Univation

Samera Bartsch
Simone Stroppel

Hürdenspringer Neukölln – Kurzfassung des Abschlussberichts der Evaluation

Beauftragt durch:
Stiftung Unionswerk Berlin

Univation – Institut für Evaluation
Dr. Beywl & Associates GmbH

Berlin, im Oktober 2019

Impressum

Univation – Institut für Evaluation
Dr. Beywl & Associates GmbH
Kiefholzstraße 4
12435 Berlin

Tel.: 030 26948203
www.univation.org

Information zu den Inhalten/Ergebnissen:
simone.stroppel@univation.org

Unser Eval-Wiki erklärt Ihnen die Fachbegriffe der Evaluation: www.eval-wiki.org

Anmerkung

Dieser Text orientiert sich an der Praxis des UNIONHILFWERKS zur gendersensiblen Sprache: Prioritär werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen genutzt (z. B. Teilnehmende). Ist dies nicht möglich, wird das Gendersternchen genutzt (z. B. Schüler*innen). Diese Schreibweise betont die soziale Konstruktion von Geschlecht und macht darauf aufmerksam, dass es auch Personen gibt, die sich nicht eindeutig den Kategorien männlich oder weiblich zuordnen können oder wollen.

1 Gegenstand und Zweck der Evaluation

Gegenstand der Evaluation ist das Projekt „Hürdenspringer Neukölln – Arbeitsmarktchancen erkennen, Flüchtlinge einbinden“ (im Folgenden: Hürdenspringer Neukölln), das im Zeitraum von April 2016 bis Dezember 2019 vom UNIONHILFSWERK umgesetzt wird. Das UNIONHILFSWERK setzt seit 2009 Mentoring-Projekte um, mit den Schwerpunkten auf Jugendmentoring und Berufsorientierung. Mit Hürdenspringer Neukölln überträgt das UNIONHILFSWERK bereits bewährte Ansätze und Methoden auf die Zielgruppe geflüchteter Menschen. Das Projekt richtet sich an geflüchtete Menschen im Alter von 18 bis 35 Jahren. Durch das Projekt soll ihnen eine erste Berufsorientierung gelingen und damit ein Beitrag zur erfolgreichen Einmündung in den Arbeitsmarkt geleistet werden. Eine weitere Zielgruppe sind Menschen, die als ehrenamtliche Mentor*innen tätig werden möchten.

Das Angebot von Hürdenspringer Neukölln besteht in der Qualifizierung bzw. Vorbereitung von ehrenamtlichen Mentor*innen und geflüchteten Mentees für eine Mentoring-Partnerschaft, der Zusammenführung und kontinuierlichen Begleitung von Mentoring-Tandems sowie in der Vermittlung von Kontakten zu Unternehmen und verschiedenen weiteren relevanten Akteuren.

Hürdenspringer Neukölln wird mit Fördermitteln des Teilprogramms „Soziale Stadt“ (Netzwerkfonds) des Programms Zukunftsinitiative Stadtteil II der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen finanziert. Ergänzend erhält das Projekt Kofinanzierung durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband und auch das UNIONHILFSWERK bringt Eigenmittel ein.

Auftraggeber der Evaluation ist das UNIONHILFSWERK. Die Evaluation begleitet das Projekt von Anfang an. Sie stellt zum einen steuerungsrelevante Informationen bereit, die Lernprozesse anstoßen können, zum anderen liefert sie Erkenntnisse hinsichtlich der Wirkungen, die das Projekt bei seinen Zielgruppen erreichen kann. Neben dem Projektteam sind weitere Adressaten der Evaluationsergebnisse das Bezirksamt Neukölln und die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. Folgende übergeordneten Fragestellungen sollen mithilfe der Evaluation beantwortet werden:

- Wie gestaltet sich die Umsetzung des Projekts? Wie bewerten die teilnehmenden Mentor*innen und Mentees die Umsetzung des Projekts?
- Welche (intendierten und nicht-intendierten) Wirkungen löst das Projekt bei den Mentor*innen, bei den Mentees und auf bezirklicher Ebene aus?
- Inwiefern ist 1:1 Mentoring ein geeignetes Instrument zur Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt?
- Welche Bedingungen spielen für eine gelingende Projektumsetzung eine Rolle? Welche Bedingungen sind förderlich für das Erreichen der erwünschten Resultate?

2 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Fragestellungen wird der Zugang der Wirkungsmodellierung gewählt. Hierbei werden zunächst mittels einer Dokumentenanalyse und eines Zielklärungsworkshops mit dem Projektteam die Wirkannahmen des Projekts herausgearbeitet: Welche Wirkungen sollen bei den Zielgruppen durch welche Aktivitäten ausgelöst werden? Anschließend werden die Perspektiven verschiedener Beteiligter auf das Projekt eingeholt, um die Wirkannahmen zu überprüfen. Für die Beschreibung der Projektumsetzung sichtet das Evaluationsteam die jährlichen Sachberichte des Projekts, offene Fragen werden in bilateralen Gesprächen mit der Projektleitung geklärt. Im Rahmen von jährlichen Reflexionsgesprächen mit dem Projektteam werden Ergebnisse diskutiert, validiert und ggf. Handlungsoptionen abgeleitet. Die folgende Tabelle liefert einen Überblick über die Abfolge der methodischen Schritte der Evaluation (Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über die methodischen Schritte der Evaluation

Methodische Schritte	Informationsbasis/ Datenquelle	Methode	Zeitraum
Zielklärung/ Rekonstruktion von Wirkannahmen	Projektantrag	Dokumentenanalyse	07/2016
	Projektteam	Zielklärungsworkshop	07/2016
Beschreibung der Projektumsetzung	Projektteam	Bilaterale Gespräche	laufend
	Sachberichte	Dokumentenanalyse	04/2017,04/2018, 04/2019
	ergänzende Informationen aus Gruppendiskussionen mit Mentor*innen		
Überprüfung der Wirkannahmen aus verschiedenen Perspektiven	Mentor*innen	3 Gruppendiskussionen	11/2016, 11/2017
	Mentees	2 Gruppendiskussionen	04/2017, 06/2018
		Schriftliche Feedback-Befragung	03/2018-09/2019
	Kooperationspartner*innen	5 Leitfadengestützte Telefoninterviews	10/2018-12/2018
Reflexion der Ergebnisse/ Aktualisierung Ziele & Fragestellungen	Projektteam	Reflexionsgespräche	09/2017, 10/2018, 06/2019

3 Evaluationsergebnisse

3.1 Konzept von Hürdenspringer Neukölln

Zu Beginn des Projekts wurden die Wirkannahmen von Hürdenspringer Neukölln herausgearbeitet. Durch verschiedene Aktivitäten des Projektteams (z. B. Akquise von Mentor*innen und Mentees, Erstgespräche, Qualifizierungsmaßnahmen, verschiedene Begleitformate) und der Mentor*innen (z. B. regelmäßige Treffen mit den Mentees, bedarfsorientierte Unterstützung) sollen die in der folgenden Tabelle zusammengefassten übergeordneten Veränderungen erreicht werden (Tabelle 2).

Tabelle 2: Übergeordnete Ziele von Hürdenspringer Neukölln auf der Ebene von Mentor*innen und Mentees

Mentor*innen:
■ …können die Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats realistisch einschätzen.
■ … sind in der Lage, die Mentees bedarfsorientiert zu unterstützen.
■ … engagieren sich verbindlich für die zugesagte Zeit.
Mentees:
■ … können die Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats realistisch einschätzen.
■ … haben mit den Mentor*innen verlässliche Begleitpersonen, die sie bedarfsorientiert unterstützen.
■ … sind motiviert und befähigt, Chancen und Perspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erkennen und selbstbestimmt einen beruflichen Weg einzuschlagen.
■ … kommen in der Arbeits- und Bildungslandschaft an.

Mittels der Projektarbeit soll auch ein Beitrag zu Veränderungen auf Bezirksebene geleistet werden. So sollen bezirkliche Unterstützungsstrukturen entlastet werden, indem die Mentees in den etablierten Unterstützungsstrukturen ankommen und nicht auf eigens geschaffene Sondersysteme angewiesen sind (Tabelle 3).

Tabelle 3: Übergeordnetes Ziel von Hürdenspringer Neukölln auf der Ebene des Bezirks

Auf der Ebene des Bezirks:
■ (Hauptamtliche) Unterstützungsstrukturen im Bezirk sind entlastet.

3.2 Umsetzung: Was macht das Projekt?

In diesem Abschnitt werden Aktivitäten und Outputs des Projekts stichpunktartig zusammengefasst, unterschieden nach den Aktivitäten und Angeboten des Projektteams, den Aktivitäten der Mentor*innen im Mentorat und weiteren Outputs des Projekts.

Aktivitäten des Projektteams

- **Akquise und Öffentlichkeitsarbeit**: Zu Projektstart entwickelt das Projektteam Produkte für die Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Flyer, Infoblätter, Steckbriefe, Roll-ups, Plakate) und setzt Informationsveranstaltungen zur Akquise von Mentor*innen, Mentees und Kooperationspartner*innen um.
- **Einstiegsqualifizierungen**: In der Zeit von April 2016 bis September 2018 werden insgesamt fünf Einstiegsqualifizierungsreihen konzipiert und durchgeführt. Sie bestehen aus jeweils acht Modulen für die Mentor*innen bzw. vier Modulen für die Mentees. Die Module umfassen jeweils drei Stunden und finden wöchentlich statt. Inhaltlich konzentrieren sich die Module für die Mentor*innen auf die Reflexion von Möglichkeiten und Grenzen von Ehrenamt und Mentoring sowie auf die Vermittlung von (Basis-)Wissen und Kompetenzen für die direkte Arbeit mit den Geflüchteten (z. B. zur Lebenswelt geflüchteter Menschen, rechtlichen Grundlagen, Arbeitsmarktbedingungen, Spracherwerb, interkultureller Kommunikation, Methoden ressourcenorientierten Arbeitens). Mehrere Module werden mit der Unterstützung von Kooperationspartner*innen realisiert.
- **Matching**: Im Anschluss an die Einstiegsqualifizierungen erfolgt jeweils die Zusammenführung der Mentoring-Tandems (‚Matching') in einem feierlichen Rahmen.
- **Begleitformate**: Zu den angebotenen Begleitformaten zählen trilaterale Feedbackgespräche zwischen Mentee, Mentor*in und Projektteam, die in der Regel erstmals drei Monate nach dem Matching und erneut nach sechs Monaten stattfinden. Mentor*innen können zudem die von einer projektexternen Person durchgeführte Supervision wahrnehmen. Außerdem stellt das Projektteam eine grundsätzlich wochentags von 8 bis 20 Uhr erreichbare hauptamtliche Ansprechperson für ad-hoc Hilfen bereit, organisiert Beratungstermine, Austauschrunden, und bietet themenorientierte Inputs und Praxisbegleitungen für Mentor*innen an. Darüber hinaus stellt das Projektteam den Mentoring-Tandems während der Bürozeiten Räumlichkeiten zur Verfügung, wo sie sich treffen und die Büroinfrastruktur nutzen können. Im Projektverlauf entstehen auch verschiedene Arbeitsmaterialien (z. B. die ‚Unterstützungs-Netzwerk-Karte' oder Fachliteratur), die allen Tandems zur Verfügung gestellt werden und schließlich unterbreitet das Projektteam den Mentoring-Tandems Vorschläge für Besuche von Bildungsorten und berufsorientierenden Veranstaltungen sowie für Freizeitaktivitäten. Als flankierendes Angebot zur Unterstützung des Lernens der deutschen Sprache wird ein Sprachcafé für Mentees eingerichtet, das mittlerweile von freiwillig Engagierten betreut wird.
- **Abschluss der Mentorate**: Der Abschluss eines Mentorats erfolgt über ein Abschlussgespräch zwischen Projektmitarbeitenden, Mentee und Mentor*in.

Aktivitäten im Mentorat

- **Ziele und Zielvereinbarungen**: Zu Beginn des Mentorats finden die Mentor*innen gemeinsam mit den Mentees deren Ziele und schließen Zielvereinbarungen.
- **Regelmäßige Treffen**: Die Mentoring-Tandems treffen sich in unterschiedlichen Abständen, manche treffen sich mehrmals pro Woche andere etwa alle 14 Tage. Einige Mentoring-Tandems treffen sich regelmäßig in den Räumlichkeiten des UNIONHILFSWERKS um dort z. B. am Computer zu arbeiten, andere verabreden sich an öffentlichen Orten, besuchen sich gegenseitig zu Hause oder sie gehen gemeinsam zu Behörden und ggf. Betrieben.
- **Bedarfsorientierte Unterstützung**: Die Mentor*innen unterstützen ihre Mentees individuell bei den verschiedensten Belangen: beim Erwerb der deutschen Sprache, bei der Kommunikation mit Ämtern und Behörden, bei der Wohnungssuche, bei der Suche nach Sprachschulen, nach Ausbildungs- und Praktikumsplätzen und beim Schreiben von Bewerbungen. Darüber hinaus unterstützen die Mentor*innen bei verschiedenen Alltagsangelegenheiten, unternehmen Freizeitaktivitäten und besprechen persönliche Themen.

Weitere Outputs des Projekts

Das Projektteam hat innerhalb der Projektlaufzeit folgende Produkte erarbeitet und herausgebracht:

- Eine Unterstützungs-Netzwerk-Karte für die Mentor*innen und Mentees,
- ein Eklärvideo für angehende Mentees und Mentor*innen und
- eine Handreichung, die Gelingensbedingungen der Projektarbeit beschreibt und sich an Träger und Initiativen richtet, die die Erfahrungen von „Hürdenspringer Neukölln“ als Anregung für die eigene Arbeit nutzen möchten.

3.3 Erreichte Zielgruppen

Pro abgeschlossener Einstiegsqualifizierung werden ca. 15 Mentoring-Tandems gebildet. Von April 2016 bis September 2019 werden insgesamt 72 Mentoring-Tandems zusammengeführt. Die einzelnen Tandems haben dabei eine unterschiedliche zeitliche Dauer von durchschnittlich ca. 14 Monaten, wobei die längsten Mentoring-Tandems zum Zeitpunkt der Berichtslegung (Ende September 2019) seit 34 Monaten bestehen.

Die für die Projektteilnahme gewonnenen Mentor*innen sind zwischen 25 und 67 Jahre alt. Die meisten von ihnen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein abgeschlossenes Studium. Die Bandbreite der beruflichen Hintergründe ist groß. Viele der Mentor*innen leben in Neukölln, zum Teil aber auch in anderen Berliner Stadtteilen. Die Motive der Mentor*innen zur Teilnahme am Projekt Hürdenspringer Neukölln liegen zum einen im Anstieg der Zahl der Geflüchteten seit Sommer 2015 begründet und in dem daraus entstandenen Bedürfnis, tätig zu werden. Zum anderen beteiligen sich die Mentor*innen, weil sie darin (Entwicklungs-) Chancen für sich selbst sehen.

Die Mentees sind zwischen 18 und 35 Jahren alt und überwiegend aus den Herkunftsländern Afghanistan und Syrien. Ihr Aufenthaltsstatus ist größtenteils ungeklärt, es gibt aber auch anerkannte Flüchtlinge und Personen mit humanitärem Asyl oder subsidiärem Schutzstatus unter den Mentees. Sie sind sehr heterogen bezüglich ihrer Bildungsabschlüsse. Die Mentees bringen teilweise eine sehr hohe intrinsische Motivation mit, andere hingegen sind erschöpft und zeigen sich frustriert mit ihrer Situation in Deutschland. Zum Projektstart wurden bis auf eine Person ausschließlich männliche Mentees erreicht. Ab Mitte 2017 hat das Projektteam erfolgreich gezielt weibliche Geflüchtete angesprochen. Unter den insgesamt 72 Teilnehmenden sind schließlich 59 Männer und 13 Frauen. Die Mentees haben alle einen Neukölln-Bezug, z. B. durch die Unterkunft in der sie wohnen, eine Sprachschule die sie besuchen oder eine beratende Institution.

3.4 Resultate bei Mentor*innen

Im Folgenden wird dargestellt, welche Wirkungen das Projekt bei den Mentor*innen auslöst. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die Projektziele in Bezug auf diese Zielgruppe in hohem Maße erreicht werden.

- **Emotionale Vorbereitung auf das Mentoring-Tandem**: Dadurch, dass die Mentor*innen im Rahmen der Einstiegsqualifizierung Wissen zu Mentoring und bürgerschaftlichem Engagement erwerben und zur Selbstreflexion angeregt werden, sind sie emotional auf das Mentoring-Tandem vorbereitet. Die Mentor*innen berichten insgesamt von einer behutsamen Heranführung an ihr Engagement bei Hürdenspringer Neukölln. Dies gelingt, indem ihre Wertvorstellungen, Erwartungen und die eigene Rolle thematisiert und sie dazu angeregt werden, sich selbst und ihren Ressourcen gegenüber achtsam zu sein.
- **Aufbau von Fachwissen und Kenntnissen zu Hilfsangeboten für eine bedarfsgerechte Unterstützung der Mentees**: Die Mentor*innen fühlen sich infolge der Einstiegsqualifizierung auch fachlich auf die Arbeit in den Mentoring-Tandems vorbereitet. Sie lernen etwas zur Lebenswelt und den Bedarfen Geflüchteter, zu den Themenkomplexen Asylrecht und Arbeitsmarkt sowie zu Sprachbildung und Interkultureller Kommunikation. Die Mentor*innen erwerben darüber hinaus einen guten Überblick über Hilfsangebote und Ansprechpersonen im Sozialraum und wissen, wo sie sich weitergehende Informationen beschaffen können. Dies wird vom Projektteam zusätzlich unterstützt, indem es den Mentor*innen regelmäßig, z. B. über E-Mails, aktuelle Informationen zu Hilfsangeboten und Ansprechpersonen weiterleitet.
- **Identifikation mit den Projektzielen und Entwicklung eines Gemeinschaftsgefühls**: Infolge der Einstiegsqualifizierung identifizieren sich die Mentor*innen klar mit den Projektzielen. Danach gefragt, welche Ziele sie in der Begleitung der Mentees verfolgen, nennen sie ausschließlich Aspekte, die im Einklang mit den Projektzielen stehen. Die Mentor*innen beschreiben die Atmosphäre bei Hürdenspringer Neukölln als familiär und bemerken, dass sie sich gut aufgehoben fühlen. Sie berichten, dass sie sich gegenseitig gut kennengelernt und als Gruppe gut zueinander gefunden haben.
- **Stärkung für langfristiges, verbindliches Engagement**: Es wird deutlich, dass die Mentor*innen die Begleitformate des Projektteams als bestärkend für ihre Mentoring-Tätigkeit empfinden. Sie heben grundsätzlich die Kommunikationsstärke der Projektmitarbeitenden hervor und beschreiben deren Stil als schnell, dynamisch, zuverlässig und hilfreich.
- **Erweiterung des Horizonts und der Perspektive auf Flucht**: Es lässt sich erkennen, dass die Mentor*innen auch für sich persönlich etwas dazu lernen. Sowohl das Fachwissen aus der Einstiegsqualifizierung als auch den persönlichen Kontakt zu den Mentees empfinden sie als eine Erweiterung ihres Horizonts und eine persönliche Bereicherung. Durch den Kontakt zu Geflüchteten verändert sich die Perspektive auf Flucht, da sich der Wissensstand der Mentor*innen nicht mehr allein aus der medialen Berichterstattung speist.
- **Wirksamkeit von bürgerschaftlichem Engagement erfahren**: Schließlich machen die Mentor*innen im Rahmen ihres ehrenamtlichen Engagements die Erfahrung, dass dieses sich lohnt und sie einen positiven Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation Geflüchteter leisten. Dies erfüllt sie mit Stolz und bestärkt sie ebenfalls darin, dabei zu bleiben.

Aus den beschriebenen Resultaten bei den Mentor*innen ergibt sich verdichtet das auf der folgenden Seite abgebildete Wirkmodell (Abbildung 1). Die Abbildung zeigt, welche Resultate bei den Mentor*innen erzielt werden und welche Aktivitäten des Projektteams hierfür ausschlaggebend sind. Die "Leserichtung" ist dabei von unten nach oben: Basierend auf den Bedingungen entsteht ein Konzept, das seine Umsetzung in Aktivitäten findet, die zu Resultaten bei Zielgruppen (Outcomes) führen.

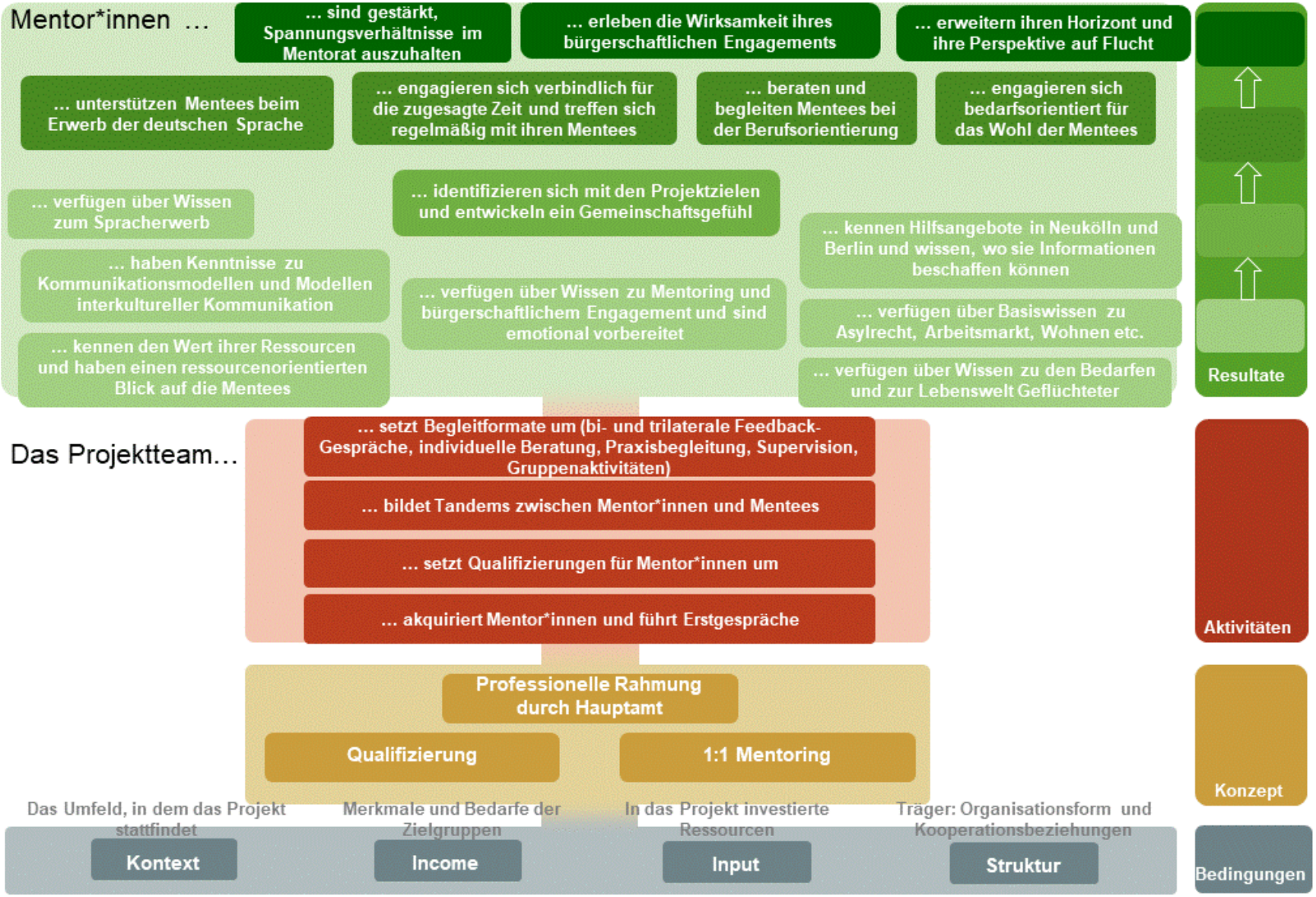

Abbildung 1: Wirkmodell für die Zielgruppe der Mentor*innen[1]

[1] Die hellgrünen Kästchen sind früh eintretende Resultate, die dunkleren sind später eintretende Resultate, die zum Teil auf vorherigen Veränderungen basieren.

3.5 Resultate bei Mentees

Im Folgenden wird dargestellt, welche Wirkungen das Projekt bei den Mentees auslöst. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die Projektziele auch in Bezug auf die Mentees in hohem Maße erreicht werden.

- **Entwicklung realistischer Erwartungen an die Projektteilnahme:** Durch die Trainings zur Vorbereitung der Mentees auf das Mentorat gelingt es, dass die Mentees Wissen zu bürgerschaftlichem Engagement und Mentoring erwerben. In diesem Zuge entwickeln sie eine realistische Vorstellung davon, welche Ziele sie in dem Projekt bearbeiten können, welche Rolle ihre Mentor*innen dabei einnehmen und dass sie auch selbst etwas zu einem gelingenden Mentoring-Tandem beitragen müssen.
- **Qualifizierte Begleitung in der Bewältigung verschiedener Herausforderungen**: Ein zentraler Nutzen der Projektteilnahme besteht für die Mentees darin, dass ihnen durch die regelmäßigen Treffen mit ihren Mentor*innen eine verlässliche Person zur Seite steht, die sie bei der Bewältigung verschiedener Herausforderungen und insbesondere bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt. Hierbei ist hervorzuheben, dass die Mentor*innen nach Einschätzung der Kooperationspartner*innen durch die Einstiegsqualifizierung und die Begleitung durch das Projektteam auch dazu befähigt sind, die Mentees gut zu unterstützen.
- **Verbesserung und Festigung der deutschen Sprachkompetenz**: Die Daten der verschiedenen Erhebungen weisen deutlich darauf hin, dass die 1:1-Begleitung der Mentees dazu beiträgt, dass diese ihre deutschen Sprachkenntnisse verbessern. Sowohl die Mentees als auch die Mentor*innen betonen, dass die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse eine zentrale durch das Mentorat ausgelöste Veränderung darstellt, die letztlich eine wichtige Voraussetzung für eine Einmündung in den Arbeitsmarkt ist.
- **Arbeitsmarktorientierung und Entwicklung einer beruflichen Perspektive**: Die Mentees erwerben in den vorbereitenden Trainings durch das Projektteam Basiswissen zum Arbeitsmarkt und arbeiten anschließend mit ihren Mentor*innen daran, einen Zugang zu den von ihnen gewünschten Berufen zu erhalten. Die Mentees empfinden es hierbei als hilfreich, dass sie mit den Mentor*innen ein Gegenüber haben, das sie dabei unterstützt, Möglichkeiten zu identifizieren, Konsequenzen abzuwägen und Informationen einzuholen, die als Entscheidungsgrundlage dienen können.
- **Motivation zum Verfolgen beruflicher Ziele**: Die Einmündung in den Arbeitsmarkt ist ein langwieriger Prozess und beinhaltet teilweise lange Wartezeiten für Geflüchtete. Diese Zeit des langsamen Vorankommens birgt das Risiko, dass die Motivation der Betroffenen sinkt. Die Ergebnisse verschiedener Datenerhebungen der Evaluation zeigen, dass die regelmäßigen Treffen zwischen Mentees und Mentor*innen förderlich dafür sind, dass die Mentees über einen längeren Zeitraum motiviert bleiben, weiterhin an ihren beruflichen Zielen zu arbeiten und diese aktiv zu verfolgen.
- **Kontakte zu Unternehmen knüpfen**: Durch die Projektteilnahme gelingt es, dass Mentees die Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern vorbereiten, indem sie an ihren Bewerbungsunterlagen arbeiten, bzw. dass sie tatsächlich Kontakte zu Unternehmen knüpfen. Dabei können Informationen und Kontakte des Projektteams genutzt werden, die Mentor*innen können als Türöffner*innen fungieren.
- **Ankommen in der Arbeitsmarkt- und Bildungslandschaft**: Vielen Mentees ist es gelungen, konkrete Schritte in der Arbeitsmarkt- und Bildungslandschaft zu gehen. Sie finden beispielsweise einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz, einen Platz in einer Schule oder beginnen einen Sprachkurs.

- **Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Bildungsmaßnahmen**: Es lässt sich erkennen, dass der Unterstützungsbedarf der Geflüchteten nicht automatisch mit dem Beginn beispielsweise einer Ausbildung oder einer Bildungsmaßnahme endet. So werden einige Mentees auch bei bestehenden Ausbildungsverhältnissen weiter von ihren Mentor*innen begleitet und erfahren in diesem Kontext eine Unterstützung, die wiederum die Aufrechterhaltung des Ausbildungsverhältnisses sichert. Die Mentees können herausfordernde Situationen aus dem Ausbildungsalltag bzw. in Bildungsmaßnahmen mit ihren Mentor*innen besprechen, ihre Einschätzungen einholen und gemeinsam nach Lösungen in Konfliktfällen suchen.
- **Stärkung im Umgang mit Ämtern und Behörden**: Die Mentoring-Partnerschaft unterstützt die Mentees auch im Umgang mit Ämtern und Behörden, da sie mit den Mentor*innen Personen zur Seite gestellt bekommen, die sie im Bedarfsfall begleiten und zwischen ihnen und Ansprechpersonen in Ämtern und Behörden vermitteln.
- **Wissenserwerb über kulturelle Besonderheiten und den Alltag in Deutschland sowie deutsche Geschichte**: Durch den Kontakt zu den Mentor*innen erwerben die Mentees neues Wissen über die deutsche Geschichte und kulturelle Besonderheiten in Deutschland. Dies erachten die Mentees als hilfreich, um beispielsweise ein besseres Gespür dafür zu haben, welche Geschenke für welche Anlässe angemessen sind. Manche Mentees tauschen sich mit ihren Mentor*innen auch über Historisches aus und lernen so etwas über die deutsche Geschichte, was ihr Verständnis für die Gesellschaft in Deutschland fördert.
- **Knüpfung privater Kontakte und Freundschaften, Stärkung des Selbstbewusstseins**: Ein sehr relevantes Resultat der Projektteilnahme ist, dass die Mentees private Kontakte und Freundschaften knüpfen, selbstbewusster werden und ihr (psychisches) Wohlbefinden sich verbessert. Die Mentees formulieren deutlich, dass sie sich durch die Unterstützung der Mentor*innen weniger alleine fühlen und sich mehr zutrauen.
- **Festigung der Projektteilnahme durch das hauptamtliche Projektteam**: Damit das Mentorat Bestand hat, ist aus Sicht der Mentees die Begleitung durch das hauptamtliche Projektteam eine große Unterstützung. Sie äußern sich ausnahmslos positiv zur Hilfsbereitschaft des Projektteams und heben hervor, dass dieses stets in engem Kontakt mit ihnen steht und sich rückversichert, dass alles gut läuft. Das Projektteam steht den Mentees auch bei Konflikten mit ihren Mentor*innen lösungsorientiert zur Seite.
- **Bedarfsabhängige individuelle Unterstützung zur Stabilisierung der Lebenssituation**: Je nach Bedarfslage der Mentees stellen sich verschiedene weitere Resultate ein, die zu einer Stabilisierung ihrer Lebenssituation beitragen. So haben einzelne Mentees mithilfe ihre*r Mentor*in eine Wohnung oder einen Kitaplatz gefunden, ein Bankkonto eröffnet und auch Unterstützung für weitere Familienangehörige erhalten (z. B. bei einem Krankenhausaufenthalt).
- **Weitergabe von Informationen an andere Geflüchtete im sozialen Umfeld**: Die Mentees wirken als Multiplikator*innen in ihren privaten und familiären Netzwerken, indem sie im Mentorat gewonnene Informationen und Ideen zu Ansprechpersonen und Strategien an andere Geflüchtete weitergeben und so über den Rahmen des Projektes hinaustragen. Die Anzahl an tatsächlich vom Projekt profitierenden Geflüchteten kann damit als höher angenommen werden als die reine Zahl der direkten Projektteilnehmenden.

Aus den beschriebenen Resultaten bei den Mentees ergibt sich – analog zu den Mentor*innen – verdichtet das auf der folgenden Seite abgebildete Wirkmodell (Abbildung 2). Die Abbildung zeigt, welche Resultate bei den Mentees erzielt werden und welche Aktivitäten des Projektteams sowie der Mentor*innen hierzu einen Beitrag leisten.

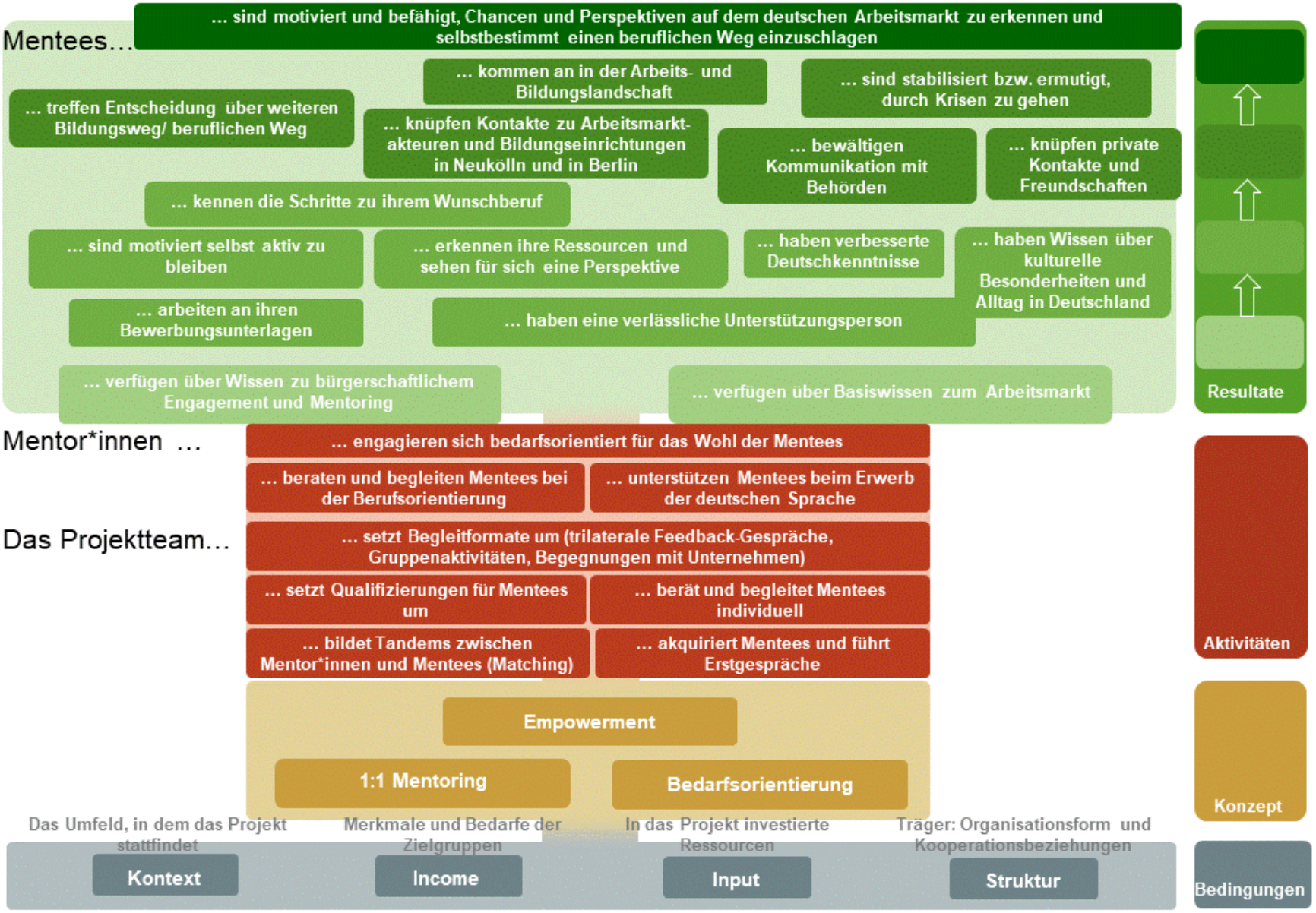

Abbildung 2: Wirkmodell für die Zielgruppe der Mentees[2]

[2] Die hellgrünen Kästchen sind früh eintretende Resultate, die dunkleren sind später eintretende Resultate, die zum Teil auf vorherigen Veränderungen basieren.

3.6 Veränderungen auf der Ebene des Bezirks

Nachfolgend werden die Veränderungen beschrieben, die sich infolge der Projektarbeit für den Bezirk und für die kooperierenden Einrichtungen ergeben.

- **Entlastung hauptamtlicher Strukturen**: Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass das Projekt Hürdenspringer Neukölln Personen entlastet, die hauptamtlich in der Beratung, Begleitung und Betreuung von Geflüchteten tätig sind (z. B. bezirkliche Beratungsangebote, Sozialarbeiter*innen). Die Entlastung entsteht dadurch, dass die Geflüchteten durch das Mentorat in ihrer psychischen Stabilität gestärkt sind und eine weitere Ansprechperson zur Verfügung haben, die nicht auf ein bestimmtes Aufgabengebiet beschränkt ist und persönliche Ressourcen miteinbringen kann.
- **Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in Neukölln**: Dadurch, dass die ehrenamtlich engagierten Mentor*innen eine gute Vorbereitung und Begleitung erfahren, leisten sie eine tatsächlich unterstützende Ergänzung zu den vorhandenen Strukturen. Dies befördert einen positiven Blick aufs Ehrenamt und wertet ehrenamtliches Engagement in Neukölln auf.
- **Vernetzung: Produktiver Austausch in neu entstandenen Netzwerken**: Der begleitend zum Projekt im Rahmen von Lenkungsrunden stattfindende Austausch, an dem das Bezirksamt Neukölln und die Kooperationspartner*innen von Hürdenspringer Neukölln beteiligt sind, erweist sich als gewinnbringend. Die Kooperationspartner*innen profitieren von diesem Austausch, indem sie Kenntnis über das Netzwerk von Hürdenspringer Neukölln im Bereich Ehrenamt erlangen und indem sie sich über aktuelle Entwicklungen und Bedarfe austauschen, die sich nicht nur unmittelbar auf das Projekt beziehen.
- **Reduktion von Konfliktpotential und Förderung des Zusammenhalts in Neukölln**: Die Entwicklung einer Perspektive und eines Sicherheitsgefühls für Geflüchtete wirkt sich positiv auf sie als Individuen aus, was letztlich auch förderlich für den Bezirk ist. Das funktionierende ehrenamtliche Engagement hat einen positiven Einfluss auf den Lebensraum in Neukölln und fördert das Miteinander und den Zusammenhalt der Menschen, die dort leben.

3.7 Transferpotenzial

Das ehrenamtliche 1:1 Mentoring – so wie es bei Hürdenspringer Neukölln umgesetzt wird – hat sich als geeignetes Instrument zur Begleitung geflüchteter Menschen und deren Arbeitsmarktintegration erwiesen. An dieser Stelle sind die wichtigsten Aspekte zusammengefasst, die es bei einem Transfer des Projektkonzepts – beispielsweise in andere Sozialräume – zu beachten gilt.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen deutlich, dass die **hauptamtliche Begleitung** der Mentoring-Tandems einen großen Beitrag zum Projekterfolg leistet. Durch sie ist gewährleistet, dass sowohl Mentor*innen als auch Mentees gut auf das Mentorat vorbereitet sind und dass eine Qualitätssicherung der Mentoring-Partnerschaft stattfindet. Darüber hinaus sind **stabile und verlässliche Kooperationsbeziehungen** notwendig. Kooperationspartner*innen können die Akquise von Mentor*innen und Mentees erleichtern, an den entscheidenden Stellen fachliche Expertise miteinbringen und das Knüpfen von Kontakten, etwa zu Unternehmen, befördern. Mit Blick auf die **Eingangsbedingungen der Mentor*innen** hat es sich als relevant erwiesen, dass diese verlässliche Zeitkontingente und ausreichend deutsche Sprachkompetenz mitbringen. Da deutsche Sprachkenntnisse eine wichtige Voraussetzung für die Einmündung in den Arbeitsmarkt sind, sollte sichergestellt werden, dass die Mentees sprachlich von den Treffen mit den Mentor*innen profitieren können. Mit Blick auf die **Eingangsbedingungen der Mentees** sollte sichergestellt sein, dass diese keinen Therapiebedarf haben und psychologische Unterstützung benötigen, da dies im Rahmen des Mentorats nicht geleistet werden kann.