat mir überall geholfen. Um eine Lehre zu finden oder ein Praktikum zu finden. Oder sogar, ich suche auch eine Wohnung, eine Wohnung zu finden. Überall hat sie mir geholfen, ja. Ja, ich bedanke mich herzlich bei ROCK YOUR LIFE, dass sie mir [meine Mentorin] gegeben haben” (Doppelinterview, Mentees, Standort Luzern).

Gleichzeitig ist es sehr individuell, inwieweit sich Mentor:innen (und auch Mentees) in der Mentoring-Beziehung engagieren und öffnen wollen. Das Abwägen, wo man Unterstützung anbietet und wo nicht, begleitet die Mentor:innen in ihrem Engagement (mal mehr, mal weniger) und es scheint wichtig, dass sie hier die Möglichkeit zur Reflexion und zur Beratung haben:

“Aber was ich auch noch herausfordernd finde, ist so mich abzugrenzen. Das finde ich manchmal schwierig, weil ich merke, dass da natürlich überall Probleme sind, oder? Ja, man braucht eben einen Laptop und dann möchte man eine neue Wohnung und die Mutter hat noch Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber. Und ich glaube, ich glaube, unsere Beziehung ist gut, aber gerade weil sie gut ist, kommen auch viele Fragen zu mir. Und ich finde das noch schwierig so einen guten Weg zu finden zwischen: ich helfe dir gerne hier, hier, aber hier und hier helfe ich dir nicht. Und das finde ich noch so eine Herausforderung” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Bern).

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass die Instruktionen zur Beziehungsgestaltung für die Mentor:innen von Seiten von RYL! *Integration* zum Teil eher verunsichernd auf die Mentor:innen wirkten. Es stellt sich die Frage, inwiefern eine weitergehende Schulung bzw. gemeinsame Reflexionen mit den Mentor:innen diesbezüglich mehr Klarheit und Sicherheit bieten könnten.

“Also ich glaube, ROCK YOUR LIFE! ist ja sehr auf Beziehungen aus und ich fand es aber irgendwie noch schwierig so dann als, also in der tatsächlichen Umsetzung. Denn die Beziehung ist ja dann, also wir wurden ja eben danach instruiert, dass man nicht fragt und so, und deswegen hat das miteingewirkt auf die Beziehung. Also es war eigentlich klar, dass man nicht so alles Mögliche fragt und so, aber das hat vielleicht am Anfang auch ein bisschen Distanz geschafft” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Bern).

Einige Mentor:innen empfanden es als schwierig, einen Kontakt “auf Augenhöhe” herzustellen, weil sie in der Mentoring-Beziehung unterschwellig ein gewisses Hierarchiegefälle spürten und die Mentees diese Hierarchie teilweise ihrerseits mittrugen (z.B. durch formales Verhalten ihrerseits). Schliesslich mussten auch viele Mentor:innen und Mentees feststellen, dass der Beziehungsaufbau Zeit braucht, dass sich das Format und der Rhythmus der Treffen wie auch die Kommunikation zwischen Mentor:innen und Mentees mit der Zeit erst etablieren mussten. Bei einigen hat der Austausch auf Anhieb gut funktioniert, bei anderen Mentoring-Paaren brauchten die Mentees etwas länger, bis auch sie die Initiative ergriffen, um Treffen zu arrangieren oder auch nur Fragen zu stellen. Es kam auch vor, dass dieselbe Mentoring-Beziehung von Mentor:in und Mentee ganz unterschiedlich wahrgenommen wurde: So beschrieb in einem Mentoring-Tandem das Mentee die Beziehung als sehr erfolgreich und fühlte sich gut unterstützt, während der Mentor die Beziehung als problematisch empfand und sich sogar an den zuständigen Mentoring-Paar-Koordinatoren¹⁰ wandte (der jedoch keine Hilfe diesbezüglich leisten konnte).

¹⁰ Die Mentoring-Paar-Koordinator:innen (MPKs) sind bei RYL! für die Unterstützung und Koordination der Mentoring-Tandems zuständig (siehe auch Kapitel 5.2)

Insgesamt berichteten die Teilnehmenden in den Gruppen-, und insbesondere auch in den Einzelinterviews von einem breiten Spektrum an Erfahrungen mit den Mentoring-Beziehungen, das von „sehr gelungenen“ Beziehungen bis hin zu abgebrochenen Mentoring-Kontakten reichte. Einige Mentor:innen und Mentees schilderten die Herausforderung, die Beziehung über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten. Dies hing ihrer Meinung nach auch mit der Tatsache zusammen, dass für den Jahrgang 2022–2024 die Trainings auf die ersten sechs Monate konzentriert waren. Nach diesem Zeitraum war es für einige Mentoring-Paare schwierig, sich weiterhin regelmässig zu treffen.

„Ich glaube, das würde auch extrem helfen, diese Mentorin-Beziehungen generell besser zu erhalten. Also es ist sicher gut, dass man sich am Anfang ein bisschen mehr sieht, damit man sich mal kennenlernen kann, ein bisschen tiefgründiger. Aber das Problem ist, wenn das nach einem halben Jahr fertig ist, dann fällt die ganze Struktur weg. Dann ist es dann von der eigenen Initiative abhängig. Und ich glaube, die eigene Initiative ist ein Problem auf Seiten Mentoren, aber auch Mentees. Und ich glaube, wenn man da das Ganze ein bisschen auseinanderziehen könnte, dann wäre das schon ein erfolgsversprechender Faktor“ (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort St. Gallen).

Vor diesem Hintergrund äusserten einige Teilnehmende den Wunsch, die Verbindlichkeit innerhalb der Mentoring-Beziehungen gezielt zu stärken. Dies betraf sowohl die Erwartungshaltung an die Zusammenarbeit als auch die Unterstützungsstrukturen zur längerfristigen Stabilisierung der Beziehungen. In diesem Zusammenhang wurden auch Fragen zu den Kriterien der Auswahl und des Matchings aufgeworfen. Besonders thematisiert wurden dabei die Altersvorgaben sowie die Motivation der Teilnehmenden als zentrale Faktoren für den Erfolg der Mentoring-Beziehungen. So bestanden bei einigen Mentor:innen zum Beispiel Zweifel über den tatsächlichen inneren Antrieb der Mentees für das Mentoring-Programm mit dem Verdacht, dass einigen Mentees die Teilnahme am Programm von Bezugspersonen (z.B. Lehrpersonen) mit Nachdruck ans Herz gelegt wurde, ohne dass die somit gewonnenen Mentees (schon) bereit waren, sich auf eine solche Mentoring-Beziehungen einzulassen. Gleichzeitig berichteten auch einige Mentees über die fehlende Zeit bei ihren in Beruf oder Studium ausgelasteten Mentor:innen für die Beziehungspflege. Eine Person aus dem Kreis der Mentor:innen erwähnte auch die als problematisch empfundene Betonung des «karrieretechnischen* Vorteils eines Engagements als Mentor:in:

«Die Motivation auch im Voraus etwas erklären. Auch beim Werbung machen für Mentoren. Da wurde auch gesagt, ja, ihr habt dann ein Diplom und das macht sich gut im Lebenslauf. Und ich finde so; come on (lacht). Das sollte nicht die Motivation sein» (Gruppendiskussion Mentor:innen St. Gallen).

4.4 Matching-Prozess und Abschluss der Mentoring-Beziehung

Im Gespräch mit den Akteur:innen von *RYL! Integration* wurde diesbezüglich insbesondere die Heterogenität der Mentees und Mentor:innen als wichtige Herausforderung hervorgehoben. Dieser Heterogenität beim Matching und der Begleitung der Beziehungen gerecht zu werden, stellt sowohl für einzelne Akteur:innen des Projekts (in der Ausübung ihrer jeweiligen Funktion) als auch für die allgemeine Konzeption und Umsetzung des Rahmenprogramms eine anspruchsvolle Aufgabe dar.

Auch in der Literatur wird unterstrichen, dass dem Matching-Prozess und der Begleitung der Mentoring-Beziehungen eine sehr wichtige Rolle im Mentoring-Programm zukommt (siehe z.B. Heinemann & Kals 2019). Dies nicht zuletzt deshalb, weil gerade im Kontext von Mentoring-Programmen mit jungen unbegleiteten Geflüchteten der „Misserfolg“ und allenfalls Abbruch einer Mentoring-Beziehung dazu führen kann, dass die Mentees Emotionen von in der Vergangenheit durchlebten schweren Verlusterfahrungen und abrupten Beziehungsabbrüchen zu nahen stehenden Personen wieder durchlaufen (Heinemann & Kals 2019: 82-83). Deshalb wird auch empfohlen, dass in solchen Mentoring-Programmen die Programmverantwortlichen am Ende des Mentoring-Prozesses sowie bei vorzeitigem Abbruch die Auflösung der bestehenden Mentoring-Paar-Beziehung begleiten, damit niemand von den Beteiligten mit möglichen negativen Emotionen (z.B. Enttäuschung oder Frustration) zurückgelassen wird. Dabei können gemäss Heinemann & Kals (2019: 83) z.B. Abschlussgespräche als Teil von Verabschiedungsprozessen eingesetzt werden.

Gerade aus den Einzelinterviews konnten sehr gegensätzliche „Fälle“ von Mentoring-Beziehungen abgeleitet werden: Einige Mentor:innen und Mentees bezeichneten ihre Mentoring-Beziehung als sehr positiv (und in diesem Sinne als „erfolgreich“), während andere sich eher enttäuscht zeigten (einzelne Beziehungen könnten gar als „gescheitert“ bezeichnet werden, da der Kontakt vor Ende des Programms abgebrochen oder nicht weitergeführt wurde). Dabei

muss betont werden, dass diese Wahrnehmungen auch einseitig sein können und eine Beziehung, die z.B. vom Mentor als befriedigend bezeichnet wird, vom Mentee als unbefriedigend wahrgenommen werden kann (und umgekehrt). Aus den Interviews zeichnet sich ab, dass die Mentoring-Beziehungen stark variieren und individuell geprägt sind: einerseits von den (gegenseitigen) Erwartungen der Mentor:innen und Mentees, aber auch von den Potentialen, Möglichkeiten, und individuellen Bedürfnissen. So kann ein Matching, das aufgrund der Berufsinteressen des Mentees und der Berufserfahrung der Mentorin gemacht wurde, sein Potential nicht voll entfalten, wenn das Mentee zum Zeitpunkt des Mentorings stark mit der persönlichen Entwicklung und der Migrationserfahrung beschäftigt ist (und somit von den Kompetenzen und Netzwerken der Mentorin ggf. nicht profitieren kann). Andererseits kann eine tiefe Vertrauensbeziehung zwischen Mentor:in und Mentee bestehen, die dem Mentee Stabilität und Halt im Alltag gibt, die jedoch für die Berufswahl wenig dienlich ist, da z.B. die Mentorin auf keinerlei Ressourcen oder Kontakte zurückgreifen kann, die das Mentee z.B. bei der Suche nach einer Lehrstelle konkret unterstützen könnten.

5. EINSCHÄTZUNG DES RAHMENPROGRAMMS

Eine Besonderheit des Mentoring-Programms *RYL! Intergration* im Vergleich mit anderen bestehenden Mentoring-Angeboten in der Schweiz ist die Gestaltung des Rahmenprogramms um die Mentoring-Beziehungen herum. Während viele Mentoring-Programme sich vor allem auf vorbereitende Angebote für Mentor:innen beschränken und dann nach einem "Kennenlern-Event" die Mentoring-Paare ihre Beziehung autonom gestalten lassen, werden die Mentoring-Tandems im Programm von *RYL! Intergration* gerade in der ersten Zeit des Mentoring-Programms mit verschiedenen Rahmenangeboten unterstützt und begleitet. Nebst der Vorschulung für die Mentor:innen, die für den Jahrgang *RYL! Intergration 2022-24* im Januar 2023 online stattfand, gehören in dieses Rahmenangebot auch die gemeinsamen Trainings, ein Reflexionstreffen für die Mentor:innen (ohne Mentees), die Stammtische für die Mentor:innen, die Mentoring-Paar-Koordinator:innen (MPKs).

5.1. Vorschulung Mentor:innen

Die Vorschulung für die Mentor:innen gab einen Überblick über viele Themen, wie z.B. geflüchtete Minderjährige, Asylwesen in der Schweiz, Lebenswelt geflüchteter Jugendlicher: Adoleszenz, Trauma, Mentoring-Beziehung sowie Kinderschutz (*RYL! Intergration 2023*). Aus den Interviews ging hervor, dass die Vorschulung von vielen Mentor:innen als sehr hilfreich empfunden wurde. Allerdings konnte sich ein Teil der befragten Mentor:innen nicht mehr gut an die Schulung erinnern; einige hätten es hilfreich gefunden, einzelne Themen zu einem anderen Zeitpunkt zu vertiefen (z.B. Asylrecht oder Umgang mit jungen Geflüchteten, insbesondere auch im Hinblick auf mögliche traumatische Erlebnisse).

5.2. Begleitung der Mentoring-Paare durch Mentoring-Paar-Koordinator:innen (MPK)

In der Literatur wird betont, dass eine unterstützende Begleitung der Mentor:innen und Mentees ein wichtiges Kriterium für den Erfolg von Mentoring-Programmen sein kann (Heinemann & Kals 2019: 75ff). Eine solche Begleitung soll bei *RYL! Intergration* von den Mentoring-Paar-Koordinator:innen (MPK) übernommen werden, die sozusagen das Bindeglied zwischen den Mentoring-Tandems und den Standortverantwortlichen darstellen. Im Folgenden wird auf die Wahrnehmung der Rolle der MPK aus der Perspektive einzelner Akteur:innen von *RYL! Intergration* sowie aus der Sicht der Mentor:innen und Mentees eingegangen.

5.2.1 Interne Wahrnehmung der MPK

Die Mentoring-Paar-Koordinator:innen haben die Rolle, die Mentoring-Beziehung als Zwischenposition zwischen dem Mentoring-Paar und der Standortverantwortlichen zu begleiten und als erste Ansprechperson bei Fragen und Unsicherheiten seitens der Mentor:innen zu fungieren. Die Aufgabe der MPK ist es u.a. in regelmässigen Abständen sowohl die Mentor:innen als auch die Mentees der ihnen zugeordneten Mentoring-Tandems nach ihrem Wohlbefinden und dem Stand der Beziehung zu befragen. Die Funktion wird von Ehrenamtlichen ausgeführt, wobei die MPK je nach

Standort auch bei den Teamsitzungen anwesend sind. Teilweise sind die MPK auch involviert in die Koordination der Netzwerke der freiwilligen Teammitglieder bei RYL! (z.B. Unterstützung beim Kochen, bei der Gewinnung von Mentees, etc.). Das Bedürfnis der Mentoring-Paare nach Unterstützung durch die MPKs kann stark variieren, wie dies auch aus der folgenden MPK-Selbstwahrnehmung ersichtlich wird:

“[Ich] begleite dort Mentoring-Paare, also das heisst, ich frage da rotierend einmal im Monat die Mentoren und dann nächsten Monat die Mentees, wie es bei ihnen so läuft, ob sie Unterstützung benötigen etc. Also, ist häufig auch ein bisschen so der mentale Support, insbesondere bei den Mentoren und Mentorinnen. Die Mentees, die sind da meistens nicht so super kommunikativ, weil für sie sind es manchmal viele Rollen, also du hast MPK, du hast die Standortleitungen und die haben irgendwie sonst schon super viel im Kopf, aber ich denke bei den Mentoren und Mentorinnen ist es immer ganz unterschiedlich: manche, die sind wirklich dankbar um die Unterstützung, und bei manchen da läuft es so gut, die brauchen eigentlich die Rolle gar nicht unbedingt und da ist eher so ‘Ah, ok, ich muss jetzt wieder rapportieren gehen, genau’ (Gruppendiskussion Akteur:innen, MPK).

Bei den Standortverantwortlichen, die in einem Angestelltenverhältnis mit RYL! Integration stehen, kann es Unsicherheiten geben, wie sie die Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen MPKs gestalten sollen.

“Genau ja, aber eben so dieser Austausch ist schon auch sehr wichtig, vor allem mit den MPK und dort habe ich wie manchmal, (...), wie auch noch teilweise ein bisschen Schwierigkeiten einzuschätzen, weil es ja doch auch freiwillig ist, die MPK-Rolle, wie viel man da in dem Sinn verlangen kann. (...) Und wie geht man auch ein bisschen damit um, gerade in Bezug zur Partizipation? Genau da das ja doch auch sehr wichtig ist, dass die Informationen sozusagen auch bei mir landen, vor allem wenn irgendetwas nicht so gut funktioniert” (Gruppendiskussion Akteur:innen, Standortverantwortliche).

5.2.2 Wahrnehmung MPK durch Mentor:innen und Mentees

Die Rolle der Mentoring-Paar-Koordinator:innen war für viele der von uns befragten Mentor:innen und Mentees unklar. Viele konnten sich in den Interviews nicht an die Bezeichnung dieser Funktion oder gar an den Namen der verantwortlichen Person erinnern. Einige Mentor:innen kamen nie in eine Situation, in der sie Unterstützung gebraucht hätten.

R: “Und wegen der Unterstützung. Es gab ja da, wie hat man die genannt? Aber einfach jemand war, wie auch für die Mentees, nein, für die Mentorinnen und Mentoren zuständig.” I: “Die MPKs, kann das sein?” R: “Ja, ja.” I: “Mentoring-Paar-Koordinator:innen.” R: “Genau. Und sie hat einfach ein paar Mal per WhatsApp nachgefragt, wie es läuft. Aber ich bin jetzt nie aktiv auf sie zugegangen. Also ich hatte das, also hätte das machen können. Aber irgendwie habe ich auch nie das Gefühl, dass ich das brauche. Genau ...” (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort Bern).

Andere Mentor:innen erwähnen auch, dass sich ihr Bezug zur MPK und deren (wahrgenommenes) Engagement im Verlauf des fortschreitenden Mentoring-Programms abgeflacht hat.

I: “Mentoring Paar Koordinatoren. MPK. Sagt dir das was?” R: “Ja, aber die waren überhaupt nicht ... (...) Am Anfang kam so alle Monate einmal eine WhatsApp-Nachricht. ‘Hey, wie läuft es allgemein?’ Aber nie irgendwas ... Wir haben einen Chat und ich habe schon nicht damit gerechnet, dass man das durchzieht, das wäre auch gar nicht gegangen, schon zeitlich nicht. Aber das war nicht existent. Da war aber meine Kollegin, die den vorherigen Jahrgang gemacht hat, gesagt, das war bei ihnen genau gleich. Ich weiss auch nicht, ob das sehr schwierig ist, das zu organisieren. Ob man einfach viel Zeit oder Herzblut investieren muss, oder die Leute zusammenzubekommen. Aber das war nicht existent, ja” (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort Luzern).

Aus einigen Interviews ging hervor, dass die zuständigen Mentoring-Paar-Koordinator:innen bei Anfragen von Mentor:innen gar nicht in der Lage waren, deren Fragen zu beantworten oder Lösungen in die Wege zu leiten.

“Ja, ich habe mal mit dem, wie heisst die Rolle? Mentor-Paar-Koordinator. Ja genau, ihm habe ich mal geschrieben, er musste ja dann jeweils auch so ein Feedback machen. Dann habe ich ihm, ich muss eigentlich ganz kurz nachschauen, habe ich ihm mal geschrieben, eben wie das so läuft. Das müsste ich nur noch finden. Also kurz und knapp, er konnte mir ja auch nicht wirklich helfen. Es war einfach, ja, es ist doof, vielleicht er könnte er mal mit ihr reden, glaube ich, war mal noch die Aussage. Aber es ist dann irgendwie auch schwierig, wenn man dann so über eine Drittperson versucht, zu klären, sage ich mal. Also eigentlich hat es nicht viel gebracht, ehrlich gesagt, ja” (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort St. Gallen).

“Und die Rolle von diesem Mentoring-Paar-Koordinatoren, ich sage es ganz ehrlich, diese Rolle sehe ich nicht. Ich sehe den Nutzen nicht. Ich glaube, in dem Moment, in dem ich mich bei diesem Koordinator melde, da bräuchte ich eigentlich fast eine professionelle Hilfe. Gerade auch, wenn ich es jetzt zum Beispiel mit dem Mentee meiner Freundin anschau oder so ... Diese Mentoring-Paar-Koordinatoren, die haben ja überspitzt gesagt fast noch weniger Erfahrung oder Ahnung als wir Mentoren” (Einzelinterview, Mentor:innen, St. Gallen).

“Und ansonsten auch leider mit dem MPK. Also diese Zwischenperson. Also bei mir hat er sich bemüht. Aber dadurch, dass der so nicht dabei war, konnte der eigentlich auch nicht wirklich helfen. Das war dann wie so, ach nein, jetzt muss ich den auch noch updaten mit den Themen. Also es war so ein zusätzlicher Zeitaufwand. Was mir auch leid getan hat, aber du musst ja dem schreiben und dem schreiben. Und binde das mal in deinen Alltag ein, wenn du ja eigentlich, wenn dein Hauptthema ist, mit deinem Mentee Kontakt zu halten (lacht). Also so Verpflichtungen, die irgendwie ein bisschen unnötig waren.” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Luzern).

5.3. Stammtische

Die Stammtische sollten den Mentor:innen die Gelegenheit zum direkten gegenseitigen Austausch über den aktuellen Stand und die gegenwärtigen Herausforderungen in den Mentoring-Beziehungen in einem informellen Kontext bieten. Aus den Interviews ging mehrheitlich hervor, dass das Angebot als solches zwar geschätzt, aber nur sehr sporadisch genutzt wurde. Es wurde argumentiert, dass gerade in der Anfangszeit des Mentoring-Programms mit den gemeinsamen Trainings viele Termine dicht aufeinander folgten und daher die Bereitschaft, sich in diesem Rahmen weiter zu engagieren, nicht sehr gross war.

“Also ich denke es gab vielleicht so wie der Stammtisch so freiwillige Zusatzangebote. Aber es war dann einfach nach alle zwei Wochen oder zum Teil jede Woche ein Termin im Frühling. Und dann gab es dann nicht mehr so viel Bereitschaft noch zusätzlich zu kommen.” (...) “Es wäre schon organisiert worden. Aber eben eigentlich, es waren dann zu wenig Leute, die das auch noch gemacht haben” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Bern).

5.4. Trainings

Die gemeinsamen Trainings der Mentoring-Tandems sind ein Kernstück von *RYL! Integration*. Sie wurden an den untersuchten Standorten durch von *RYL!* ausgebildeten Trainer:innen durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Evaluation waren die Trainingsinhalte, ausser in Luzern, noch überwiegend auf die berufliche Integration von im Schweizer Schulsystem sozialisierten Jugendlichen ausgerichtet. Da sich bereits früh abzeichnete hat, dass die Inhalte und das Tempo der Übungen für einige Teilnehmende teilweise ungeeignet und schwer verständlich waren, wurden gemäss Aussagen der Programmverantwortlichen bereits während der laufenden Evaluation gewisse Anpassungen an den Inhalten vorgenommen. An dieser Stelle beziehen wir uns auf Aussagen aus den durchgeführten Interviews (die teilweise vor den entsprechenden Anpassungen durchgeführt wurden) zu Zeitpunkt, Inhalten und Methoden der Trainings.

Als grosse Herausforderung wurde sowohl von den Mentor:innen als auch von den Mentees die “Rhythmisierung” der auf die berufliche Integration ausgerichteten Trainings im Hinblick auf die “Laufbahn” und den Hintergrund der Mentees gesehen. So wurde einerseits festgehalten, dass die Mentees die besprochenen Themen (z.B. Lebenslauf und Bewerbungsschreiben) teilweise bereits sehr ausführlich in der Schule/in den Integrationsklassen behandelt und geübt hatten. Andererseits wurde umgekehrt beobachtet, dass viele Mentees noch nicht so weit waren, um über Lebensläufe und Bewerbungen zu sprechen.

“Bei einem Programm haben wir über die Motivationsschreiben und über den Lebenslauf gesprochen, obwohl es für einzelne gar nicht wichtig war. Zum Beispiel (Name) braucht jetzt keinen Lebenslauf für die Schule. Vielleicht in 2, 3 Jahre will er ein Praktikum oder eine Lehre suchen, dann braucht er das. Bis in 2, 3 Jahren vergisst er alles. Und wir haben manchmal etwas gemacht, das für einen Teil gar nicht wichtig war” (Doppelinterview, Mentees, Standort Luzern).

Punkte, die in den Gruppendiskussionen und Einzelinterviews insbesondere von den Mentor:innen (aber auch vereinzelt von den Mentees) hervorgehoben wurden, waren zudem die zeitliche Verteilung der Trainings über den Verlauf des Programms, sowie die Dauer der Trainings. Wie weiter oben bereits erwähnt, empfanden es Mentor:innen teilweise als schwierig, die Mentoring-Beziehung nach der intensiven Phase der gemeinsamen Trainings weiter zu pflegen und aufrechtzuerhalten und hätten eine Verteilung der Trainings auf die Gesamtdauer des Programms vorgezogen. Dabei haben auch einige Mentor:innen darauf hingewiesen, dass nach ihrer Wahrnehmung die Inhalte der Trainings etwas komprimierter hätten präsentiert werden können (von einigen wurde kritisiert, dass die Trainings ganze Tage in Anspruch nahmen).

Auch bezüglich der Trainingsinhalten waren die in den Interviews formulierten Erwartungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden sehr unterschiedlich. So hätten sich einige Mentees (aber auch Mentor:innen) mehr Freizeitaktivitäten und Spiele gewünscht, während andere das Bedürfnis nach mehr "handfesten" Informationen und Übungen zum Bewerbungsprozess hatten. Gerade die Mentor:innen empfanden die Inhalte der Trainings und die durchgeführten Übungen zum Teil als repetitiv und fühlten sich nicht immer "gut abgeholt".

"Also für mich war es, glaube ich, schwierig an diesen Trainings, weil wir oft mit den Mentees da waren, und die sind ja dann auf einem ganz anderen Niveau. Also ich weiss, dass man eine Bewerbung nicht mit vielen Rechtschreibfehlern abschieken sollte (lacht). Dann vielleicht für die Mentees ist das gut, das spielerisch zu erfahren oder an so einem Event. Und vielleicht wäre es dann gut gewesen für die Mentorinnen nochmal separat einen Termin zu machen mit den komplizierteren Aspekten" (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Bern).

Was die Wahrnehmung der Trainings durch die Mentees angeht, so haben sich nur wenige zu den Trainings im Detail geäussert. Oft hatten sie auch nur vage Erinnerungen an die Inhalte. Aus den Rückmeldungen seitens der Mentor:innen ging jedoch hervor, dass die Trainings inhaltlich und sprachlich für die Mentees zum Teil eine grosse Herausforderung darstellten.

"Ich glaube, diese Trainings, die waren... Erst hatten wir eins, nur die Mentoren zusammen. (...) Ich glaube, die weiteren Trainings... Erst ging es dann so ein bisschen um, was will ich eigentlich machen im Leben? Dann, wie läuft so ein Bewerbungsprozess ab? Und die weiteren Trainings fand ich für die Gruppe, oder zumindest für mein Mentee, nicht adäquat. (...) erstens war es nicht mit der Schule abgestimmt, wo stehen sie gerade? Zweitens war die Gruppe so heterogen... Gewisse haben die Inhalte verstanden, gewisse haben einfach gar nichts verstanden. Und so war das dann einfach mehr teilweise auch eine Überforderung" (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort St. Gallen).

22

Auch das an den Trainings verwendete schriftliche Dossier wurde von den Mentees unterschiedlich genutzt und geschätzt. So erinnerten sich einige in den Interviews gar nicht mehr an die Dossiers, anderen wiederum diente das Dossier über das Mentoring-Programm hinaus als "Nachschlagewerk" für den Bewerbungsprozess.

"Also die Trainings haben mir geholfen. Am Anfang, ich glaube, zwei Trainings, die waren ein bisschen, also nicht langweilig, aber da wusste ich alles schon. Also das Bildungssystem, wir haben das im Integrationskurs gelernt. Dieses Dossier habe ich immer benutzt, echt. Also mit den Fragen und möglichen Antworten. Was soll ich in meinem Bewerbungs- Motivationsschreiben, was soll ich da schreiben? Was für Fragen kann ich für einen Schnuppertag geben? Wie verhält man sich für ein Interview? Das habe ich immer so vor dem Interview angeschaut und trainiert zu Hause. Da hat mir [mein Mentor] gesagt, was ich noch machen soll. Und dann finde ich dieses Dossier ganz nützlich" (Einzelinterview, Mentees, Standort St. Gallen).

In den Methoden der Trainings und der Übungen spiegeln sich die Grundlagen der "positiven Psychologie" "und des "ressourcenorientierten Coachings" (RYL! Schweiz o.D.) wider, wobei sich nicht alle Teilnehmenden damit gleichermassen angesprochen fühlen. Diese Ausgangslage kann auch die Zugänglichkeit der von RYL! Integration vermittelten Inhalte für die Teilnehmenden beeinflussen, und zwar sowohl auf Seiten der Mentor:innen als auch auf Seiten der Mentees, wie die folgenden Zitate zeigen:

"Aber dass man vielleicht auch bei den [Trainings], bei denen nur die Mentorinnen und Mentoren dabei sind, dort vielleicht ein wenig klarere Infos gibt. Es war manchmal sehr stark auf der - wie drücke ich das jetzt aus? Ich sage es jetzt einfach so (lacht) auf der 'Fühlsch mi, gspürsch mi'-Seite" (Einzelinterview, Mentor:innen, Standort Bern).

“Und dadurch, dass es auf Beziehung beruht, habe ich das Gefühl, geht man oft auf eine Gefühlsebene in den Trainings. Und ich kann mir vorstellen, dass das für so 15-jährige Männer, die jetzt nicht unbedingt in der Schweiz sozialisiert sind, ein bisschen (...) so ein wenig unangenehm oder so war. Sich zu überlegen, was kann ich schaffen? Man macht die Augen zu und soll sich spüren. Wir kennen das ja, aber vielleicht ist es ein bisschen für die Altersgruppe oder so nicht unbedingt sehr passend, gleich so am Anfang, ich weiss nicht (Lachen)” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Standort Bern).

“Aber auch während den Trainings hat [mein Mentee] oft auch gefragt; warum machen wir das genau? Oder was soll das genau? Denn er hätte sich gewünscht ins BIZ zu gehen oder technisch ein bisschen was anzuschauen. Und dann hat er so diese, diese ganzen, diese Gruppenaktivitäten mit dem sich Spüren oder Singen oder so, hat er sehr komisch gefunden” (Gruppendiskussion, Mentor:innen, Bern).

Aus den Interviews geht aber auch hervor, dass viele Mentees die Trainings von RYL! *Integration* als Plattform für den Austausch in einer “sicheren Umgebung” wahrgenommen haben. Insbesondere in einer der Gruppendiskussionen mit den Mentees wurde ein Vergleich zwischen den Trainings und dem Kontext in Integrations- oder Willkommensklassen gezogen, in denen die Diversität der Teilnehmenden dazu beiträgt, dass die Hemmschwelle, eine Fremdsprache zu sprechen und sich mit anderen auszutauschen, gesenkt und ein Zusammengehörigkeitsgefühl geschaffen wird.

6. PERSPEKTIVEN, MASSNAHMEN- UND UMSETZUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf Grundlage unserer Analysen und der vorgestellten Ergebnisse skizzieren wir im Folgenden einige mögliche Anpassungen des Programms, jedoch ohne dabei Aspekte der Machbarkeit oder bereits erfolgte Änderungen zu berücksichtigen. Wir stützen uns dabei vor allem auf die von den befragten Mentor:innen und Mentees vorgebrachten Vorschläge, sowie auf eigene Ideen (auf Basis der Literatur).

6.1 Allgemeine Anmerkungen zu Programmzielen und Definitionen/Formulierungen

Ausgehend von den oben beschriebenen Herausforderungen, die sich für die einzelnen Akteurinnen von RYL! *Integration*, insbesondere aber für die Beziehungsgestaltung in den Mentoring-Tandems ergeben, erscheint die Frage nach der Schwerpunktsetzung des Programms (insbesondere im Hinblick auf soziale und berufliche Integration) zentral. In diesem Zusammenhang könnten auch weitergehende Überlegungen zum impliziten Integrationsverständnis des Programms angestellt werden (Integration als einseitiger oder wechselseitiger Prozess?), mit dem die Frage der Hierarchie in den Mentoringbeziehungen verbunden sein kann. In dieser Hinsicht erscheint es auch sinnvoll, bestimmte Formulierungen in der Programmbeschreibung zu überdenken, wie z.B. die Idee, dass Mentees “an der Hand genommen” werden oder dass sie “ihre Fluchterfahrung überwinden” (RYL! *Schweiz* o.D.).

6.2 “Massnahmenkatalog”

- **Mentoring als “Beziehungsarbeit”:** Aus einer Vielzahl der Interviews geht hervor, dass insbesondere für Mentor:innen, die keinen Hintergrund in sozialen Berufen oder Studiengängen haben, der Vertrauensaufbau und der persönliche Austausch mit jungen Geflüchteten eine Hürde oder zumindest eine Herausforderung in der Mentoring-Beziehung darstellte. Insbesondere an den Standorten, bei denen der Fokus auf dem “Track Berufliche Integration” lag, waren Mentor:innen oft sehr fokussiert auf das Erreichen des Programmziels einer “Anschlusslösung” für ihre Mentees, was das Mentoring-Paar-Verhältnis teilweise stark unter Druck setzte. Vor diesem Hintergrund ist es interessant zu erwähnen, dass in der Literatur unterschieden wird zwischen zielgerichteten (goal-oriented) und beziehungsbezogenen (relational) Mentoring-Interaktivitäten, wobei gerade im Kinder- und Jugendmentoring beziehungsbezogene Interaktivitäten als der Qualität der Mentoringbeziehung zuträglicher beschrieben werden (siehe z.B. Karcher et al. 2010). Für RYL! *Integration* lässt sich daraus die Empfehlung ableiten, dass gerade im Umgang mit (unbegleiteten) jugendlichen Geflüchteten der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung im Hinblick auf die soziale Integration Vorrang vor gezielten Aktivitäten zur beruflichen Integration haben sollte. Diesbezüglich gibt es vielleicht auch Anlass, einige der an die Mentor:innen vermittelten Richtlinien von RYL! *Integration* zu überdenken und neu zu

formulieren/zu gewichten: Obschon gerade unerfahrene Mentor:innen auch auf die Bedeutung der persönlichen Abgrenzung in der Mentoring-Beziehung hingewiesen werden sollten, könnte es sinnvoll sein, die Abgrenzung zu “nicht-mentoringbezogenen” Tätigkeiten weniger strikt zu formulieren, als dies beim untersuchten Jahrgang der Fall war. Auch im Umgang mit der Lebensgeschichte der Mentees könnte eine weniger starke Tabuisierung – unter Berücksichtigung ggf. sensibler oder heikler Punkte – den Vertrauensaufbau erleichtern. In diesem Zusammenhang kann auch auf die Bedeutung der Verknüpfung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft für die Identitätsbildung junger geflüchteter Menschen hingewiesen werden, wie sie vom Internationalen Sozialdienst Schweiz (2017) betont wird.¹¹

- **Begleitung der Mentoring-Tandems (Rolle der Mentoring-Paar-Koordinator:innen):** Die Wichtigkeit einer (professionellen) Begleitung der Mentoring-Paare über die gesamte Dauer des Mentoring-Programms hinweg wird in der Literatur unterstrichen (siehe z.B. Heinemann & Kals 2019; Stöger & Ziegler 2012). Insofern kann die Funktion der Mentoring-Paar-Koordinator:innen als Bezugspersonen im *RYL! Integration* Mentoringprogramm durchaus als zentral beschrieben werden. Von vielen Programmteilnehmenden werden die MPK jedoch in ihrem Mentoring-Alltag nicht als relevant empfunden. Es stellt sich hier die Frage, ob die Rolle der MPK auch von anderen Mitarbeitenden (z.B. den Standortverantwortlichen) übernommen werden könnte, um eine Multiplikation der Akteur:innen in der Begleitung der Mentoring-Paare zu vermeiden. Dies würde auch eine Bindung der Mentoring-Tandems an die Standortverantwortung stärken. Somit hätten die Standortverantwortlichen eine Möglichkeit, basierend auf einer vertrauensvollen Beziehung zu den Mentoring-Paaren auch die Motivation und das Engagement der Teilnehmenden zu begleiten/zu stärken (siehe z.B. auch Heinemann & Kals 2019). Sollte die Rolle der MPK (in dieser oder einer anderen Form) fortgesetzt werden, wäre es idealerweise wünschenswert, dass Personen in dieser Rolle bereits über eigene Mentoring-Erfahrungen und/oder Kompetenzen im Asylbereich und/oder in der Begleitung von jungen Flüchtlingen verfügen, da Mentor:innen in diesen Bereichen den grössten Unterstützungsbedarf äusserten.
- **Gemeinsame Trainings als “Begegnungsplattformen”:** Wie aus den Interviews mit Mentor:innen und Mentees (sowie den Aussagen eines Trainers) hervorgeht, werden die gemeinsamen Trainings von vielen Programmteilnehmenden vor allem als Orte des Zusammenkommens und der Begegnung wahrgenommen. Mit Blick auf die unterschiedlichen Ausgangssituationen der teilnehmenden Mentees in Bezug auf Sprachkompetenz und “Werdegang” bietet sich aus unserer Sicht ein stärker individuell gestaltbares Format der Trainings an. Dies geht auch aus den Verbesserungsvorschlägen der Mentor:innen und Mentees hervor. Mehrfach wurde vorgeschlagen, den Mentees durch eine Aufteilung in Gruppen oder durch die Einführung von Wahlmodulen die Möglichkeit zu geben, die für ihre Situation am besten geeigneten Themen auszuwählen. In diesem Zusammenhang könnte den Mentees (und Mentor:innen) eine aktivere und partizipativere Rolle bei der Gestaltung des Programms eingeräumt werden, was ebenfalls als Verbesserungsvorschlag genannt wurde und auch aus der Perspektive der Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden sinnvoll erscheint.

Ausgehend von den Kritikpunkten in den Interviews könnte auch eine Anpassung des Timings und der zeitlichen Gestaltung der Trainings in Betracht gezogen werden. Der für Mentor:innen und Mentees “befremdlichen” Situation in den ersten Trainings könnte z.B. mit einer “Kennenlernzeit” begegnet werden, in der sich die Mentor:innen und Mentees in einem informelleren Rahmen (z.B. im Rahmen von Freizeitaktivitäten) kennenlernen und annähern können, bevor sie sich im Trainingsformat über – von manchen als sehr persönlich empfundene – Themen der Selbstreflexion austauschen. Auch im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit von Jugendlichen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch wären kürzere Trainingsblöcke mit jeweils nur wenigen thematischen Schwerpunkten denkbar, die dann z.B. durch eine

¹¹ Im Handbuch zur Betreuung unbegleiteter Minderjähriger in der Schweiz des Internationalen Sozialdienstes Schweiz wird die Bedeutung von “Brücken zwischen der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft der Minderjährigen” unterstrichen: “Die Jugendlichen müssen dazu ermutigt werden, über ihre persönliche Geschichte, ihren Migrationshintergrund und ihre Familiengeschichte zu reden. Es ist wichtig, sie dabei zu unterstützen und sich nach ihrem Rhythmus zu richten.” (Internationaler Sozialdienst Schweiz, 2017: p. 35)

Freizeitaktivitäten ergänzt werden. Vereinzelt wurde von Mentees und Mentor:innen auch vorgeschlagen, die Frage der Schweizer Dialekte zu thematisieren bzw. kleine Übungen dazu anzubieten.

- **Schulung der Mentor:innen:** Wie auch im Kontext der professionellen (Sozialen) Arbeit betont wird, kann das Engagement von freiwilligen Mentor:innen (und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur:innen) im persönlichen Netzwerk von jungen Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund eine grosse Unterstützung darstellen (vgl. Internationaler Sozialdienst Schweiz 2017). Gleichzeitig sollte der Komplexität der Situation von geflüchteten Minderjährigen (und deren Vulnerabilität) Rechnung getragen und die Mentor:innen entsprechend sensibilisiert und vorbereitet werden (siehe auch Heinemann & Kals 2019). Gerade in den Interviews mit den Mentor:innen wurde deutlich, dass diese sich mehr Hintergrundwissen zum Migrationskontext gewünscht hätten (z.B. in Bezug auf rechtliche Fragen, aber auch in Bezug auf den Umgang mit unbegleiteten Minderjährigen und möglichen Traumatisierungen). Diesbezüglich könnte eine Orientierung der Gestaltung der Mentoring-Beziehungen an pädagogischen Konzepten und Modellen des Lernens (vgl. Stöger & Ziegler 2012: 142) sowie eine Orientierung an sozialpädagogischen Konzepten der «Beziehungsarbeit» hilfreich sein. Auch Fragen der Interkulturalität oder die Reflexion von Privilegien könnten Teil einer weitergehenden Schulung der Mentor:innen sein. Die Kompetenzentwicklung der Mentor:innen, die beim untersuchten Jahrgang eher als “angenehmer Nebeneffekt” des Programms erschien, könnte somit weiter gestärkt werden.
- **Community/Peer-to-Peer-Ansatz:** Wie bereits mehrfach in diesem Bericht erwähnt, bietet der Community-Building-Ansatz von *RYL! Integration* eine gute Grundlage für die Gestaltung und Begleitung der Mentoring-Beziehungen. In den Interviews stellte sich jedoch wiederholt die Frage, inwiefern der Ansatz des Peer-to-Peer-Austauschs eine Hürde darstellen kann, insbesondere im Hinblick auf das angestrebte Alter der Mentor:innen. Interessanterweise schienen sich gerade die befragten Mentoring-Tandems, in denen die Mentor:innen bereits im Berufsleben standen und der Altersunterschied zu den Mentees dementsprechend etwas grösser war, durch besonders positive Erfahrungen im Mentoring-Prozess auszuzeichnen (vgl. z.B. auch das bei der Abschlusspräsentation anwesende Mentoring-Tandem). In dieser Hinsicht könnte es sich als sinnvoll erweisen, den Peer-to-Peer-Begriff etwas weiter zu fassen und auch Mentor:innen mit etwas fortgeschrittenerem Alter (weiterhin) die Möglichkeit zu bieten, sich als Mentor:innen im Programm *RYL! Integration* zu engagieren.
- **Vernetzung der Akteur:innen:** Der Einbezug von Eltern, Verwandten und anderen Bezugspersonen der Mentees wird in der Literatur als wichtige unterstützende Massnahme im Rahmen von Mentoring-Programmen mit Jugendlichen beschrieben (siehe z.B. Stöger & Ziegler 2012). Im Zusammenhang des Mentorings von jungen geflüchteten Menschen ist den jeweiligen Netzwerken Rechnung zu tragen, in welche die Jugendlichen eingebettet sind. Hier können zu den relevanten Bezugspersonen – neben (abwesenden) Eltern und Verwandten – auch Lehrpersonen, Sozialarbeitende, Gasteltern, Beistände etc. gehören. Gemäss Aussagen aus den Interviews sowie persönlichen Mitteilungen von den Programmverantwortlichen gibt es bereits in aktuellen Jahrgängen bereits Bestrebungen, den Austausch zwischen Lehrpersonen (der Integrationsklassen) und den Mentoring-Paaren weiter zu fördern, was besonders von Mentor:innen auch sehr gefragt und geschätzt wird.

Abschliessend erscheint es uns wichtig zu erwähnen, dass trotz der Kritikpunkte und Vorbehalte, nach denen wir in dieser Evaluation auch gezielt im Hinblick auf die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten des Projekts gefragt haben, die Mehrheit der Mentees und Mentor:innen die Vorteile von *RYL! Integration* betont haben. Insbesondere das grosse Engagement der Mitarbeitenden, aber auch die Motivation der Teilnehmenden, sowie die Chancen, die die Teilnahme am Programm sowohl für die Mentees als auch für die Mentor:innen mit sich bringt, wurden in diesem Zusammenhang hervor gehoben.

7. LITERATUR

- Alarcon X., M. Bobowik, & O. Prieto-Flores (2021). Mentoring for Improving the Self-Esteem, Resilience, and Hope of Unaccompanied Migrant Youth in the Barcelona Metropolitan Area. *Int J Environ Res Public Health*. 18(10):5210. doi: 10.3390/ijerph18105210. PMID: 34068880; PMCID: PMC8156929.
- Bagnoli, L., & Estache, A. (2022) Mentoring Migrants for Labor Market Integration: Policy Insights from a Survey of Mentoring Theory and Practice, *The World Bank Research Observer*, 37(1), 39–72, <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab005>
- Brell, C., Chr. Dustmann, & Ian Preston (2020). "The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives* 34 (1): 94–121.
- Bridgeland, J. & M. Bruce (2014). *The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring*. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership.
- Brüesch, N., Davolio, M.E., Scalambri, L., Solcà, P. & L. Wicht (2021). *Evaluation des projets pour les jeunes en Suisse soutenus par la Chaîne du Bonheur. Trajectoires des jeunes participant-es et spécificités de l'action des projets à leur égard*. HETS Genève. <https://www.bonheur.ch/wp-content/uploads/2021/11/Rapport-Evaluation-Projets-jeunes-en-Suisse.-HES-2021-2.pdf>
- DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & J.C. Valentine (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57–91. <https://doi.org/10.1177/1529100611414806>
- Durante, F., & S. Favre (2012). Accompagner l'insertion professionnelle de jeunes migrants: spécificités dans le travail de psychologue en orientation. In C. Durussel, E. Corbaz, E. Raimondi, & M. Schaller (éds), *Pages d'accueil* (pp. 277-290). Lausanne: Antipodes.
- Ehlers, J. & N. Kruse (2007): *Jugend-Mentoring in Deutschland. Patenschaftsprogramme im Handlungsfeld Berufsorientierung und Berufswahl*. Norderstedt: Books on Demand.
- Glauser, D. (2018). Same same but different. Migrationsspezifische Ungleichheiten beim Übergang in Ausbildungen der Sekundarstufe II. In S. Engelage, *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Seismo Verlag.
- Heinemann, P. & E. Kals, (2019): *Mentoring unbegleiteter Minderjähriger. Ein Manual zur Förderung geflüchteter Kinder und Jugendlicher*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Internationaler Sozialdienst – Schweiz (2017): *Handbuch zur Betreuung unbegleiteter Minderjähriger in der Schweiz. Praxisorientierter Leitfaden für Fachpersonen*. < https://www.ssi-suisse.org/sites/default/files/2017-07/MANUEL_DE_WEB.pdf
- Internationaler Sozialdienst – Schweiz (2022): *Begleitung von jungen Migrant*innen in der Schweiz. Handbuch zum Mentoring von unbegleiteten minderjährigen Asylsuchenden*.
- Jaschke, Ph., L.-M. Löbel, M. Krieger, N. Legewie, M. Kroh, J. Jacobsen & D. Schacht (2022). Mentoring as a grassroots effort for integrating refugees – evidence from a randomised field experiment, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48:17, 4085-4105, DOI: 10.1080/1369183X.2022.2058918
- Karcher MJ, Herrera C, K. Hansen (2010). "I dunno, what do you wanna do?": testing a framework to guide mentor training and activity selection. *New Dir Youth Dev*. 2010 Summer;2010(126):51-69. doi: 10.1002/ld.349. PMID: 20665831.
- Kerivel, A. & Bricet, R. (2023). Le mentorat : une nouvelle politique en direction des jeunes vulnérables ? *Sciences & Actions Sociales*, 20(2), 1-9. <https://doi.org/10.3917/sas.020.0002>.
- King, V. & H.-C. Koller (Hrsg.), (2009). *Adoleszenz - Migration – Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- MENTOR/National Mentoring Partnership (2009): *Mentoring Immigrant and Refugee Youth. A Toolkit for Programm Coordinators*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>
- Resnjanskij, S., Ruhose, J. Wiederhold, S. & L. Wößmann (2021). *Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen*. München: ifo Schnelldienst.
- Rhodes, J., Liang, B., & Spencer, R. (2009). First do no harm: Ethical principles for youth mentoring relationships. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 452–458. <https://doi.org/10.1037/a0015073>
- ROCK YOUR LIFE! Schweiz (o.D.). Website. <https://schweiz.rockyourlife.org> (zuletzt aufgerufen am 21.3.2025).

ROCK YOUR LIFE! Integration (2023). Vorschulung Mentor:innen des Jahrgangs 2022-24. Powerpoint und Aufzeichnung der online Schulung.

Sánchez-Aragón, A., Belzunegui-Eraso, A. und Ò. Prieto-Flores (2021): Results of Mentoring in the Psychosocial Well-Being of Young Immigrants and Refugees in Spain. *Healthcare* 9(13).

Staatssekretariat für Migration (2010). *Sprachförderung im Integrationsbereich: Informationen zur Sprachförderung in der Schweiz*. Bern: Bundesamt für Migration, 2010. Zugriff am 27. Februar 2025.

<https://www.bj.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/berichte/sprache/info-sprachfoerd-d.pdf.download.pdf/info-sprachfoerd-d.pdf>

Stalder, Lisa, Denise Efonayi-Mäder und Didier Ruedin (2023). Evaluation des Pilotprojekts STEPS der isa – Fachstelle Migration. *SFM Studies* #87

Stöger, H., & A. Ziegler (2012). Wie effektiv ist Mentoring? Ergebnisse von Einzelfall- und Meta-Analysen. *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung / Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research*, 7(2), 131-146. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-389921>

Thorshaug, K., Bucher, N., Müller, F. & Flamand-Lew, E. (2017). Evaluation Programm Mentoring des Bundes. Bericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration (SEM), Abteilung Integration, Interface Politikstudien Forschung Beratung und evaluanda. Luzern/Genf.

Ziegler, A. (2009). Mentoring: Konzeptuelle Grundlage und Wirksamkeitsanalysen. In: Stoeger, H./Ziegler, A./Schimke, D. (Hrsg.): *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. – Lengerich, S. 7-30.