

RAN REHABILITATION

23.06.2023

ABSCHLUSSBERICHT

Treffen der Arbeitsgruppe RAN REHABILITATION

25.–26. Mai 2023, Stockholm, Schweden

Mentoring im Rehabilitationssetting

Wesentliche Ergebnisse

Mentoring spielt bei der Rehabilitation von (ehemals) radikalisierten Personen eine bedeutende Rolle. Zusätzlich zu den praktischen Ratschlägen und Unterstützungsmöglichkeiten (beispielsweise in den Bereichen Wohnen, Arbeit und Bildung) sowie der psychologischen Betreuung und der Kontrolle rechtlicher Vorgaben (im Falle von Bewährungsstrafen) bietet Mentoring die Möglichkeit, den Menschen sehr individuell bei den persönlichen Veränderungen beiseitezustehen, die mit dem Rehabilitationsprozess einhergehen. Mentoringprojekte, -methoden und -systeme sind flexibel. Sie können durch speziell geschulte Fachkräfte, durch Ehrenamtliche oder als Peer-to-Peer-Unterstützung durchgeführt werden. In jedem Fall gilt jedoch, dass das Mentoring von der eigenständigen Motivation zur Veränderung abhängt, die die Teilnehmenden aufweisen.

Ziel dieses Treffens war es, Erfahrungen dazu zusammenzutragen, wie Mentoring in der Rehabilitation zur Prävention und Bekämpfung des gewaltbereiten Extremismus (P/CVE) inner- und außerhalb der EU umgesetzt wird. Zudem sollte besprochen werden, welchen Herausforderungen PraktikerInnen gegenüberstehen und inwiefern verwandte Fachgebiete Erkenntnisse dazu liefern können, wie die Arbeit in diesem Bereich verbessert werden kann. Zu den zentralen Schwierigkeiten, die besprochen wurden, zählte etwa die Einschätzung dessen, ob MentorInnen und Mentees zusammenpassen, das Entwickeln einer vertrauensvollen Beziehung und Mindeststandards, die für MentorInnen gelten sollen. Eine Checkliste mit praktischen Empfehlungen, die auf den Erkenntnissen aus dem Treffen basieren, wurde für PraktikerInnen und Organisationen erstellt, die beabsichtigen, ein Mentoringprogramm einzurichten, Mentoring in der Rehabilitation einzusetzen oder ihren aktuellen Einsatz von Mentoring im Rehabilitationsprozess von (ehemals) radikalisierten oder extremistischen Personen zu prüfen.

Dabei wurden die folgenden zentralen Herausforderungen identifiziert:

- Es ist von zentraler Bedeutung, MentorInnen und Mentees so auszuwählen, dass sie **gut zusammenpassen**, damit ein erfolgreiches Mentoring möglich ist, da dieses auf **Einverständnis und gegenseitigem Vertrauen** basiert. Dabei kommen viele Faktoren zum Tragen, darunter auch zwischenmenschliche Faktoren oder die Risikostufe der Mentees.
- **Unterschiedliche AkteurInnen können MentorInnen sein.** Dazu zählen Fachkräfte, die in Ausstiegsprogrammen und in der Bewährungshilfe tätig sind, AussteigerInnen, die sich ausreichend distanziert haben und in der Lage sind, andere Menschen in ihrem Rehabilitationsprozess zu begleiten, und auch entsprechend geschulte Ehrenamtliche.

- Mentoring **unterscheidet sich von anderen Vorgehensweisen**, die bei der Rehabilitation von (gewaltbereitem) Extremismus zum Einsatz kommen, wie etwa Coaching, Beratung oder psychologische oder therapeutische Interventionen. Es ist erforderlich, dass die Parteien eine persönliche anstatt einer rein professionellen Beziehung zueinander aufbauen, und Ziel ist dabei nicht, die Wahrscheinlichkeit von (erneuten) Straftaten zu verringern. Mentoring kann aber auch in Verbindung mit anderen Strategien angewandt werden.
- Mentoring kann Mentees wie auch MentorInnen eine **neue Eigenwahrnehmung** ermöglichen und bietet ihnen die **Möglichkeit**, die **prosozialen Fähigkeiten** zu entwickeln, die sie benötigen, um Teil der Gesellschaft zu sein.

Kernpunkte der Diskussion

Beim Treffen wurden Erfahrungen aus P/CVE-Praktiken aus der EU, Kenia und den USA, die Mentoring umfassen, vorgestellt und diskutiert. Aus einer umfassenden Reflexion dieser Diskussionen wurde eine Checkliste mit grundlegenden Leitlinien für das Mentoring in Rehabilitationssettings erarbeitet.

Was ist Mentoring (und was ist es nicht)?

- Beim Mentoring handelt es sich um eine Eins-zu-eins-Beziehung zwischen MentorInnen und Mentees, die auf gegenseitigem Einverständnis, Vertrauen, Unterstützung, Kommunikation und dem Wunsch zu wachsen und zu lernen, basiert. Dieses Vertrauen muss auf beiden Seiten vorhanden sein. Dabei ist es nicht nur wichtig, dass die Mentees ihren MentorInnen vertrauen, da sie ihnen vertrauliche Informationen anvertrauen und sich angreifbar machen. Es ist ebenso von Bedeutung, dass die MentorInnen ihren Mentees in Bezug auf ihr Engagement vertrauen.
- Das übergeordnete Ziel von Mentoring im Kontext der Rehabilitation vom (gewaltbereiten) Extremismus ist die Wiedereingliederung der Mentees in die Gesellschaft, sodass sie in Zukunft keine (extremistische) Gewalt mehr anwenden und weder sich noch anderen Menschen Schaden zufügen. Dies bietet eine Richtung für die persönliche Entwicklung, das Wachstum und das Lernen und legt dementsprechende Richtlinien fest.
- Mentoring unterscheidet sich von anderen Rehabilitationprogrammen wie Ausstiegsprogrammen, Coaching und Beratung sowie von psychologischer oder therapeutischer Betreuung. Der Fokus liegt auf wenig fordernder Unterstützung und zwischenmenschlichen Beziehungen. Rückfallprävention und Rehabilitation im Hinblick auf Sicherheitsaspekte sind dabei hingegen nicht das primäre Ziel.
- In Abhängigkeit von der Risikostufe der Mentees erfordert das Mentoring unter Umständen Fachwissen und Fachkenntnisse aufseiten der MentorInnen, die darüber hinausgehen, dass sie lediglich für ihre Mentees „da sind“. Dies ist in der folgenden Abbildung dargestellt, die den Zusammenhang zwischen Prävention und Risiko einerseits und dem bei den MentorInnen erforderliche Grad an Professionalisierung andererseits zeigt.
- Mentoring in der Sekundär- und Tertiärprävention erfordert zumindest grundlegende Kenntnisse des ideologischen Kontexts und extremistischer Gruppendynamiken. Damit ein Ausstieg, eine Entradikalisierung und eine Rehabilitation nach einer längeren Beteiligung in einer extremistischen Gruppe möglich sind, ist spezifischeres Fachwissen erforderlich, wie etwa ein grundlegendes Verständnis von Traumata und/oder Erfahrung in der Arbeit mit traumatisierten Menschen.
- In der Rehabilitation von (ehemals) radikalisierten/extremistischen Personen können unterschiedliche AkteurInnen als MentorInnen fungieren. Neben PraktikerInnen, die in Ausstiegsprogrammen und der Bewährungshilfe tätig sind und in der Regel eine entsprechende Ausbildung haben (z. B. Sozial- oder Jugendarbeit, Psychologie oder Psychiatrie) besteht eine andere Option darin, AussteigerInnen einzubeziehen, die ihren eigenen Rehabilitationsprozess soweit abgeschlossen haben, dass sie mit der Begleitung anderer betraut werden können. Es ist aber auch möglich, Ehrenamtliche einzusetzen, die entsprechend geschult wurden.

- Beim Treffen wurde angesprochen, dass es unter Umständen hilfreich ist, den Ausstieg aus dem Extremismus als Genesungsprozess anzusehen und den gewaltbereiten Extremismus als Ausdruck von Schmerz, ohne dass jedoch die persönliche Verantwortung in Abrede gestellt wird.
 - o In diesem Zusammenhang wurde auch erwähnt, dass MentorInnen in manchen Fällen – bewusst oder unbewusst – für ihre Mentees die Rolle von Eltern oder älteren Geschwistern einnehmen.
- Die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Mentoring umfassen das Aufbauen von Vertrauen, das Gewährleisten der Sicherheit der MentorInnen, das Eingehen auf das Interesse der Öffentlichkeit sowie der Medien und die von diversen Problemlagen gekennzeichnete persönliche Situation, in der sich die Mentees häufig befinden. Aufgrund dieser Herausforderungen können angrenzende Bereiche, in denen Mentoring für Zielgruppen in benachteiligten und/oder komplexen Situation eingesetzt wird, eine Quelle der Inspiration sein.
- Personen, die längere Zeit in radikalen Umgebungen verbracht haben, sind es häufig nicht gewohnt, außerhalb ihrer alten Gruppe Zuwendung zu erfahren. Unerwartete Zuwendung (wie etwa durch MentorInnen, die aktives Interesse am Wohlbefinden ihrer Mentees zeigen) – möglicherweise sogar durch ein Mitglied einer Gruppe, die in der Ideologie als feindlich betrachtet wird – kann den Horizont erweitern und eine kognitive Dissonanz erzeugen.
- Abgesehen vom individuellen Mentoring kann Mentoring auch in Gruppensettings stattfinden. Aufgrund von Datenschutzgesetzen ist dies jedoch nicht in allen EU-Mitgliedstaaten gleichermaßen möglich.
- Mentoring ist ein Marathon, kein Sprint. Auch wenn Mentoring häufig nur kurzfristig in Rehabilitationssettings angewandt wird, ist es aufgrund des Vertrauens, das zwischen MentorInnen und Mentees aufgebaut werden muss, keine Methode, die schnelle Ergebnisse liefert.

Vorteile von Mentoring als Teil der Rehabilitation

- Wenn eine Person viele Jahre innerhalb einer extremistischen Bewegung verbracht hat, hat sie dadurch unter Umständen ihre persönlich, berufliche und soziale Entwicklung vernachlässigt und verschiedene Meilensteine im Leben verpasst, wie etwa Ausbildung, Studienabschluss, Freundschaften oder Familienleben, da Mainstream-Ziele während der Zeit innerhalb der Bewegung als nicht wichtig angesehen wurden. Mentoring kann dabei helfen, solche aufgeschobenen Bedürfnisse auf ganz individualisierte Weise anzugehen.
 - o Die Forschung in dem verwandten Gebiet der Jugendkriminalität zeigt eine positive Korrelation zwischen Mentoringbeziehungen und einem größeren sozialen Kapital, wie etwa Selbstachtung, Bildung und Arbeit.
- Mentees können ein neues Narrativ von sich selbst sowie eine neue Selbstwahrnehmung entwickeln, wenn sie sich durch die Augen einer anderen Person sehen, die freiwillig mit ihnen interagiert und eine positive Einstellung ihnen gegenüber hat. Gleichzeitig kann das Mentoring aber auch für die MentorInnen eine lohnende Erfahrung sein.
- MentorInnen können den Mentees als Vorbild im Hinblick auf bestimmte Werte dienen. Es ist beispielsweise einfach, einer Person zu sagen, dass sie eine größere Ambiguitätstoleranz entwickeln soll; wie das aussieht und sich anfühlt wird jedoch besser verständlich, wenn MentorInnen erläutern, wie eine Sache zwei Seiten haben kann und man mit der Unsicherheit leben muss, wenn man keine klare Antwort findet.
- Durch die Interaktion mit den MentorInnen bekommen die Mentees die Möglichkeit, die prosozialen Fähigkeiten zu entwickeln, die erforderlich sind, um ein Teil der Gesellschaft zu sein und gesunde Beziehungen aufzubauen.
- MentorInnen fungieren als MediatorInnen zwischen den Mentees und anderen Fachkräften, die im Rehabilitationsprozess involviert sind, wie etwa TherapeutInnen.

- Die MentorInnen sind nicht Teil einer Institution (Strafverfolgungs- oder Justizbehörden), gegen die Mentees möglicherweise einen Groll hegen. Feindseligkeit gegenüber „dem System“, die auf ideologischem Denken oder tatsächlichen negativen Erfahrungen (wie etwa einer wahrgenommenen strukturellen Vernachlässigung) basiert, gilt für sie nicht in gleicher Weise. Somit haben sie einen besseren Ausgangspunkt, um Vertrauen aufzubauen.

„Was macht gutes Mentoring aus?“ – Checkliste

In dieser Liste wurden die Bestandteile von gutem Mentoring zusammengefasst, die während des Treffens genannt wurden.

Profil der MentorInnen

- Überzeugte Haltung in Bezug auf Menschenrechte und das Potenzial für persönliche Veränderung.
- Bezug zu den eigenen Emotionen und Verständnis eigener Gefühle.
- Fähigkeit und Bereitschaft zum Dialog, ohne dabei alle Antworten geben zu wollen, sondern durch wertungsfreies Zuhören (z. B. nicht „Was stimmt mit Ihnen nicht?“, sondern „Was ist Ihnen passiert?“).
- Wenn MentorInnen Ehemalige sind, kann dies ein Vorteil, aber auch ein Hindernis sein. Einerseits können sie die Situation ihrer Mentees besser verstehen, andererseits können diese auch ihre eigenen Traumata triggern.

Auswahl und Vorbereitung der MentorInnen

- Versuchen Sie zu verstehen, weshalb Personen MentorInnen werden möchten und was ihre Motivation ist. Stimmt diese mit den Zielen überein, die Sie mit dem Mentoringprogramm erreichen möchten?
- MentorInnen zielen in ihrer Arbeit auf verschiedene Bedürfnisse der Mentees ab. Daher ist ein Pool mit einer großen Bandbreite aus MentorInnen (im Hinblick auf Gender, Alter, (beruflichen) Hintergrund) hilfreich.
- Beziehen Sie ggf. erfahrene MentorInnen in die Vorbereitung zukünftiger MentorInnen ein. Lassen Sie zukünftige MentorInnen an Sitzungen teilnehmen, sofern die Mentees damit einverstanden sind.
- Erstellen Sie ein Handbuch für die MentorInnen, das Ihre Vorstellung von Mentoring, Richtlinien zu schwierigen Situationen und praktische Informationen einschließlich der Methodik umfasst.

Schutz der MentorInnen

- Denken Sie daran, dass auch bei der Arbeit von MentorInnen die so genannte Mitgefühlerschöpfung auftreten kann.
- Schaffen Sie klare Regeln zur Sicherheit der MitarbeiterInnen und ein Eskalationsprotokoll. Wo können Treffen stattfinden? Was ist im Fall einer Bedrohung zu tun?
- Organisieren Sie Supervision, um Möglichkeiten der Nachbesprechung und Beratung zu schaffen.
- Erarbeiten Sie Vorgehensweisen für den Fall, dass Mentees und MentorInnen nicht (mehr) zusammenpassen.

Mentees

- Stellen Sie sicher, dass sich die Mentees dessen bewusst sind, dass sie für ihren Rehabilitationsprozess (mit-)verantwortlich sind.
- Bitten Sie sie darum, wenn möglich Fortschrittsberichte zu schreiben.

- Mentees dürfen nicht von ihren MentorInnen so abhängig werden, wie sie zuvor von ihrem extremistischen Netzwerk abhängig waren. Stattdessen ist ein Empowerment erforderlich, damit sie ihre eigenen Fähigkeiten nutzen können.

Methodik und Anpassung

- Verpflichten Sie beide Seiten zu respektvoller Kommunikation miteinander.
- Schaffen Sie ein klares Verständnis zum Ziel des Mentorings im Rehabilitationsprozess.
- Erstellen Sie eine klare Definition der Zielgruppe, die Sie unterstützen möchten. Haben Sie es mit stark ideologisch geprägten Personen zu tun? Falls ja, welche Mindestanforderungen gelten für MentorInnen, damit diese mit der Zielgruppe arbeiten können, und was ist das Höchstmaß an Herausforderungen, bei denen die MentorInnen noch helfen können? Eine solche Bewertung schränkt sowohl die Profile der MentorInnen als auch der Mentees ein.
- Arbeiten Sie ressourcenorientiert. Das heißt, dass Sie sich auf die Ressourcen der Mentees konzentrieren, die beispielsweise ihr vorheriges soziales Netzwerk und ihre professionellen und persönlichen Fähigkeiten umfassen, und nicht nur die Risikofaktoren im Blick haben.
- Berücksichtigen Sie persönliche und strukturelle Einschränkungen der Mentees. Die MentorInnen sollten sich auf erreichbare Ziele konzentrieren.
- Wenn das Mentoring Teil eines größeren Rehabilitationsprogramms ist, schaffen Sie Möglichkeiten zum Austausch und zur gegenseitigen Beratung mit anderen Fachkräften.
- Behandeln Sie die Gespräche vertraulich. Setzen Sie klare Grenzen, was im Mentoring erreicht werden kann. Holen Sie die Zustimmung der Mentees ein, wenn Sie Informationen weitergeben möchten.
- Gestalten Sie das Programm flexibel, sodass es an die Anforderungen der Mentees angepasst werden kann, wenn diese mit dem übergeordneten Ziel des Mentoringprozesses, nämlich Rehabilitation, übereinstimmen. Flexibilität, zeitliche Prioritäten (was zuerst bearbeitet werden soll) und Aktivitäten, die Interaktionen erfordern, können die Veränderungsmotivation erhöhen.
- Erstellen Sie Abläufe für die Übergabe zwischen MentorInnen. Im Hinblick auf das Vertrauen ist dies ein schwieriger Prozess. Wenn es erforderlich ist, neue MentorInnen einzusetzen, beispielsweise aufgrund von deren zeitlichen Kapazitäten, kann eine Übergangszeit hilfreich sein, während derer beide MentorInnen anwesend sind.
- Liefern Sie Denkanstöße und lassen Sie die Mentees eine neue Perspektive einnehmen. Hierfür können kreative Aktivitäten hilfreich sein.
- Nutzen Sie Gesprächstechniken wie gewaltfreie Kommunikation, Appreciative Inquiry oder Motivierende Gesprächsführung. Ermöglichen Sie Nachbesprechungen für die Zeit nach dem Mentoring.

Regeln für die Interaktion und das Verhältnis zwischen MentorInnen und Mentees

- Beide Seiten dürfen „nein“ sagen, wenn das Mentoring nicht (mehr) funktioniert.
- Erkennen Sie an, dass Mentoring auf einer engen persönlichen Beziehung aufbaut.
- Arbeiten Sie am gegenseitigen Verständnis, d. h. dass beide Seiten sich über ihre Sichtweisen austauschen und sich bei komplexen Themen auf eine Sichtweise einigen, die auch für externe BeobachterInnen nachvollziehbar und verständlich ist. Zusammengefasst bedeutet dies, dass das Herstellen von gegenseitigem Verständnis gemeinsame Anstrengungen erfordert, damit eine gemeinsame Sichtweise eines komplexen Themas (z. B. dazu, weshalb Menschen ungleiche Chancen haben) gefunden werden kann. Dies ist in der Regel möglich, indem sich die beiden Seiten über ihre Sichtweisen austauschen, Gemeinsamkeiten suchen und sicherstellen, dass die gemeinsame Sichtweise für alle Beteiligten verständlich ist und alle die unterschiedlichen Ansichten und Interpretationen nachvollziehen können.

- Beziehen Sie die Mentees in die Zielformulierung mit ein.
- Werten Sie das Mentoring in regelmäßigen Abständen aus.

Relevante Praktiken

1. Das norwegische Ressourcenzentrum gegen Gewalt, traumatischen Stress und Suizidprävention, Region West, hat ein **Training für MentorInnen** entwickelt. Dieses besteht aus einem neuntägigen multidisziplinären Training für Ehrenamtliche mit dem Ziel der Deradikalisierung und dem Ausstieg aus dem Extremismus.
2. **Intersubjective Body Mapping** ist eine experimentelle künstlerische Methode, die die Kommunikation fördert und die Probleme der Wiedereingliederung bearbeitet. Dazu zählt auch der Aufbau von Vertrauen und gegenseitigem Verständnis zwischen zurückkehrenden ausländischen terroristischen KämpferInnen, Opfern/Überlebenden des Terrorismus, Personen, die in der Strafverfolgung tätig sind, und Mitgliedern der jeweiligen Community.
3. Das **Kroatische Modell von Roma-MentorInnen** wurde von der kroatischen Bewährungshilfe geschaffen, um MentorInnen als Verbindungspersonen zwischen Regierungsinstitutionen und der Roma-Gemeinschaft einzusetzen und die Gemeinschaft zur Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen zu motivieren.
4. **Mentor+** ist ein Mentoringprogramm für Jugendliche, bei dem digitale Medien zur Verhinderung von Straftaten durch Jugendliche eingesetzt werden.
5. Das bulgarische Programm **Golden Fish** findet nach der Schule statt und unterstützt junge Menschen, bei denen die Gefahr einer Radikalisierung besteht, dabei, ihre sozialen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und ihren Umgang mit Falschinformationen zu verbessern.

Folgemaßnahmen

Themen zur weiteren Erörterung bei Treffen von RAN Practitioners sind unter anderem somatische (körperbasierte) Methoden zur Rehabilitation, wie etwa das in diesem Treffen vorgestellte Intersubjective Body Mapping.

Weiterführende Literatur

Bertelsen, P. hat kostenlos verfügbare E-Learning-Materialien zum Mentoring radikalisierter Personen erstellt:

1.1. The basic idea of LGT mentoring

<https://panopto.au.dk/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=b93877d5-99ca-42e2-b428-ada40120b8da>

1.2. The Life Psychological method

<https://panopto.au.dk/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=d09932a2-3556-4cc1-bf49-ada40120c5a2>

1.3. The ten general human life skills and the 360°-tool

<https://panopto.au.dk/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=56f8d8c0-7072-4c40-ab98-ada40120cf0a>

1.4. Exercise 360-degree tool

<https://panopto.au.dk/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=b2f67b08-b09f-4fae-a6a2-ada40120e829>

1.5. Boosting the solution focused process

<https://panopto.au.dk/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=d68e201b-77b4-4518-b241-ada40120fc5e>

Kelley, M. S. und Lee, M. J. (2018). When natural mentors matter: Unravelling the relationship with delinquency. *Children and Youth Services Review*, 91, 319–328.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.06.002>

Workshop von RAN Practitioners in kleiner Runde [Einbindung ehemaliger ExtremistInnen in die Ausstiegsarbeit](#), November 2021.

Wilchen Christensen, T., Freear, M. und Suleiman, H. (2020). *Strengthening resilience to violent extremism – STRIVE II. A mentorship manual for countering violent extremism in Kenya*. Royal United Services Institute for Defence and Security Studies. https://static.rusi.org/strive_ii_manual_final_web_version.pdf

Winterbotham, E. (2020). *How effective are mentorship interventions? Assessing the evidence base for preventing and countering violent extremism*. Royal United Services Institute for Defence and Security Studies. https://static.rusi.org/pcve_mentorship_final_web_version.pdf