



Mentoringprogramme und -ansätze im Rahmen von P/CVE

Verfasst von **Tina Wilchen Christensen**,
Externe RAN-Expertin

Radicalisation Awareness Network

RAN 
Practitioners

Mentoringprogramme und -ansätze im Rahmen von P/CVE

RECHTLICHER HINWEIS

Dieses Dokument wurde für die Europäische Kommission erstellt, spiegelt jedoch nur die Ansichten seiner Autoren und Autorinnen wider. Die Europäische Kommission ist nicht haftbar für die Folgen einer Weiterverwendung dieser Publikation. Weitere Informationen zur Europäischen Union finden Sie online unter <https://www.europa.eu>.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2023

© Europäische Union, 2023



Die Weiterverwendung von Kommissionsdokumenten wird durch den Beschluss der Kommission 2011/833/EU vom 12. Dezember 2011 geregelt (ABl. L 330, 14.12.2011, S. 39). Sofern nicht anders vermerkt, ist die Wiederverwendung dieses Dokuments gemäß einer Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) Lizenz gestattet (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Das bedeutet, dass Sie dieses Material unter Angabe des Urhebers oder der Urheberin und Kenntlichmachung von Änderungen nutzen dürfen.

Zur Nutzung oder Vervielfältigung von Elementen, die nicht Eigentum der Europäischen Union sind, muss ggf. die Erlaubnis der jeweiligen Rechteinhaber eingeholt werden.

Einleitung

In diesem Beitrag werden die Elemente beschrieben, die bei der Entwicklung von Mentoringprogrammen zur Rehabilitation und Wiedereingliederung (ehemaliger) gewalttätiger ExtremistInnen in europäische Gesellschaften, die auf einer freiheitlich-demokratischen Ordnung basieren, berücksichtigt werden müssen.

Rehabilitation verweist auf einen *Prozess*, nach dessen Abschluss Menschen in der Lage sind, ein selbstbestimmtes und selbständiges Leben in einer demokratischen Gesellschaft zu führen, und nicht mehr auf eine Art und Weise handeln, die eine Gefahr für sie selbst oder die Gesellschaft darstellen kann (!).

Ansätze, die als „Mentoring“ definiert werden, kommen immer häufiger in Programmen zur Prävention und Bekämpfung des gewaltbereiten Extremismus (P/CVE) zum Einsatz. Manche Mentoringprogramme dienen dazu, die Resilienz der Gemeinschaft durch Peer-Mentoring zu stärken. Junge Menschen sollen davon abgehalten werden, sich (gewaltbereiten) extremistischen Organisationen anzuschließen, indem sie bei verschiedenen Aspekten der Stabilisierung unterstützt werden. Andere Initiativen richten sich an Inhaftierte, die wegen terroristischer Straftaten verurteilt wurden oder bei denen davon ausgegangen wird, dass sie anfällig für eine Radikalisierung sind. Hier unterstützen die MentorInnen die Inhaftierten dabei, sich selbst für ein Leben frei von Kriminalität in einem nicht kriminellen und nicht extremistischen Umfeld zu entscheiden. Eine weitere Möglichkeit ist der Einsatz ehemaliger ExtremistInnen als MentorInnen, die Mentees bei Ausstieg, Rehabilitation und Wiedereingliederung unterstützen.

Mentoring wurde so zu einer gängigen Bezeichnung, die in verschiedenen Interventionen für unterschiedliche Ansätze, Ziele und Zielgruppen verwendet wird. Darüber hinaus sind die Begriffe „Vorbild“, „Beratung“ und „Mentoring“ nicht klar voneinander abgegrenzt und auch die Grenzen zwischen diesen verschiedenen Ansätzen verschwimmen häufig.

Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Beitrag Aspekte untersucht, die bei der Entwicklung von Mentoringprogrammen zu Rehabilitationszwecken berücksichtigt werden sollten, z. B.:

- Was ist Mentoring im Rahmen von P/CVE und wo liegen die Grenzen zwischen Mentoringarbeit und anderen Beratungsansätzen (wie Beratung zu Entradikalisierung und Ausstieg)?
- Welche Zielgruppen eignen sich für Mentoringansätze?
- Nach welchen Kriterien sollten MentorInnen ausgewählt werden und welche Kompetenzen sollten sie haben?
- Wie findet man zueinander passende MentorInnen und Mentees? Welche Faktoren/Kriterien können zu positiven Ergebnissen führen?
- An welchen Themen sollten MentorInnen/Mentees beteiligt werden?
- Wie lassen sich Mentoringprogramme in bestehende Rehabilitationsstrategien und andere Beratungstätigkeiten einbinden?
- Welche möglichen Fallstricke und Herausforderungen müssen bedacht werden?

Dieser Beitrag liefert einige Antworten zu Mentoring als P/CVE-Ansatz. Es werden einige der Aspekte beschrieben, die berücksichtigt werden sollten, um PraktikerInnen zu unterstützen, die entweder im Mentoring arbeiten oder ein auf Mentoring basierendes Programm entwickeln möchten, das auf (gewaltbereite) ExtremistInnen mit unterschiedlichen Ideologien und Zugehörigkeiten abzielt. Außerdem werden einige wichtige Fallstricke und Herausforderungen besprochen, die bei der Entwicklung von Programmen bedacht werden müssen.

Im vorliegenden Beitrag werden drei Fallbeispiele auf sekundärer und tertiärer Ebene vorgestellt. Das erste ist ein als Aarhus-Modell bezeichneter dänischer Ansatz, der auf die sekundäre und tertiäre Ebene abzielt. In diesem Modell ist Mentoring in das staatliche Sozialsystem eingebunden und profitiert davon. Das zweite

(!) Walkenhorst et al., Handbuch zu Rehabilitation – Rehabilitation radikalisierten und terroristischer StraftäterInnen für PraktikerInnen. https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/radicalisation-awareness-network-ran/publications/rehabilitation-manual-rehabilitation-radicalised-and-terrorist-offenders-first-line-practitioners_en

Beispiel ist die schwedische NRO EXIT, die auf tertiärer Ebene arbeitet. Dabei wird ein von einer NRO geleitetes Ausstiegsprogramm präsentiert, in dem AussteigerInnen als MentorInnen arbeiten, und es werden beispielhaft einige externe Partner vorgestellt, die sich für die Zusammenarbeit mit einer NRO eignen. Das dritte Beispiel ist ein kenianisches Programm, das auf die sekundäre Ebene abzielt. Bei diesem Ansatz treffen sich MentorInnen/Mentees zu Einzelgesprächen und in Gruppen. Die Gruppentreffen sind Teil der Intervention, die ein alternatives Netzwerk für Jugendliche schaffen soll, mit dem sie sich identifizieren können. Dies dient als Präventivmaßnahme in einem Umfeld, in dem das Vorhandensein von und die Anwerbung für Gangs und gewaltbereite extremistische Gruppen weit verbreitet sind. Darüber hinaus basiert dieses Programm vollständig auf der Kooperation mit lokalen Partnern. Die vorgestellten Programme haben verschiedene Ziele und zeigen unterschiedliche Möglichkeiten, das Mentoring zu organisieren. Auch wenn sie sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden, gibt es auch diverse Ähnlichkeiten im Hinblick auf Perspektiven und Herangehensweisen an das Mentoring. So zeigen sie wichtige Aspekte, die in ein solches Programm einbezogen werden sollten.

Zu Beginn des Beitrags wird herausgearbeitet, was Mentoring eigentlich ist und durch welche Aspekte es sich von Vorbildern und professioneller Beratung unterscheidet. Der nächste Abschnitt enthält Beispiele für Mentoringprogramme, die auf Sekundär- und Tertiärprävention sowie die Rehabilitation (gewaltbereiter) ExtremistInnen abzielen. Im darauffolgenden Abschnitt werden einige der Hauptmerkmale von Mentoringinitiativen beschrieben, die in den Beispielen dargestellt werden, um die oben erwähnten Fragen zu beantworten.

Darüber hinaus gibt es praktische Hilfestellung zur Entwicklung maßgeschneiderter Mentoringansätze sowie schlüssige Vorschläge hinsichtlich einiger Risiken, Herausforderungen und Fallstricke bei der Entwicklung von Mentoringprogrammen im Rahmen von P/CVE. Der letzte Abschnitt enthält Empfehlungen zu wichtigen Themen, die beim Start eines Programms in diesem Bereich unbedingt berücksichtigt werden sollten.

Was Mentoringansätze im Rahmen von P/CVE ausmacht

Mentoring im Rahmen von P/CVE zielt darauf ab, Personen zu unterstützen, *nachdem* sie das extremistische Umfeld verlassen haben. Für viele Betroffene ist die Phase nach dem Ausstieg der schwierigste Teil des gesamten Rehabilitationsprozesses. Sie müssen sich ein neues soziales Netz aufbauen und eine neue Identität entwickeln, die ihre neue und alte Identität und Lebensgeschichte umfasst. Das Wichtigste ist jedoch, dass sie alternative Verhaltensweisen zu ihrem bisherigen Verhalten erlernen müssen, um sich in eine freiheitlich-demokratische Gesellschaft (wieder) eingliedern zu können ⁽²⁾. Daher hat ein wichtiger Teil der Rehabilitationsunterstützung durch Mentoringarbeit damit zu tun, die Mentees dazu zu motivieren und darin zu unterstützen, alternative und möglicherweise auch zusätzliche soziale und berufliche Kompetenzen zu erwerben ⁽³⁾.

Mentoring wird im Rahmen von P/CVE häufig als Strategie genutzt, um die persönliche Transformation und Stärkung der Mentees auf reflektierende und nicht reflektierende Weise zu fördern ⁽⁴⁾. Dabei ist es wichtig, dass die Identität, das Verhalten und die Sichtweise der Person als Ergebnis des Lebensstils betrachtet werden, den sie aufgrund des (gewaltbereiten) extremistischen Umfelds angenommen hat und dessen Werte im Widerspruch zur demokratischen Gesellschaft stehen. Aus dieser Perspektive müssen die Identität sowie die Handlungen und Maßstäbe einer Person als durch die Umgebung bedingt verstanden werden, in der sie sich befindet/befunden hat, und nicht dadurch, dass sie eine „schlechte Persönlichkeit“ hat oder ein „schlechter Mensch“ ist ⁽⁵⁾.

Der Kern des Mentorings basiert daher auf der Annahme, dass Mentees alternative Handlungsweisen und Wahrnehmungen der Welt entwickeln können, wenn sie Unterstützung durch vorurteilsfreie MentorInnen erhalten, zu denen sie eine vertrauensvolle Beziehung haben. In vielen Fällen ist das Ziel des Mentorings,

⁽²⁾ Christensen, A question of participation – Disengagement from the extremist right. A case study from Sweden, S. 16.

⁽³⁾ Marsden, Reintegrating Extremists: Deradicalisation and Desistance; Maruna, Desistance from Crime and Explanatory Style: A New Direction in the Psychology of Reform.

⁽⁴⁾ Christensen, A question of participation, S. 65; Christensen, „I had never reached those Nazi guys without their help“; Bertelsen, Mentoring in Anti-radicalisation. LGT: A Systematic Assessment, Intervention and Supervision Tool in Mentoring.

⁽⁵⁾ Christensen, A question of participation.

die bisherige Sichtweise der Mentees auf das Leben infrage zu stellen und ihnen neue Handlungsweisen sowie sinnvolle Wege der Interaktion mit der Gesellschaft aufzuzeigen ⁽⁶⁾.

Herzstück des Mentorings ist also ein Lernprozess, bei dem MentorInnen in Gesprächen und Handlungen ein Vorbild geben, von dem die Mentees sich inspirieren lassen und lernen können. Dies bedeutet, dass MentorInnen hinsichtlich Verhalten und Wahrnehmung als Modell dienen, mit dem Ziel, die Mentees auf ihrem Weg zu einer differenzierteren Sicht auf die Welt zu beeinflussen und ihre Transformation zu unterstützen ⁽⁷⁾.

Mentoring beinhaltet Begleitung basierend auf den jeweiligen Anforderungen und Schwierigkeiten.

Mentoring basiert in der Regel auf Gesprächen sowie gemeinsamen Aktivitäten der MentorInnen und Mentees. Durch diese Kombination erwerben die Mentees weitere Beziehungs-, Verhaltens- und kognitive Kompetenzen ⁽⁸⁾.

Auch wenn MentorInnen häufig als „Vorbilder“ bezeichnet werden, sind sie wesentlich mehr, denn sie haben ein klareres Ziel vor Augen und arbeiten strategisch darauf hin, auch basierend auf strukturiertem Training und Unterstützung durch ein Programm. Dies ist bei einem reinen Vorbildansatz nicht der Fall, bei dem im Wesentlichen die persönliche Geschichte oder Lebenserfahrung des Vorbilds dazu dient, andere auf möglicherweise positive, aber auch negative Weise zu beeinflussen. Die Begleitung durch MentorInnen ist daher formalisierter, da sie durch ein übergeordnetes Programm unterstützt werden sollten und gemäß konkreten, definierten Zielen und einer Theorie des Wandels handeln, was bei einem reinen Vorbild üblicherweise nicht der Fall ist ⁽⁹⁾.

Zwischen Ansätzen basierend auf „Mentoring“ und „Beratung“ gibt es Ähnlichkeiten, da beide Begriffe eine Vielzahl von Herangehensweisen abdecken. Grob kann zwischen ihnen in der Hinsicht unterschieden werden, dass professionelle Beratung (z. B. psychosoziale Beratung in der Rehabilitation) in der Regel von geschulten psychosozialen PraktikerInnen (z. B. PädagogInnen oder SozialarbeiterInnen) oder PsychologInnen und psychologischen KlinikerInnen angeboten wird. Das Aufgabengebiet der professionellen Beratung ist angesichts der jeweiligen beruflichen Ausbildung größer als das von MentorInnen. Beratung kann beispielsweise das Ziel haben, allgemeine psychische oder soziale Probleme zu identifizieren und Heilungs- und Entwicklungsprozesse anzustoßen. Wenn Beratung zur Entradikalisierung und Rehabilitation eingesetzt wird, ist das Ziel oft eine umfassende Kombination funktionaler und sozialer Wiedereingliederungsmaßnahmen (häufig auch durch Gesprächsansätze, zusätzlich zu technischeren Trainingskonzepten). In vielen Fällen spielen auch Bemühungen eine Rolle, eine geistige Distanzierung von extremistischen Ansichten und Weltbildern zu fördern ⁽¹⁰⁾.

⁽⁶⁾ Bertelsen, Mentoring in Anti-radicalisation.

⁽⁷⁾ Christensen, A question of participation, S. 221.

⁽⁸⁾ Christensen, A question of participation; Christensen, Former Right-Wing Extremists' Continued Struggle for Self-transformation After an Exit Program.

⁽⁹⁾ Christensen, Lessons Learned from P/CVE Youth Mentorship.

⁽¹⁰⁾ Walkenhorst et al., Handbuch zu Rehabilitation.

Wichtige Erkenntnisse

Unterstützung bei der Rehabilitation durch Mentoring soll die Mentees motivieren und ihnen helfen, alternative und zusätzliche soziale und berufliche Kompetenzen zu entwickeln, um sich in einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft zurechtzufinden und dort wiedereinzugliedern. Dazu arbeiten sie mit einer Mentorin oder einem Mentor, die/der sowohl als Vorbild als auch als geschultes Gegenüber für einen kritischen Dialog fungieren kann. Die folgenden Aspekte sollten berücksichtigt werden:

1. Die Identität, Handlungen, Maßstäbe und Werte von Menschen sind durch ihr Umfeld bedingt und nicht dadurch, dass sie von Natur aus gut oder schlecht sind.
2. Ziel des Mentorings ist, die bisherige Sichtweise der Mentees auf das Leben infrage zu stellen und ihnen neue, sinnvolle Wege des Verständnisses und der Interaktion mit der Gesellschaft aufzuzeigen.
3. Mentoring basiert auf gemeinsamen Aktivitäten der MentorInnen und Mentees. Dabei erwerben die Mentees – auf reflektierende und nicht reflektierende Weise – weitere Beziehungs-, Verhaltens- und kognitive Kompetenzen und entwickeln neue Perspektiven und Gedanken.

Mentoring und P/CVE

Der folgende Abschnitt enthält drei Mentoringbeispiele anhand von Programmen aus Dänemark, Schweden und Kenia.

Mentoring mit dem Aarhus-Modell

Kontext und Hintergrund

Zunächst muss betont werden, dass die Kommunen in Dänemark unterschiedlich vorgehen, wenn sie Mentoring zur Prävention und Bekämpfung von gewaltbereitem Extremismus einsetzen. Das in diesem Abschnitt vorgestellte Beispiel basiert auf dem Mentoringansatz in der Kommune Aarhus, Jütland, der ab 2010 für einige Jahre eingesetzt wurde. Das Aarhus-Modell existiert auch heute noch, allerdings hat sich der Mentoringansatz geändert.

Die Kommune Aarhus bot jungen Menschen, die „radikalisierungsgefährdet“ waren, sowie Menschen, die sich vermeintlich „radikalisiert“ hatten, auf sekundärer und tertiärer Ebene Unterstützung durch Mentoring an. Der Ansatz sollte den Menschen dabei helfen, „ihr Leben besser in den Griff zu bekommen“⁽¹¹⁾ und ihren aktuellen Lebensweg zu ändern⁽¹²⁾, aber das Mentoring war nicht verpflichtend. Die Betroffenen konnten das Mentoringangebot akzeptieren oder ablehnen⁽¹³⁾.

Das Aarhus-Modell ist mit dem allgemeinen Sozialsystem sowie der gewöhnlichen Herangehensweise an Kriminalität und Verbrechenverhütung verbunden. Gewaltbereiter Extremismus wird als gewöhnliches, aber ideologisch motiviertes Delikt betrachtet⁽¹⁴⁾. Dem Ansatz liegt das verfassungsmäßige Recht auf freie Meinungsäußerung zugrunde und er erkennt die demokratische Notwendigkeit politischer und religiöser Aktivitäten an. Dass der legitime Wunsch nach radikaler Veränderung entstehen kann, z. B. aufgrund der Unzufriedenheit mit dem Status quo, berechtigter Klagen und/oder Kritik, wird akzeptiert. Daher zielt das Aarhus-Modell nur auf Personen ab, die als „radikalisierungsgefährdet“ eingestuft wurden oder sich bereits radikalisiert haben, was sich an der Akzeptanz, Legitimierung und/oder Förderung von Gewalt zum Erreichen ihrer politischen oder ideologischen Ziele zeigt⁽¹⁵⁾.

Auf sekundärer Ebene zielte das Programm darauf ab, die weitere gewaltbereite Radikalisierung gefährdeter Jugendlicher zu verhindern, die noch keine Gefahr bzw. kein Sicherheitsrisiko darstellten, aber gefährlich werden könnten, wenn der Radikalisierungsprozess in eine gewalttätige Richtung fortgesetzt würde. In diesen Fällen wurde die Risikobewertung von der Polizei gemeinsam mit kommunalen AkteurInnen durchgeführt. Auf tertiärer Ebene ging es dagegen um die Rehabilitation bereits radikalierter Personen, die die eindeutige Absicht und die Möglichkeiten hatten, politisch und/oder religiös motivierte Straftaten und terroristische Handlungen zu begehen. In diesen Fällen oblag die Risikobewertung der Polizei, dem Geheimdienst und der Bewährungshilfe⁽¹⁶⁾.

Die Risikobewertung ist ein wichtiger Aspekt, um die Sicherheit von MentorInnen und Mentees zu gewährleisten. Mentees haben unter Umständen heikle, gelegentlich sogar gefährliche Themen, die sie während des Prozesses ansprechen möchten. Während des Mentoringprozesses müssen sich die Mentees daher sicher genug fühlen, um auch über äußerst sensible Themen sprechen zu können, und die MentorInnen müssen das respektieren, indem sie sich beispielsweise an die Verschwiegenheitspflicht halten und mit diesen Themen respektvoll und einfühlsam umgehen⁽¹⁷⁾. Allerdings steht laut dänischem Gesetz die persönliche und nationale Sicherheit über der Vertraulichkeit des Mentor-Mentee-Verhältnisses. Bei Sicherheitsbedenken, zum Beispiel wenn ein Mentee über Pläne sprach, Straftaten zu begehen, oder über

⁽¹¹⁾ Bertelsen, Danish Preventive Measures and De-radicalization Strategies: The Aarhus Model.

⁽¹²⁾ Aarhus Kommune. (2023). Indsatser for borgere. <https://antiradikalisering.aarhus.dk/indsatser-for-borgere/#5>

⁽¹³⁾ Ehemaliger Mentor in Aarhus, Dänemark, Mentoring and deradicalisation.

⁽¹⁴⁾ Ebd.

⁽¹⁵⁾ Bertelsen, Danish Preventive Measures.

⁽¹⁶⁾ Christensen et al., „Being a Risk“ or „Being at Risk“: Factors Shaping Negotiation of Concerns of Radicalization within Multiagency Collaboration in the Nordic Countries.

⁽¹⁷⁾ Bertelsen, Mentoring in Anti-radicalisation.

geplante oder begangene Straftaten, waren die MentorInnen verpflichtet, dies zu melden ⁽¹⁸⁾. Diese Meldepflicht wird den Mentees gegenüber offen kommuniziert.

Qualifikation und Auswahl von MentorInnen

Die MentorInnen waren bei der Kommune angestellt und arbeiteten mehrere Stunden pro Woche als professionelle MentorInnen, wobei das Mentoring nicht ihre Haupttätigkeit war. Um eine möglichst breit aufgestellte Gruppe von MentorInnen zu haben, die zu den verschiedenen Profilen und individuellen Bedürfnissen der Mitglieder der Zielgruppe passten, wurden sie im Hinblick auf folgende Aspekte eingestellt: Alter, Geschlecht, ethnischer Hintergrund, formale Bildung und Erfahrung. Darüber hinaus hatten sie Kenntnisse unterschiedlicher kultureller und gesellschaftlicher Milieus und/oder politische und religiöse Studiengänge durchlaufen. Einige hatten an einer Universität studiert, andere waren ehemalige Gangmitglieder. Alle erhielten im Rahmen des Programms eine Schulung.

Durch die Arbeit mit einer vielfältigen Gruppe von MentorInnen sollte bei diesem Modell sichergestellt werden, dass diese fähig und qualifiziert waren, Gespräche und Diskussionen über historische, ideologische, theologische, politische und kulturelle Aspekte verschiedener Weltanschauungen zu führen. Die passende Mentorin bzw. der passende Mentor wurde basierend auf dem Einblick in die jeweiligen ideologischen Verbindungen der Mentees und bis zu einem gewissen Grad anhand gemeinsamer Interessen gefunden.

Mentoringansatz und -ziele

Der Mentoringansatz basierte auf der Erkenntnis, dass Personen, bei denen die Gefahr einer Radikalisierung bestand bzw. die sich bereits radikalisiert hatten, versuchten, ihre eigene und die gemeinsame Existenz „in den Griff zu bekommen“ – wie jeder andere Mensch auch. Die MentorInnen versuchten daher, die Mentees dabei zu unterstützen, ihre Ausbildung, Arbeit und das Leben im Allgemeinen in den Griff zu bekommen, indem sie ihre Transformation von einer illegalen und gewaltbereiten Sichtweise/Aktivität zu einer legalen und nicht gewaltbereiten unterstützten ⁽¹⁹⁾.

Zu Beginn erhielten die MentorInnen eine von dem Psychologieprofessor Preben Bertelsen von der Universität Aarhus entworfene Schulung. Bertelsen hat die von ihm so genannte „Life Psychology“ entwickelt, die dazu dient, die MentorInnen darin zu schulen, Risikofaktoren zu identifizieren sowie Empowerment und Resilienz entsprechend den Risikofaktoren in jedem Einzelfall zu fördern.

Ziel von „Life Psychology“ war, die Handlungsmacht der Mentees zu entwickeln und ihnen zu helfen, ihr Leben in den Griff zu bekommen, damit sie ein Leben haben, das „gut genug für sie selbst und einander“ ist ⁽²⁰⁾. Das Konzept eines „ausreichend guten Lebens“ bedeutet, dass die Infragestellung der Sichtweisen, Werte und Handlungen der Mentees im Hinblick auf deren Ausgangspunkt weder zu komplex bzw. stark noch zu gering sein sollte ⁽²¹⁾. Jede Person muss also die Herausforderungen, die das Leben an sie stellt, auf *sinnvolle Weise verstehen* und *bewältigen*. Diese sind in weitere Aspekte unterteilt (siehe Box unten) ⁽²²⁾. Die MentorInnen mussten daher mit Empowerment arbeiten und allgemeine menschliche Fähigkeiten zum Verstehen und Bewältigen der Herausforderungen des Lebens „auf sinnvolle Weise“ fördern, also einer, die nicht illegal, gewalttätig oder lebensbedrohlich für andere ist ⁽²³⁾.

⁽¹⁸⁾ Ebd.

⁽¹⁹⁾ Bertelsen, Mentoring in Anti-radicalisation.

⁽²⁰⁾ Ebd.

⁽²¹⁾ Ebd., S. 6.

⁽²²⁾ Ebd.

⁽²³⁾ Ebd.

Die Herausforderungen, oder Lebensaufgaben, lassen sich in drei Kategorien einteilen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Beispiel allgemeiner menschlicher Lebensaufgaben und -kompetenzen im Aarhus-Modell ⁽²⁴⁾

Allgemeine menschliche Lebensaufgaben und -kompetenzen	Erforderliche Elemente
<p>Partizipation Das Leben im Griff zu haben heißt, eine Position einzunehmen, in der man sein eigenes Leben leben und an dem Leben in der Gemeinschaft partizipieren kann.</p> <p>Realistische Anpassung Das Leben im Griff zu haben heißt, sich realistisch, pragmatisch und moralisch an die natürlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten seiner Umwelt anzupassen.</p> <p>Perspektivenübernahme Das Leben im Griff zu haben heißt, in Bezug auf die vielfältigen persönlichen, kulturellen und sozialen Lebensperspektiven seinen Weg zu finden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beziehungen: Partizipation bei der Pflege enger sozialer Beziehungen, d. h. zu Verwandten, engen FreundInnen und KollegInnen/Gleichaltrigen 2. Rahmenbedingungen: Partizipation bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für das eigene Leben und die eigenen Interessen, d. h. der Struktur und materiellen Grundlage des täglichen Lebens im privaten Bereich, in der Arbeit, in Projekten 3. Gemeinschaft: Partizipation bei der Pflege der Gemeinschaft, d. h. persönlich zum Gemeinwohl beitragen 4. Aufmerksamkeit: Handlungsbezogene Anpassung in Bezug auf Handlungen, Engagement, Fokussierung und Präsenz je nach den Möglichkeiten und Bedingungen der gegebenen Situation 5. Pragmatik (Planung): Pragmatische Anpassung hinsichtlich der Realitätsnähe der eigenen Pläne in Bezug auf das Umfeld 6. Ethik (Normen, Werte): Moralische Anpassung hinsichtlich der Realitätsnähe der eigenen Normen und Werte im Verhältnis zur Moralität des Umfelds 7. Bewusstheit: Sich des Umfelds im Hier und Jetzt, nonverbaler Kommunikation und Empfindungen (Gefühle) bewusst sein 8. Reflexion (sich selbst verstehen): Betrachtungen über die eigenen Gedanken, Gefühle und Motivationen in Bezug auf das Leben anstellen 9. Empathie (andere verstehen): Das Leben aus der Perspektive anderer Menschen sehen können 10. Navigieren (Systeme verstehen): Kulturelle, gesellschaftliche, ideologische, religiöse und wissenschaftliche Sichtweisen berücksichtigen

⁽²⁴⁾ Ebd., S. 5.

Die MentorInnen versuchen, die Mentees durch einen Wiedereingliederungsprozess zu unterstützen, indem sie:

1. auf die Fallstricke, persönlichen und gesellschaftlichen Gefahren, die Rechtswidrigkeit und Fehlgeleitetheit des speziellen Aktivismus hinweisen, an dem die Mentees beteiligt waren
2. den Mentees helfen, Wege der Inklusion im Hinblick auf die Aktivitäten und Aufgaben des Alltags wie Familie, Arbeit, Bildung und Freizeit zu finden
3. gut informierte, interessierte und empathische Sparringspartner sind, mit denen die Mentees über Fragen und Herausforderungen des Alltags sowie existenzielle, politische und religiöse Lebensfragen sprechen können
4. die Mentees durch grundlegende Lebenskompetenzen zu einer toleranten und gegenseitigen Einbeziehung verschiedener Lebensformen befähigen

Der Ablauf

Der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen MentorInnen und Mentees ist bei jedem Mentoringansatz entscheidend. Beim Aarhus-Modell betrieben die MentorInnen und Mentees Small Talk und machten Hausaufgaben, gingen ins Café, Kino, Restaurant, die Bücherei usw., um sich kennenzulernen und Vertrauen aufzubauen. Dem wurde ausreichend Zeit eingeräumt, da Vertrauen als wesentlich und als Grundlage für alle anderen Aspekte der Intervention betrachtet wurde⁽²⁵⁾. Diese Aktivitäten hatten zudem das Ziel, die Mentees (wieder) an das öffentliche Leben heranzuführen und den öffentlichen Raum als sicheren und inklusiven Ort darzustellen, da sich viele Mentees aus der Gesellschaft zurückgezogen hatten.

Sobald Vertrauen aufgebaut war, gingen die MentorInnen zum schwierigeren Teil des Prozesses über. Darin ging es darum, die Sichtweisen der Mentees auf Themen wie Religion, Politik, Gesellschaft und Leben infrage zu stellen. Die MentorInnen waren aufgefordert, die Mentees dabei zu unterstützen, ihre politischen und religiösen Meinungen, Kritikpunkte und Aktivitäten in legale Bahnen und Aktionen in einer pluralistischen und demokratischen Gesellschaft zu lenken, indem sie kritische Gespräche führten und die bisherigen Auffassungen, ethischen Vorstellungen und Handlungen der Mentees hinterfragten.

Grundlage des Programms war der Dialog zwischen den MentorInnen und den Mentees, der dazu diente, Letztere dazu zu ermuntern, über ihr Leben und Umfeld nachzudenken, diese zu überdenken und umzudenken. Im Rahmen des Dialogs konnten die MentorInnen die Sichtweisen und Weltanschauungen der Mentees hinterfragen, um ihnen eine andere Perspektive aufzuzeigen und das Nachdenken über sowie Treffen neuer Lebensentscheidungen zu fördern.

Zur Unterstützung bei solchen Gesprächen durchliefen die MentorInnen Schulungen zum Einsatz einer „360-Grad-Methode“. Dabei werden Probleme, Themen oder Konzepte aus verschiedenen Perspektiven betrachtet, um den Horizont der Mentees zu erweitern, indem das Thema sowohl mit den Mentees als auch ihrem Umfeld in Bezug gesetzt wird. Die MentorInnen führten alternative Sichtweisen und Interpretationen in die Diskussion ein, damit die Mentees die Dinge in einem neuen Licht sehen konnten, und stellten einseitige Wahrnehmungen infrage, indem sie relevante, explorative, vertiefende und klärende Fragen stellten. Die Idee war, den Mentees nicht zu sagen, was sie tun sollten, sondern neue Perspektiven aufzuzeigen und Vorschläge zu machen, damit die Mentees selbst die Entscheidung trafen, ihrem Leben mithilfe des Mentorings eine neue Richtung zu geben.

⁽²⁵⁾ Dalsgaard-Nielsen, Promoting Exit from Violent Extremism: Themes and Approaches; Christensen et al., *Strengthening Resilience to Violent Extremism – STRIVE II. A Mentorship Manual for Countering Violent Extremism in Kenya*.

Tabelle 2: Beispiel eines Dialogs zwischen Mentor und Mentee

Wie im Gespräch eine Sichtweise erweitert werden kann

Ein Mentee wollte nach Syrien reisen, um zu kämpfen. Der Mentor fragte den Mentee, warum diese Aktivität für ihn attraktiv sei. Der Mentee sagte dem Mentor, nach Syrien zu gehen sei die einzige Möglichkeit, seine Pflichten als Muslim zu erfüllen, und es sei für wahre Gläubige das einzig Richtige. Einige Wochen später kam der Mentor noch einmal auf das Thema zurück und fragte den Mentee nach seinen Zielsetzungen im Leben. Er sagte, er würde gern einen Hochschulabschluss erwerben, einen Job finden, eine Familie gründen und ein Vorbild für andere MuslimInnen sein. Der Mentor antwortete darauf, dass dies nach einem guten Plan klänge, und fragte, ob seine Zukunftspläne, die einen Beitrag zur Gesellschaft beinhalteten, mit seinen Pflichten als Muslim und seiner Identität als „wahrer“ Muslim in Europa vereinbar seien. Der Mentee sagte, seine Ziele seien damit vereinbar. Der Mentor konfrontierte ihn dann mit seiner früheren Aussage, nach Syrien gehen zu wollen, und verglich dies mit seinen neuen Zielen. Der Mentee schaute überrascht. Er zögerte und sagte dann, er habe das so noch nicht betrachtet. Diese Reflexionsübung verdeutlichte ihm, dass es zur Reise nach Syrien und dem Kampf Alternativen geben könnte, um seine Pflicht, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und so ein guter Muslim zu sein, zu erfüllen. Er verstand dadurch besser, dass islamistische ExtremistInnen nicht allein entscheiden können, welche Pflichten MuslimInnen haben und was es bedeutet, ein guter Muslim oder eine gute Muslimin zu sein ⁽²⁶⁾.


Der Prozess bot den MentorInnen und Mentees außerdem die Möglichkeit, konkrete Ziele zu identifizieren und weiterzuentwickeln, an denen die Mentees arbeiten sollten. Für diesen Teil des Prozesses wurde ein Schema gefunden, das im Folgenden dargestellt ist:

⁽²⁶⁾ Ehemaliger Mentor in Aarhus, Dänemark, Mentoring and deradicalisation, S. 24–25.

In order to save data entry, please download this PDF before entering data

LGT

version 2.3
Life psychological Goal setting Tool




1: Set a goal

[Which challenge would you like to work on?]

[Which goal would (partly) be a solution to this challenge?]

S.M.A.R.T. GOAL?

- Specific? ①
- Measurable? ②
- Attuned? ③
- Realistic? ④
- Timed ⑤



2: Choose a focus on your goal

Skill A:	Skill B:	Skill C:
[How does this skill already works well?]		
[How can you empower this skill?]		

↓ ↓ ↓

3: The next step towards your goal

[Your next step towards your goal with this focus and skill?]		
[When will you do this next step?]		
[Which cues will remind you of your next step?]		

IS YOUR NEXT STEP MOTIVATING? <small>yes maybe no</small>	IS YOUR NEXT STEP MOTIVATING? <small>yes maybe no</small>	IS YOUR NEXT STEP MOTIVATING? <small>yes maybe no</small>
<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Do you want to? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Are you capable of? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> External possibilities? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Are you being met? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Do you act?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Do you want to? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Are you capable of? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> External possibilities? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Are you being met? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Do you act?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Do you want to? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Are you capable of? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> External possibilities? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Are you being met? <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Do you act?

Name: _____

Date: _____

© Proben Bertelsen, Department of Psychology and Behavioral Sciences Aarhus University
 Use of LGT for commercial purposes is not allowed.
 LGT is free for personal use, as well as for teaching and counseling.
 For download of questionnaire go to psy.au.dk/ps

Schema zum Festhalten von Fortschritten. Mentees füllen das Formular im Gespräch mit der Mentorin/dem Mentor aus (27).

(27) Bertelsen, Mentoring in Anti-radicalisation, S. 20.

Durch das Festlegen eindeutiger Ziele konnten die MentorInnen und Mentees erkennen, was gut funktionierte, was schwierig war und wo die Mentees Unterstützung benötigten, bis das Mentoring nicht mehr nötig war.

Mentoring im Zusammenhang mit EXIT Sweden

Ziel von EXIT Sweden ist es, Ausstiegsprozesse sowie die Rehabilitation und Wiedereingliederung von Personen aus (gewaltbereiten) rechtsextremistischen Umfeldern zu unterstützen. Die Arbeit basiert auf einem Mentoringansatz in Kooperation mit externen PartnerInnen wie PsychiaterInnen, BeraterInnen für Missbrauchsfälle und anderen relevanten Fachleuten. So soll die potenziell große Vielfalt an Schwierigkeiten abgedeckt werden, mit denen Mentees zu kämpfen haben, darunter problematischer Substanzkonsum und psychische Probleme. Sie arbeiten auch mit BerufsberaterInnen zusammen, um (ehemalige) (gewaltbereite) RechtsextremistInnen beim gleichzeitigen Ausstieg und der (Wieder-)Eingliederung in die Gesellschaft zu unterstützen. Grundlage ist die langjährige Erfahrung und das Netzwerk der durchführenden Organisation [Fryshuset](#), die in den 1990er-Jahren gegründet wurde.

Die Theorie des Wandels, mit der das Personal bei EXIT arbeitet, besagt, dass Menschen nicht Mitglied in (gewaltbereiten) rechtsextremistischen Gruppen werden, weil sie extremistische Ansichten vertreten, sondern sie *übernehmen* diese Ansichten, weil sie aus anderen Gründen Mitglied solcher Gruppen geworden sind⁽²⁸⁾. Die Beteiligung an (gewaltbereiten) rechtsextremistischen Gruppen wird als Ergebnis eines subjektiven Gefühls der Ausgrenzung, der Unsicherheit und Marginalisierung und des daraus resultierenden Wunsches verstanden, Teil einer Gemeinschaft zu werden, was auch von möglicherweise schwierigen Lebensumständen ablenkt⁽²⁹⁾.

Bei diesem Mentoringansatz wird also zwischen den Mentees als Menschen und ihrer Identität und ihren Handlungen als (gewaltbereite) RechtsextremistInnen unterschieden⁽³⁰⁾. So können die MentorInnen die (teilweise gewalttätigen) Handlungen der Mentees verurteilen, ohne die Mentees selbst zu verurteilen. EXIT spricht die Bereiche der Identität und Erfahrungen der Mentees an, die nichts mit ihrer Beteiligung an (gewaltbareitem) Rechtsextremismus ((V)RWE) zu tun haben⁽³¹⁾.

Qualifikationen des Personals und der MentorInnen

EXIT hat eine gemischte Gruppe aus SozialarbeiterInnen, MentorInnen und AkademikerInnen verschiedenen Geschlechts und mit unterschiedlichen Erfahrungen zusammengestellt, darunter auch ehemalige (gewaltbereite) RechtsextremistInnen. Damit soll die Qualität der Vorgehensweisen und eine professionelle Supervision der MentorInnen sichergestellt werden, um sie im Umgang mit den Mentees zu unterstützen⁽³²⁾.

EXIT ist auf der Suche nach MentorInnen, die auf die eine oder andere Weise früher mit (gewaltbareitem) Rechtsextremismus zu tun hatten – entweder weil sie selbst einmal Mentees waren oder weil Angehörige von ihnen an (gewaltbareitem) Rechtsextremismus beteiligt waren. Der dahinter stehende Gedanke ist, dass diese Personen emotionale, körperliche und kognitive Erfahrungen aus diesem Umfeld mitbringen und die Kultur und soziale Praxis genau kennen. Dieses Wissen können sie in ihrer Tätigkeit nutzen⁽³³⁾. Darüber hinaus besuchen die MentorInnen verschiedene Weiterbildungen und Schulungen, z. B. Kurse zu Therapien, Programmen über kriminelle Lebensweisen⁽³⁴⁾ und motivierender Gesprächsführung.

Die MentorInnen bei EXIT sind Voll- oder Teilzeitkräfte. Sie sind jedoch alle bei EXIT angestellt und kümmern sich zusammen mit anderen Mitarbeitenden um die laufende Weiterentwicklung der Organisation und ihrer Methoden.

⁽²⁸⁾ Bjørge, Processes of disengagement from violent groups of the extreme right.

⁽²⁹⁾ Christensen, A question of participation.

⁽³⁰⁾ Ebd.

⁽³¹⁾ Weitere Informationen zu diesem Thema: Christensen, A question of participation, S. 225–226.

⁽³²⁾ Christensen, A question of participation.

⁽³³⁾ Christensen, How extremist experiences become valuable knowledge in EXIT programmes; Christensen, „I had never reached those Nazi guys“.

⁽³⁴⁾ Siehe: <https://stiftkrim.se/krimprogram#att-bedriva-kriminalitetsprogram>

Der Ablauf

Potenzielle Mentees kontaktieren die Organisation entweder selbst oder werden von JugendarbeiterInnen, der Polizei, Lehrkräften, Eltern oder anderen Familienangehörigen an diese verwiesen. Nach einem Telefongespräch findet ein erstes Treffen mit zwei MentorInnen statt, die das Risiko und den Ausstiegswillen der Person bewerten. Die MentorInnen identifizieren gemeinsam mit anderen Mitarbeitenden von EXIT die Bedürfnisse und Ressourcen der betroffenen Person wie ein soziales Umfeld außerhalb der (V)RWE-Gruppe, familiäre Beziehungen, Hobbys, Bildung und Arbeitserfahrung, um herauszufinden, wie die Zusammenarbeit am besten ablaufen sollte ⁽³⁵⁾.

Mentoring ist in den meisten Fällen nicht verpflichtend und wenn die Mentees ihre Meinung ändern, können sie das Mentoring beenden. Um als Mentee akzeptiert zu werden, muss die Person jedoch das (V)RWE-Umfeld verlassen haben. Dies ist erstens notwendig, da sonst eine Gefahr für die MentorInnen bei EXIT besteht, und zweitens wäre die Motivation der Mentees, etwas zu ändern, nicht ausreichend erkennbar, wenn sie Teil der Szene blieben.

Motivation sowie das Finden der „Passion“ der Mentees ist maßgeblich für die Arbeit von EXIT. Passion ist die Energie/Sehnsucht einer Person, die zu konstruktivem Engagement, aber auch dazu führen kann, dass sie begeistertes Mitglied einer gewaltbereiten extremistischen Gruppe, Straßengang oder eines anderen destruktiven Netzwerks wird – abhängig von ihren Bedürfnissen, Wünschen, Möglichkeiten und sozialen Verhältnissen. Die MentorInnen haben außerdem die Erfahrung gemacht, dass die persönliche Motivation entscheidend ist, denn sie ermöglicht es den Mentees, die schwierigen Veränderungen des zweifachen Prozesses zu durchlaufen und sich einerseits von der extremen Rechten loszusagen und sich andererseits in die freiheitliche Gesellschaft wiederanzugliedern ⁽³⁶⁾.

Die Methoden von EXIT basieren auf der Zusammenarbeit zwischen MentorInnen und Mentees. Es handelt sich um eine Beziehung auf Augenhöhe, die als intersubjektiver Austausch zwischen zwei Erwachsenen wahrgenommen wird ⁽³⁷⁾. Wie beim Aarhus-Modell ist auch bei EXIT Vertrauen das wichtigste Element für einen erfolgreichen Prozess ⁽³⁸⁾. Vertrauen, die Beziehung und die Interaktionen zwischen MentorInnen und Mentees sind elementar, da dies die Mentees dabei unterstützt, ihr Leben und ihre Identität grundlegend zu verändern. Vertrauen wird durch ungezwungene Gespräche und oft ziemlich anspruchsvolle soziale Aktivitäten wie Gewichtheben, Thai-Boxen oder andere Sportarten sowie Freizeitaktivitäten wie der Besuch eines Cafés, Kinos oder Museums, Angeln oder anderer Dinge, die die Mentees interessieren, aufgebaut.

Aus der Sicht von EXIT handeln Menschen gewalttätig und einschüchternd, weil sie nicht gelernt haben, mit sich selbst und bestimmten Situationen anders umzugehen ⁽³⁹⁾. Daher versucht EXIT, den Mentees alternative Aktivitäten und Lebensbereiche zu zeigen. Im Gespräch mit den Mentees finden die MentorInnen heraus, für welche Arten von Aktivitäten die Mentees eine *Passion* haben, und beziehen sie in Aktivitäten ein, die diese interessieren. So sollen die Mentees alternative Aktivitäten erleben, neue Interessen entwickeln sowie zusätzliche soziale und berufliche Kompetenzen erwerben. Vielen Mentees gelingt es zu Beginn des Programms außerdem kaum, andere Emotionen als Wut und Hass zu erkennen und darauf zu reagieren ⁽⁴⁰⁾. Daher soll der Dialog auch dazu dienen, die Perspektive der Mentees zu erweitern und ihnen zusätzliches Vokabular zu vermitteln, damit sie Emotionen benennen und unterscheiden können.

Wenn AussteigerInnen als MentorInnen arbeiten, fungieren sie als positives Vorbild für die Mentees. Sie stehen für eine positive Veränderung und den erfolgreichen Weg in ein Leben ohne Straftaten ⁽⁴¹⁾. Sie waren (gewaltbereite) RechtsextremistInnen und sind jetzt erfahrene MentorInnen. Dadurch zeigen sie eine Handlungsweise, die den Mentees als Beispiel dienen kann, dem sie folgen und von dem sie sich inspirieren lassen können.

In *diesem speziellen Kontext* des Ausstiegs aus dem (gewaltbereiten) Rechtsextremismus ist es laut EXIT wichtig, dass die MentorInnen *zu Beginn* weiß und in der Regel männlich sind und ebenfalls der extremen Rechten angehört haben (zumindest für den Großteil der Mentees, die männlich sind). In einer späteren

⁽³⁵⁾ Christensen, A question of participation.

⁽³⁶⁾ Christensen, Former Right-Wing Extremists' Continued Struggle for Self-transformation After an Exit Program.

⁽³⁷⁾ White, Narrativ teori.

⁽³⁸⁾ Christensen, A question of participation.

⁽³⁹⁾ Ebd., S. 201.

⁽⁴⁰⁾ Ebd.

⁽⁴¹⁾ Ebd., S. 202.

Phase des Prozesses wurde jedoch klar, dass die Mentees davon profitieren würden, verschiedene Arten von Co-MentorInnen ohne (V)RWE-Vergangenheit und mit unterschiedlicher Ethnizität und unterschiedlichem Geschlecht kennenzulernen, da sie so mit verschiedenen Perspektiven und Arten von Menschen in Kontakt kommen⁽⁴²⁾. Darüber hinaus ist es wichtig zu betonen, dass die MentorInnen, wie bereits beschrieben, generell laufend Schulungen besuchen und Supervision erhalten. Dies zeigt, dass es wichtig sein kann, die Mentees zu Beginn zu spiegeln, da dies die Identifikation mit den MentorInnen erleichtert.

Das Wissen und die Erfahrungen von MentorInnen, die Verbindungen zum (gewaltbereiten) Rechtsextremismus hatten, liefern EXIT darüber hinaus detaillierte Einblicke, verbessern die Kenntnis der Zielgruppe und helfen dabei, während des Mentoringprozesses mit deren Bedürfnissen und Gefühlen richtig umzugehen⁽⁴³⁾. Dadurch sind die MentorInnen in der Lage und bereit, über Aspekte der Identifikation mit und Beteiligung an (gewaltbareitem) Rechtsextremismus sowie über Fragen zur Ideologie basierend auf ihrer eigenen Insider-Perspektive zu sprechen. Sie versuchen, die Weltanschauung der Mentees durch neue Nuancen zu bereichern.

Es ist jedoch wichtig, dem ideologisch geprägten Weltbild der Mentees nicht direkt entgegenzutreten oder dagegen Stellung zu beziehen. Die MentorInnen erweitern stattdessen die Sichtweise der Mentees um zusätzliche Ebenen, um sie dabei zu unterstützen, eine nuanciertere und komplexere Sicht auf die Welt zu entwickeln. Neue Perspektiven helfen den Mentees außerdem dabei, ihre eigene Beteiligung an (gewaltbareitem) Rechtsextremismus besser einzuordnen und zu verstehen. So können sie über ihre Rolle und Identität nachdenken, was häufig dazu führt, dass sie ihre vorherigen Ansichten stärker infrage stellen⁽⁴⁴⁾.

Durch die Unterstützung der Selbstreflexion sowie vielfältige professionelle und soziale Aktivitäten werden die Mentees in die Lage versetzt, Beziehungen zu positiven Sozialkontakten wie alten FreundInnen oder Familienangehörigen zu verbessern oder (neu) aufzubauen und neue zu entwickeln. Häufig nehmen sie auch Aktivitäten wieder auf, an denen sie vor ihrer Beteiligung am (gewaltbereiten) Rechtsextremismus Freude hatten. Sobald diese Aktivitäten und Beziehungen einen stabileren Einfluss auf das soziale Leben und emotionale Wohlbefinden der Mentees haben, nimmt die Bedeutung und Notwendigkeit der Beziehungen zu den MentorInnen ab. Dies ist ein wichtiger Schritt der Wiedereingliederung. Aber selbst wenn der Kontakt zu den MentorInnen im Laufe der Zeit schwindet, dürfen sich die Mentees jederzeit bei den Mitarbeitenden von EXIT melden.

EXIT hat eine fünf Phasen umfassende Beschreibung des Prozesses formuliert, die eine Person beim Ausstieg aus der rechtsextremistischen Szene durchläuft, bis sie sich (wieder) in die Gesellschaft eingliedert und dort ihren Platz gefunden hat. Die fünf Phasen sind:

1. Motivation: Die Betroffenen sind noch Teil der extremen Rechten, stellen aber ihre Beteiligung infrage und kontaktieren EXIT. Dort erhalten sie Informationen und Antworten auf Fragen und es werden Möglichkeiten des Ausstiegs und der Unterstützung sondiert.
2. Ausstieg: Die Betroffenen haben sich zum Ausstieg entschieden und manche sind bereits ausgestiegen, wenn sie EXIT kontaktieren. Dies kann eine chaotische Phase sein, da sie oft kein soziales Netzwerk haben und Bedrohungen durch ehemalige FreundInnen ausgesetzt sind. Die Zukunft ist in dieser Phase das Allerwichtigste. Die Mentees brauchen oft Hilfe, um die Bedrohungslage realistisch einzuschätzen, und jemanden, mit dem sie über Zweifel, Ängste und Probleme sprechen können. Die MentorInnen sind rund um die Uhr telefonisch erreichbar und leiten die Mentees an soziale Angebote und öffentliche Institutionen weiter.
3. Aufbau: Der Bruch ist vollzogen und die Mentees haben eine Wohnung, manche auch einen Job, ein Studium oder eine andere Tagesaktivität. Häufig leben sie jedoch in einem sozialen Vakuum und fühlen sich leer und allein. In dieser Phase helfen die MentorInnen den Mentees durch gemeinsame Aktivitäten dabei, (wieder) ein „normales“ Leben zu führen.
4. Reflexion: Die meisten rassistischen Gedanken und Impulse sind während dieses Prozesses verschwunden, aber die Mentees realisieren immer mehr, woran sie beteiligt waren: Gewalt, Straftaten,

⁽⁴²⁾ Ebd.

⁽⁴³⁾ Christensen, „I had never reached those Nazi guys“; Christensen, A question of participation, S. 162–192.

⁽⁴⁴⁾ Christensen, A question of participation, S. 202.

extreme, von Hass geprägte Ideologien und Rekrutierung anderer für ähnliche Aktivitäten. Manche leiden unter Ängsten, Depressionen, Schlafstörungen oder problematischem Substanzkonsum und einige brauchen Hilfe im Umgang mit gewalttätigen Anwendungen, Traumata oder einem Mangel an Selbstvertrauen.

5. Stabilisierung: Die Mentees haben ein „normales“ Leben, möglicherweise mit einem Job oder Studium und einem Netzwerk. Sie haben Hass, Rassismus, Straftaten und problematischem Substanzkonsum den Rücken gekehrt, fürchten aber immer noch, dass ihre Vergangenheit ihnen die Zukunft ruinieren könnte. Häufig haben sie Schuldgefühle und schämen sich. EXIT arbeitet nicht mehr aktiv mit ihnen, aber viele ehemalige Mentees bleiben mit ihren MentorInnen in Kontakt. Die Unterstützung durch EXIT kann zwischen sechs Monaten und mehreren Jahren dauern.

Diese fünf Schritte sind allgemeine Phasen in einem Prozess, der selten als lineare Entwicklung mit klar identifizierbaren Wendepunkten verläuft. Die Mentees bewegen sich vielmehr zwischen den verschiedenen Phasen vor und zurück, unterbrochen von Rückfällen in alte Verhaltens- und Denkmuster, bis sie ein neues Leben und eine neue Identität gefunden haben ⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴⁵⁾ Christensen, A question of participation, S. 81–82.

Mentoring zur Sekundärprävention im Rahmen des Programms STRIVE II in Kenia

Das von der EU finanzierte Programm „Strengthening Resilience to Violent Extremism“ (STRIVE II) diene der Sekundärprävention und sollte zur Reduzierung von Radikalisierung, Anwerbung und Unterstützung gewaltbereiter extremistischer Gruppen in Kenia und Somalia beitragen. Dazu wurde mit jungen Menschen aus besonders benachteiligten Vierteln in Kenia gearbeitet, bei denen vermutet wurde, dass die Gefahr eines radikalisierten, kriminellen oder extremistischen Verhaltens bestand.

Die durchführende Organisation, das Royal United Services Institute (RUSI), kooperierte mit der Kenya Red Cross Society (KRC) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die beide separate, von der EU finanzierte Programme mit Schwerpunkt auf Frieden, Stabilität und integrativen wirtschaftlichen Chancen in marginalisierten Gebieten Kenias anboten. Zusätzlich zum Mentoring unterstützte die GIZ sowohl MentorInnen als auch Mentees dabei, ihre wirtschaftlichen Chancen durch die Gründung eines kleinen Unternehmens oder das Finden eines Jobs zu verbessern ⁽⁴⁶⁾.

Die MentorInnen waren bei diesem Programm in Teilzeit angestellt.

Die Orte, an denen das Programm angeboten wurde, die Ziele und die Auffassung von Radikalisierung basierten auf der Erkenntnis, dass Jugendliche von gewaltbereiten extremistischen Gruppen angeworben wurden, die Marginalisierung und schwierige Lebensbedingungen erlebt hatten. Eine Rolle spielten der Mangel an Bildung und Beschäftigungsmöglichkeiten, die Suche nach einem Gefühl der Zugehörigkeit, das Streben nach religiöser Identität, die Anziehungskraft der Ideologie und der Einfluss von Familie und/oder FreundInnen ⁽⁴⁷⁾.

STRIVE II arbeitete basierend auf einer konzipierten Theorie des Wandels, in der die Probleme skizziert wurden, die zu Radikalisierung und Anwerbung führen, verbunden mit den Arten von Interventionen, die Änderungen und eine positive Entwicklung der Interessengruppen, MentorInnen und Mentees im Programm herbeiführen sollen.

Für die Interventionen im Rahmen von STRIVE II wurde der gewünschte Effekt in vier miteinander verbundenen Bereichen konzeptualisiert:

1. „**Strukturelle Faktoren** wie soziale Ausgrenzung, Marginalisierung sowie institutionelle Kulturen und politische Narrative angehen, die die Bedingungen für Radikalisierung und die Unterstützung von gewaltbareitem Extremismus schaffen
2. Sich mit **Gruppendynamiken** befassen, die zur Radikalisierung beitragen und Wege dorthin ebnen, wie Gruppenzwang, Gruppennormen, AkteurInnen der radikalen Flanke usw.
3. **Begünstigende Faktoren** bekämpfen, die sich aus dem Kontakt mit diesen AkteurInnen ergeben, die andere radikalieren und für gewalttätige extremistische Gruppen anwerben möchten, sowie die Rhetorik, die für Unterstützung sorgen soll
4. **Individuelle Anreize** für die Beteiligung und Unterstützung verringern, die von einem Gefühl der Ungerechtigkeit und dem Wunsch nach Vergeltung bis zu vermeintlichen finanziellen Vorteilen und einer Belohnung im Jenseits reichen können“ ⁽⁴⁸⁾

Diese Elemente stellen die kritische Anerkennung des Kontexts dar, in dem das Programm umgesetzt wird, und sie sind bezeichnend für die Philosophie hinter STRIVE II. Sie repräsentieren die Idee, dass Interventionen in diesem Bereich nicht nur die Bestätigung der individuellen Handlungsmacht – oder ihrer Grenzen – von jungen Menschen und denjenigen, die sie schützen und unterstützen möchten, erfordern. Das Programm würdigt auch die zentrale Rolle gesellschaftlicher Strukturen – Kultur, Traditionen, Politik, Einrichtungen usw. – und der Gruppen und Institutionen, die darin agieren, z. B. Peergroups, lokale Gemeinschaften und gewaltbereite extremistische Gruppen. Daher fanden die Interventionen im Rahmen von STRIVE II in vier miteinander verbundenen „Ergebnisbereichen“ ⁽⁴⁹⁾ statt.

⁽⁴⁶⁾ Fisher et al., Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism (STRIVE II) in Kenya‘, Final Report, S. 19.

⁽⁴⁷⁾ Christensen et al., Strengthening Resilience to Violent Extremism.

⁽⁴⁸⁾ Fisher et al., Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism‘, S. 17.

⁽⁴⁹⁾ Ebd., S. 17.

Ergebnisbereich Mentoring: Die Anfälligkeit junger Menschen für politische und ideologische Gewalt soll reduziert werden. Gleichzeitig soll das Wissen der relevanten Interessengruppen ausgebaut und die Fähigkeit von MentorInnen, gefährdete Personen zu identifizieren und mit ihnen zu interagieren, gesteigert werden.

Ergebnisbereich Strafverfolgung: Schwerpunkt auf Schulungen zur Bekämpfung des gewaltbereiten Extremismus (CVE) für Führungskräfte auf hoher und mittlerer Ebene sowie Beamten an vorderster Front aus verschiedenen Behörden, um die Präventionskompetenzen und die Reaktion auf gewaltbereiten Extremismus durch Strategien zu stärken, die internationalem Recht und Menschenrechtsstandards entsprechen.

Ergebnisbereich Präventive Kommunikation: Stärkung der Stimme marginalisierter Jugendlicher durch die Verbesserung der Möglichkeiten zur Selbstentfaltung sowie ihres Gefühls der Teilhabe und Repräsentation in wichtigen Medien.

Ergebnisbereich Forschung: Ziel sind die Verbesserung der CVE-Programme und ein besseres Verständnis der Beziehung zwischen Konfliktdynamiken und Rekrutierungsmustern.

Die Änderungslogik verbindet diese Interventionen mit dem allgemeinen Ziel des Programms. Es soll durch die Arbeit mit und das Zusammenbringen von vier wichtigen Zielgruppen, nämlich (1) jungen Menschen, bei denen die Gefahr einer Radikalisierung und Anwerbung besteht, (2) MentorInnen und Interessengruppen der Gemeinschaft, (3) politischen EntscheidungsträgerInnen und PraktikerInnen und (4) Strafverfolgungsbeamten auf hoher und mittlerer Ebene sowie Mediengruppen, in der Lage sein, die Radikalisierung, Anwerbung und Unterstützung gewaltbereiter extremistischer Gruppen zu reduzieren.

Neben einem Überblick über die allgemeinen Interventionen im Rahmen des Programms werden verschiedene Annahmen getroffen, die hier zusammengefasst werden:

1. Hervorheben einiger potenzieller Logistik- und Motivationshürden auf dem Weg zur gewünschten Wirkung (z. B. die Frage, ob die Menschen an diesem Programm teilnehmen möchten) und – etwas weniger wichtig –
2. Hinterfragen des Einflusses des Programms im Zusammenhang mit strukturellen, politischen und bürokratischen Hindernissen, z. B.: Führt ein besseres Verständnis zu einer besseren Entscheidungsfindung in der Strafverfolgung oder sind die institutionellen Hindernisse unveränderlich?

Auswahl der MentorInnen und Mentees – Kriterien und Ablauf

Die MentorInnen wählten gemeinsam mit anderen Beteiligten die Mentees aus. Die Beteiligten waren aktive, engagierte Mitglieder der Gemeinschaft, die sich bereits um die Jugend kümmerten. Zu diesem vielfältigen Team gehörten Lehrkräfte aus Schulen mit hoher Abbruchquote, SozialarbeiterInnen, Eltern, Mitglieder des Friedenskomitees und religiöse FührerInnen aus den ausgewählten Gegenden. Ihre Aufgabe bestand darin, mögliche Mentees zu identifizieren und das Team des Mentoringprogramms über Sicherheitsfragen auf dem Laufenden zu halten. Sie unterstützten die MentorInnen außerdem und leiteten potenzielle Mentees für eine umfassende Bewertung weiter.

Um als Mentee in das Programm STRIVE II aufgenommen zu werden, musste mindestens eines der folgenden vier Hauptkriterien erfüllt sein:

- Enger Kontakt zu einer (verwandten) Person, die von einer gewaltbereiten extremistischen Gruppe angeworben wurde oder sich an gewaltbereiten extremistischen Aktivitäten beteiligt
- Verbindung zu gewalttätigen StraftäterInnen oder Gangmitgliedern
- Radikale oder extremistische Ansichten und Tendenzen
- Verbindung zu Personen mit extremistischen Ansichten und Tendenzen

Darüber hinaus mussten mindestens zwei der folgenden sekundären Kriterien erfüllt sein:

- Schule abgebrochen
- Gestörte Familienverhältnisse

- Plötzlicher sozialer Rückzug
- Frühere Haftstrafe
- Bekehrung zu einer Religion
- Untätigkeit

Es sollte betont werden, dass die zweite Gruppe von Kriterien weniger maßgeblich war als die erste.

Durch die Festlegung der primären Aufnahmekriterien sollte die Auswahl weniger subjektiv erfolgen und es wurde sichergestellt, dass die Ziele und Ergebnisse des Programms bei der Auswahl der MentorInnen und Mentees Priorität hatten ⁽⁵⁰⁾.

Die gefährdeten Jugendlichen wurden einer Mentorin oder einem Mentor zugewiesen, die/der sie in der Regel in einem Zeitraum zwischen 18 Monaten und zwei Jahren unterstützte und begleitete. Das Mentoringprogramm hatte keine rechtliche Grundlage und die Teilnahme erfolgte freiwillig. Personen, die als Mentees ausgewählt wurden, konnten jederzeit wieder aussteigen.

Die MentorInnen stammten aus derselben Region und häufig auch derselben Gemeinschaft wie die Mentees. Die MentorInnen sollten durch ihre Art zu sprechen und die Haltung, die sie gegenüber anderen Menschen und Meinungen einnahmen, Verhaltensstandards setzen. Daher mussten die MentorInnen für STRIVE II zwischen 20 und 34 Jahre alt sein und damit ähnlich alt oder etwas älter als die Mentees. Darüber hinaus sollten sie lesen und schreiben können und gute zwischenmenschliche Kommunikationsfähigkeiten besitzen, da sie Zwischenberichte für STRIVE II verfassen und Materialien lesen mussten. Außerdem mussten sie in der Lage sein, mit Menschen in sehr schwierigen Lebenssituationen zu kommunizieren und über komplizierte Entscheidungen zu diskutieren. Darüber hinaus sollten sie an Treffen, Schulungen und Foren teilnehmen und innerhalb der Grenzen des Gesetzes handeln. Als MentorIn in einem CVE-Programm wie STRIVE muss man bereit und in der Lage sein, in einer feindseligen Umgebung zu arbeiten, in der sich die Lage sehr rasch ändern kann, und mit Menschen, die unter Umständen bereit sind, Gewalt anzuwenden.

Überdies wurden die MentorInnen als zugängliche Personen mit einem ähnlichen Hintergrund und ähnlichen Lebenserfahrungen wahrgenommen ⁽⁵¹⁾.

Die MentorInnen wurden unter anderem nach den folgenden Kriterien ausgewählt:

- Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen und Veränderungen herbeizuführen
- Persönliche Initiative und Tatkraft
- Zuverlässigkeit und offensichtliche Werte, die für ein Leben förderlich sind, durch das andere unterstützt werden
- Geduld, Empathie und Fähigkeit zuzuhören
- Stärke, um anderen zu helfen

Die ausgewählten MentorInnen waren oft bereits in ihren Gemeinschaften engagiert. Daneben mussten potenzielle MentorInnen bestimmten ideologischen Narrativen und Schwarz-Weiß-Denken kritisch gegenüberstehen. Sie mussten außerdem über die persönliche Stärke verfügen, eine potenzielle Stigmatisierung durch ihre Gemeinschaft als mögliche Folge der Unterstützung von Personen auszuhalten, denen innerhalb der Gemeinschaft aufgrund ihrer Verbindung zu kriminellen Banden oder anderen, die mit einer gewaltbereiten extremistischen Gruppe sympathisierten, mit Misstrauen begegnet wurde. Solche Überlegungen erschienen in einem Umfeld mit sehr stark integrierten sozialen Netzwerken besonders relevant ⁽⁵²⁾.

Die beschriebenen Qualitäten der MentorInnen für das Programm konzentrierten sich mehr auf erwartete Charaktereigenschaften und das gewünschte Verhalten und waren keine festen Auswahlkriterien. Diese Flexibilität sollte die Bandbreite des Programms erweitern, um vielfältige Arten von MentorInnen anzusprechen. Es sollten auch weniger gebildete Menschen als MentorInnen gewonnen und durch

⁽⁵⁰⁾ Fisher et al., Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism‘.

⁽⁵¹⁾ Ebd.

⁽⁵²⁾ Christensen et al., Strengthening Resilience to Violent Extremism.

Schulungen, Weiterbildung und Unterstützung durch das Programm in ihrer Entwicklung gefördert werden, damit sie hinsichtlich verschiedener Aspekte zu den Mentees passten ⁽⁵³⁾.

Das Mentoring wurde von Personen mit unterschiedlichen Hintergründen und Profilen sowie von Männern und Frauen durchgeführt, da auch die Zielgruppe sowohl Männer als auch Frauen umfasste. Die MentorInnen sollten ähnlich wie beim dänischen und schwedischen Programm die Mitglieder der Zielgruppe bei ihrem Reflexionsprozess unterstützen und gleichzeitig die Verbesserung oder den Erwerb verschiedener Kompetenzen und Perspektiven sicherstellen sowie den Zugang zu diversen sozialen Netzwerken fördern. Männer und Frauen für das Mentoring einzusetzen erscheint besonders in Gesellschaften wichtig, in denen Männer und Frauen sehr unterschiedliche Rollen haben und/oder basierend auf ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Problemen angeworben werden.

Die MentorInnen wurden außerdem Teil einer formellen Berichtsstruktur, da das Programm von einem Team in Nairobi organisiert wurde. Es wurde viel Geld in strukturierte, verpflichtende Fortbildungen investiert, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der MentorInnen auszubauen, damit diese die Mentees unterstützen und sich in ihren Gemeinschaften erfolgreich für die Bekämpfung des gewaltbereiten Extremismus einsetzen konnten. Die Schulungsthemen bezogen sich auf die Ziele des Programms und beinhalteten eine Untersuchung der Wege zu gewaltbareitem Extremismus, kritisches Denken und die Entwicklung von Selbstvertrauen.

Um die MentorInnen bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen, wurde ein Handbuch für sie geschrieben ⁽⁵⁴⁾. Es enthielt ihre Aufgaben, das Umfeld, in dem sie tätig sein würden, ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten sowie viele der Themen, die ihnen bei ihrer Arbeit begegnen könnten – mit Bildern, Handlungsspielräumen, Texten und empfohlenen Aktivitäten.

Das Ziel der MentorInnen war, als positive Rollenvorbilder und Einflusspersonen zu fungieren, um den Mentees die Konsequenzen einer Beteiligung an gewaltbereiten extremistischen Gruppen sowie Radikalisierung bewusst zu machen. Sie sollten die Mentees dabei unterstützen, ihre allgemeine Haltung, ihr Verhalten und ihren Lebensweg positiv zu verändern.

Grundlage des Mentoringansatzes waren Treffen zwischen MentorInnen und Mentees, bei denen gemeinsame Aktivitäten (wie Sport) und Diskussionen über verschiedene Erfahrungen und schwierige Themen dazu dienten, eine auf Vertrauen basierende Beziehung zu knüpfen. Darüber hinaus organisierten die MentorInnen abwechselnd zweiwöchentliche Treffen mit allen Mentees und MentorInnen an einem bestimmten Ort. Die Idee hinter diesen strukturierten, aber informellen Treffen war, den MentorInnen und Mentees Gelegenheit zu geben, sich kennenzulernen und ein alternatives Unterstützungsnetzwerk zu den Gangs und/oder extremistischen Gruppen aufzubauen. Darüber hinaus vermittelten diese Treffen ein Gefühl der Gruppenidentität und -zugehörigkeit, um Werte, Normen und Beziehungen zu fördern, die dazu dienten, Narrative des gewaltbereiten Extremismus sowie kriminelle Lebensweisen zu bekämpfen. Die Treffen boten MentorInnen und Mentees eine Plattform, um Informationen und Erfahrungen auszutauschen und über Chancen und Herausforderungen zu sprechen. So entstand ein neues, gemeinsames Netzwerk, das alle Beteiligten stärken sollte. Um sicherzustellen, dass bei den Treffen wie im Handbuch vorgeschlagen relevante Gespräche zustande kamen und dass sowohl Männer als auch Frauen ausreichend Redezeit erhielten, nahm die leitende Mentor- und Mentoringbetreuungs-Kraft aus Nairobi von Zeit zu Zeit daran teil.

Durch die Verknüpfung der Unterstützung von MentorInnen und Mentees mit regelmäßigen Gruppenaktivitäten bot das Mentoringprogramm die Chance auf Zugehörigkeit. Die jungen Menschen fühlten sich einer Gruppe mit einer positiven Identität zugehörig, die in der Lage war, mit den negativen Verbindungen im Alltag der Mentees zu konkurrieren und diese infrage zu stellen. Dadurch wurden auch wichtige Faktoren bekämpft, die zur Anfälligkeit junger Menschen für gewaltbereiten Extremismus und Radikalisierung beitragen. Die MentorInnen und Mentees hatten das Gefühl, durch die Beteiligung an dem Programm eine exklusive Identität im positiven Sinne zu haben, und die Netzwerke und Kontakte, die sie dabei knüpften, halfen ihnen, Resilienz gegenüber Pull-Faktoren des gewaltbereiten Extremismus aufzubauen ⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵³⁾ Fisher et al., Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism‘.

⁽⁵⁴⁾ Christensen et al., Strengthening Resilience to Violent Extremism.

⁽⁵⁵⁾ Fisher et al., Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism‘.

Das Programm STRIVE II zeigt, dass die meisten gefährdeten jungen Menschen mehr brauchen als individuelles Mentoring, um den naturgemäß vielschichtigen und dynamischen Anwerbeversuchen von ExtremistInnen effektiv etwas entgegenzusetzen. STRIVE II bietet Wissen, Unterstützung, Verbindungen und Alternativen sowie eine positive Identität im Streben nach individueller und gemeinschaftlicher Resilienz. Darüber hinaus dürfen die Auswirkungen der Arbeit aufgrund der Interaktion zwischen Mentees, MentorInnen und anderen Beteiligten nicht nur im Hinblick auf die Mentees, sondern auch auf die MentorInnen, anderen Beteiligten und die Gemeinschaften, in denen sie leben, beurteilt werden.

Abschließende Bemerkungen aus der Evaluierung von STRIVE II ⁽⁵⁶⁾

Die wichtigsten Erkenntnisse aus den drei Fallstudien

Erfolgreiche Mentoringprogramme sollten Folgendes beinhalten:

1. Eine klare Theorie des Wandels.
 - Eine eindeutige Konzeptualisierung der Zielgruppe und der Faktoren, die laut Analyse zu Radikalisierung und Anwerbung führen.
 - Eine verständliche Vorstellung, was Wandel bedeutet.
 - Eine verständliche Vorstellung, wie der Wandel erreicht wird.
 - Eine klare Theorie des Wandels ist notwendig, um die Programme evaluieren zu können.
2. Ein gutes Verständnis der Kultur und sozialen Praxis in der gewaltbereiten extremistischen Umgebung.
3. Klar definierte Kriterien und/oder Merkmale im Hinblick auf die Einstellung und Schulung von MentorInnen.
4. Ein Programm zur Unterstützung der MentorInnen durch Schulungen und Supervision.
5. Supervision der MentorInnen.
6. Klare Verantwortungsstrukturen, um zu wissen, wer in dringenden Fällen kontaktiert werden soll.
7. Zusammenarbeit mit externen Aktiven wie PsychologInnen und SuchttherapeutInnen, um für den Umgang mit psychischen Problemen und Sucht professionelle Unterstützung zu bieten. BerufsberaterInnen sind wichtig, um die Mentees dabei zu unterstützen, ihr Leben in den Griff zu bekommen. Falls die Radikalisierung mit Religion verknüpft war, könnte die Einbeziehung religiöser Führungspersonen wichtig sein, da sie religiöse Fragen kompetent beantworten und Hilfestellung bieten können.

Praktische Orientierungshilfe und Empfehlungen für PraktikerInnen

Rehabilitation im Kontext von P/CVE erfordert oft den Erwerb zusätzlicher sozialer und beruflicher Kompetenzen, damit Mentees ein Leben ohne Straftaten außerhalb der extremistischen Szene führen und sich in eine freiheitlich-demokratische Gesellschaft wiedereingliedern können. Darüber hinaus sollte sich ein Mentoringprogramm mit den ideologischen und potenziell gewalttätigen Praktiken der Mentees befassen, die diese als Ergebnis ihrer Mitgliedschaft in gewaltbereiten extremistischen Gruppen entwickelt haben. Es

⁽⁵⁶⁾ Ebd., S. 22.

sollte die Fähigkeit der Mentees fördern, allgemeine und alltägliche Lebensaufgaben auf eine Art und Weise zu bewältigen, die Grundlage für ein besseres Leben sein kann.

Basierend auf den obigen Beispielen für Mentoringansätze zur Unterstützung der Rehabilitation und Wiedereingliederung ehemaliger (gewaltbereiter) RechtsextremistInnen werden in diesem Abschnitt die wichtigsten Erkenntnisse für andere PraktikerInnen zusammengefasst, die ihr eigenes Programm starten möchten.

Die zentralen Aspekte, bei denen Mentees in unterschiedlichem Maß Unterstützung benötigen, können in folgende Bereiche unterteilt werden:

1. **Wiedereingliederung in die Gesellschaft:** Förderung positiver sozialer Verbindungen (Erleichterung von Beziehungen mit gesunden sozialen Netzwerken wie Familien und Gemeinschaften, Angebot von Schulungen zur Verbesserung sozialer Kompetenzen und Kompetenzen zur Konfliktbewältigung)
2. **Kognition:** Bewertung und Unterstützung der Deradikalisierung (z. B. religiöse Beratung, Programme zur Förderung kritischen Denkens, kognitive Verhaltensprogramme)
3. **Psychische Gesundheit:** Untersuchung und Verbesserung der psychischen Gesundheit (z. B. psychosoziale Unterstützung, psychologische Beratung, Suchtbehandlung)
4. **Praktische Wiedereingliederung:** Angebot von schulischer und beruflicher Bildung zur Unterstützung späterer Erwerbstätigkeit ⁽⁵⁷⁾

Mentoringansätze zielen in der Regel darauf ab, Mentees in den Bereichen Wiedereingliederung in die Gesellschaft und Erkenntnis zu unterstützen. Daher sollten bei der Gestaltung eines Mentoringprogramms die folgenden Aspekte berücksichtigt oder einbezogen werden:

1. Eine klare Vorstellung der Zielgruppe: Welche (wesentlichen) Probleme die Mentees voraussichtlich haben werden und welche Art von Herangehensweisen als notwendig erachtet wird, um die Mentees bei der Rehabilitation und Entwicklung von Kompetenzen zu unterstützen, die sie für ein alternatives Leben ohne Straftaten brauchen.
2. Ein gutes Verständnis von Radikalisierung und den Wegen dorthin. Viele Interventionen basieren auf einem mangelhaften Verständnis, was Radikalisierung bedeutet und impliziert ⁽⁵⁸⁾. Darüber hinaus ist es wichtig, Begriffe wie „Marginalisierung“ und „soziale Ausgrenzung“ zu definieren, die in der Praxis häufig verwendet werden – oft jedoch ohne klare oder gemeinsame Definition der Mitglieder eines Programms.
3. Eine ausgereifte Theorie des Wandels. Eine vereinfachte Theorie des Wandels könnte so lauten: „Je mehr sich eine Person hin zu prosozialen Zusammenhängen und Aktivitäten bewegt, die mit festen Institutionen der Gesellschaft, wie Arbeitsleben, Bildung, Familie, Sport und prosozialen Netzwerken, verknüpft sind, desto weniger attraktiv wird es für sie, sich an gewaltbereiten extremistischen Aktivitäten und Umgebungen zu beteiligen und desto nuancierter werden die extremen Einstellungen der Person, bis sie diese aufgibt.“ Dies sollte durch klare Konzepte ergänzt werden, wie das Programm die in dieser Theorie des Wandels genannten Ziele erreichen soll. Eine ausgereifte Theorie des Wandels sowie feste Ziele für die Mentees ermöglichen außerdem eine Evaluierung des Programms. Es gibt eine große Vielfalt an Evaluierungsansätzen. Einige basieren auf Peer- und Self-Review-Prozessen, für die RAN ein Instrument entwickelt hat. Andere verfolgen eine quantitative und qualitative Herangehensweise.
4. Eine formelle Programmstruktur. Diese sollte eine klare Autoritäts- und Verantwortungshierarchie beinhalten, insbesondere für heikle Situationen: Wer ist wofür verantwortlich? Wem sollten MentorInnen Bericht erstatten (und unter welchen Bedingungen) und/oder an wen sollten sie sich in schwierigen oder möglicherweise gefährlichen Situationen wenden? Dies sollte idealerweise zur Entwicklung klarer struktureller Leitlinien führen, an die sich alle MentorInnen halten können.
5. Eine klare Strategie für das Finden von MentorInnen, Mentees und ggf. anderen Beteiligten. Kenntnisse der Zielgruppe und Probleme, mit denen diese unter Umständen zu kämpfen hat, geben vor, nach welchen Kriterien MentorInnen ausgewählt und welche Kompetenzen diese besitzen sollten. Das

⁽⁵⁷⁾ Papp et al., The role of civil society organisations in exit work.

⁽⁵⁸⁾ Lid & Christensen, Risikovurderinger og reintegrering av radikaliserede individer i Norden.

gewünschte Profil der MentorInnen sollte davon abhängen, ob das Ziel des Programms Rehabilitation oder Prävention ist.

6. MentorInnen, die auf der Basis von Schulungen und Weiterbildungen in der Tertiärprävention tätig sind. Das Personal muss unvoreingenommen, empathisch und tolerant sein und bestimmte Qualifikationen bereits besitzen oder in der Lage sein, diese zu erwerben, z. B. die Fähigkeit, „situiertes Lernen“ und „Milieuthérapie“ in der Interaktion mit Mentees anzuwenden sowie „motivierende Gesprächsführung“ in Unterhaltungen und ähnlichen Ansätzen, die dazu dienen, die persönliche Entwicklung und Veränderungen zu fördern. Darüber hinaus müssen die MentorInnen Aspekte der Kultur und sozialen Praxis der jeweiligen Zielgruppe sowie die Grundprinzipien der Radikalisierung entweder kennen oder kennenlernen.
7. MentorInnen, die auf der Basis positiver persönlicher Eigenschaften in der Sekundärprävention tätig sind. Soziale und persönliche Eigenschaften wie Empathie, Vertrauenswürdigkeit, Toleranz, Nachdenklichkeit und die Fähigkeit, gut zuzuhören, sind wichtig. Angehende MentorInnen sollten weitere Schulungen zu den oben genannten Themen erhalten. Wenn MentorInnen basierend auf persönlichen Eigenschaften eingestellt werden, kann der Programmumfang erweitert werden und es kann eine große Bandbreite zukünftiger MentorInnen angesprochen werden, die bei Einstellung geschult und durch ein Programm unterstützt werden sollten.
8. Ist eine Risikobewertung notwendig und falls ja, wer verfügt über die notwendigen Kapazitäten, Schulungen und Informationen, um sie durchzuführen? Eine Risikobewertung ist besonders für Mentoringansätze in der Tertiärprävention mit (ehemaligen) GewalttäterInnen relevant.
9. Für MentorInnen sollte ein Schulungsprogramm angeboten werden, um bestimmte Qualitätsstandards sowie ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Ethik im Umgang mit den Mentees sicherzustellen. Darüber hinaus ist es wichtig zu überlegen, ob, wie und wie oft MentorInnen Supervision erhalten sollten. Die MentorInnen können von den häufig schwierigen Problemen, Kämpfen und potenziell gewalttätigen Erfahrungen der Mentees stark beeinflusst werden und brauchen unter Umständen Unterstützung, um mit diesen Erlebnissen zurechtzukommen. Außerdem können sie von den Mentees manipuliert und radikalisiert werden, weswegen standardisierte Supervision und Strukturen zur Beratung über Fälle unter KollegInnen sehr empfehlenswert sind.
10. Die Zuordnung von MentorInnen und Mentees hängt vom Ziel des Programms und den vorhandenen Möglichkeiten ab. Kein Programm kann eine unbegrenzte Anzahl an MentorInnen zur Verfügung stellen. Entscheidend für die Zuordnung sind das Programmziel und die Theorie des Wandels. Außerdem hängt sie auch stark von der Zielgruppe ab. Wie das Beispiel von EXIT Schweden zeigt, kann es wichtig sein, dass die für das Mentoring zuständigen Personen die Lebenserfahrungen der Zielgruppe widerspiegeln, die hier hauptsächlich aus jungen weißen Männern bestand. Je stärker der Mentor den Mentee *zu Beginn* widerspiegelte, desto leichter konnte eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden ⁽⁵⁹⁾ (in anderen Fällen spiegelt vielleicht eine Mentorin die Zielgruppe besser wider). Als die Mentees Fortschritte machten, ihren Blickwinkel erweiterten und offener dafür wurden, mit einer vielfältigeren Gruppe von Menschen zu interagieren, war es wichtig, sie auch mit Mitarbeiterinnen und Personal mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft in Kontakt zu bringen. In Kenia umfassten die Zielgruppen Männer und Frauen, weswegen mit Mentoren und Mentorinnen gearbeitet wurde. Die Kriterien für die Zuordnung hängen daher vom Umfeld und den Profilen der Mentees ab. Wie stark die MentorInnen diesen entsprechen sollen, muss vorab festgelegt werden.
11. Wenn AussteigerInnen als MentorInnen fungieren, ist es wichtig, dass ihre spezielle Erfahrung als ehemalige gewaltbereite ExtremistInnen gezielt als hilfreiches Wissen und Ressource für Mentoringprogramme eingesetzt wird. Eine Möglichkeit besteht darin, die Einblicke von AussteigerInnen in die sozialen und kulturellen Praktiken mit den Reflexionsinstrumenten aus der Sozialarbeit zu kombinieren und ihnen Schulungen und Supervision anzubieten, um ihre Erfahrungen entsprechend aufzubereiten ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁹⁾ Dalsgaard-Nielsen, Promoting Exit from Violent Extremism.

⁽⁶⁰⁾ Christensen, „I had never reached those Nazi guys“.

12. Ziel des Mentorings ist, die Mentees auf dem Weg in ein besseres Leben ohne gewaltbereiten Extremismus zu unterstützen. Dafür ist eine Methode oder ein Ansatz für die Zielsetzung erforderlich. Festzulegen, wie MentorInnen Fragen stellen, zuhören, die Lebensgeschichten der Mentees zu Tage fördern und herausfinden, was diese erlebt haben, hilft bei der Entwicklung realistischer Ziele für ihre Zukunft ⁽⁶¹⁾. Es ist zwar am sinnvollsten und motivierendsten, wenn die Mentees ihre Ziele selbst formulieren, aber dies kann schwierig sein, da sie unter Umständen nicht wissen, was sie brauchen, um ihre Vergangenheit hinter sich zu lassen, und nur eine vage Vorstellung davon haben, wie ihr Leben in Zukunft aussehen soll. Darüber hinaus sind sie möglicherweise nicht in der Lage, realistisch einzuschätzen, was machbar ist, und ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ideen zu formulieren. Daher ist es wichtig, dass die MentorInnen lernen, einen Dialog zu führen, der die Mentees ermutigt und die MentorInnen daran hindert, „alle“ Antworten zu geben. Die Mentees brauchen Zeit und Unterstützung, um selbst ein Gefühl dafür zu entwickeln, was sie zu erreichen versuchen ⁽⁶²⁾. Die Ziele können beispielsweise nach dem SMART-Modell festgelegt werden. S steht für spezifisch und simpel, eine Eigenschaft, die Ziele unbedingt aufweisen sollten. M steht für messbar. Wenn messbare Ziele gesteckt werden, lässt sich der Fortschritt beobachten oder sicherstellen, dass Mentees einen Anreiz haben, sich anzustrengen. A steht für ausführbar. Das Ziel soll etwas sein, das die Mentees unter ihren persönlichen Umständen sowie mit ihren Ressourcen und Kompetenzen erreichen können. R steht für relevant. Selbstentfaltung und persönliche Weiterentwicklung können viele Bereiche umfassen, auch einfache Dinge. T steht für terminiert. In welchem zeitlichen Rahmen können die Mentees ihr Ziel bzw. ihre Ziele voraussichtlich erreichen? Das Festlegen eines Zeitrahmens und von Meilensteinen hilft ihnen beim Erreichen ihrer Ziele (weiterführende Informationen zu diesem Thema finden sich bei Christensen et al. 2020).
13. Die Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen AkteurInnen und Aktiven aus der Zivilgesellschaft, die in der Lage sind, Probleme im Hinblick auf psychische Gesundheit und funktionale Wiedereingliederung zu bewerten und zu lösen, ist hilfreich. Angrenzende Problemfelder wie problematischer Substanzkonsum und psychische Probleme müssen möglicherweise parallel zu einem Mentoringprozess angegangen werden. Ebenso wichtig ist die Zusammenarbeit mit Berufs- und KarriereberaterInnen und/oder AusbildungspartnerInnen, um die Mentees dabei zu unterstützen, zu gegebener Zeit den nächsten Schritt zu tun, ihre Motivation hochzuhalten und so den Erfolg der Intervention insgesamt zu gewährleisten ⁽⁶³⁾. Außerdem ist es wichtig, einen Mentoringansatz entweder mit bestimmten Gemeinschaften zu verknüpfen oder potenziell geeignete Gemeinschaften zu identifizieren, in die die Mentees mit Unterstützung der MentorInnen integriert werden könnten ⁽⁶⁴⁾. Studien deuten darauf hin, dass Mentees in der Tertiärprävention nicht nur eine mangelnde Selbsterkenntnis aufweisen, sondern auch kaum Einblick in gesellschaftliche, politische und kulturelle Themen allgemein haben ⁽⁶⁵⁾. In diesen Fällen ist es entscheidend, den Mentees dabei zu helfen, sich selbst und die Situation anderer besser zu verstehen, indem sie zum Beispiel Berufen und/oder alltäglichen Aktivitäten nachgehen – ggf. unterstützt durch ihre MentorInnen ⁽⁶⁶⁾.

⁽⁶¹⁾ Christensen et al., Strengthening Resilience to Violent Extremism.

⁽⁶²⁾ Christensen, A question of participation.

⁽⁶³⁾ Marsden, Reintegrating Extremists; Fisher et al., Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism‘; Christensen et al., Strengthening Resilience to Violent Extremism; Papp et al., The role of civil society organisations in exit work.

⁽⁶⁴⁾ Marsden, Reintegrating Extremists.

⁽⁶⁵⁾ Christensen, A question of participation.

⁽⁶⁶⁾ Ebd.

Die wichtigsten Herausforderungen und Risiken für gute Mentoringprogramme

- Vage Formulierung oder sogar das Fehlen einer Theorie des Wandels.
- Ungenaue Kenntnis der Wege in gewaltbereite extremistische Gruppen und die Radikalisierung sowie mangelnde Definition der Zielgruppe(n) des Programms.
- Ungenaue Kenntnis der spezifischen Eigenschaften der Zielgruppe sowie der sozialen und kulturellen Praktiken in der gewaltbereiten extremistischen Umgebung, die sie repräsentiert. In den letzten Jahren sind beispielsweise wieder verstärkt psychische Probleme als möglicher Faktor, der zum Radikalisierungsprozess beiträgt, aufgetaucht. Die Annahme, dass potenzielle Mentees unter psychischen Problemen leiden, ohne dass eine qualifizierte Diagnose vorliegt, kann jedoch zu vereinfachten Erklärungen der Radikalisierung führen, was sich wiederum negativ auf das Mentoring und die Rehabilitation auswirkt. Diagnosen der psychischen Gesundheit sollten nur von entsprechend geschulten Fachkräften gestellt werden.
- Ungenau definierte Strategien für die Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe sowie unklare Weiterleitungsprozesse. Staatliche und kommunale AkteureInnen waren für Initiativen verantwortlich, die die Wiedereingliederung ehemaliger gewaltbereiter ExtremistInnen in die Gesellschaft unterstützen sollten. Bei ihnen ist unter Umständen das Risiko eines Rückschlags bei der Kontaktaufnahme groß, da das Vertrauen in sie möglicherweise gering bzw. gar nicht vorhanden ist ⁽⁶⁷⁾.
- Unklare Zielsetzungen für Mentoringansätze, deren Ziele und die Definition von Erfolg.
- Mangel an Schulungen, Supervision, gemeinsamem Ethos, gemeinsamer Logik und gemeinsamem Verständnis unter den Mitarbeitenden des Programms.
- Mangelnde Finanzierung und damit auch mangelnde Kontinuität bei den Programmen, was zu einem Verlust an Personal, Erkenntnissen und Wissen führt.
- Unklare Verantwortungs- und Kompetenzstrukturen, auch im Hinblick auf die Beziehung der MentorInnen und andere mögliche Aspekte des allgemeinen Rehabilitationsprogramms.

⁽⁶⁷⁾ Koehler, D. (2017). *Understanding Deradicalization. Methods, Tools and Programs for Countering Violent Extremism*. Routledge; Christensen, T. W. (2019). *Civil actors' role in deradicalisation and disengagement initiatives: When trust is essential*. In S. J. Hansen und S. Lid (Hrsgg.), *Routledge Handbook of Deradicalisation and Disengagement* (S. 143–155). Routledge.

Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

RATSAM	NICHT RATSAM
<p>Verschaffen Sie sich eine klare Vorstellung von und Kenntnisse über die Zielgruppe und ihre Wege in die Radikalisierung.</p> <p>Entwickeln Sie eine ausgereifte Theorie des Wandels.</p> <p>Legen Sie eine formelle Programmstruktur fest.</p> <p>Definieren Sie eine klare Strategie für das Finden von MentorInnen, Mentees und ggf. anderen Beteiligten.</p> <p>Bauen Sie gute Beziehungen und Mechanismen für die Zusammenarbeit mit relevanten externen Interessengruppen auf.</p> <p>Stellen Sie sicher, dass die MentorInnen empathisch und tolerant sind und adäquate Schulungen erhalten, bevor sie mit den Mentees arbeiten dürfen (auch um die Gefahr einer Manipulation zu reduzieren).</p> <p>Entwickeln Sie eine klare Vorstellung davon, wie Erfolg aussieht.</p>	<p>Handeln Sie nicht nach Ihrem Bauchgefühl und schwachen Mutmaßungen über Kulturen, Dynamiken, Praktiken und Radikalisierungsprozesse gewaltbereiter extremistischer Gruppen.</p> <p>Versäumen Sie nicht die Risikobewertung.</p> <p>Überlassen Sie das Ausbildungsniveau und die Einblicke in den Bereich nicht den eigenen Interessen der MentorInnen.</p> <p>Engagieren Sie keine AussteigerInnen als MentorInnen ohne ausreichende Schulungen, Sicherheitsüberprüfungen und zeitlichen Abstand zwischen ihrer Tätigkeit und ihrem Ausstiegs- und Rehabilitationsprozess.</p> <p>Ordnen Sie MentorInnen und Mentees nicht nach Ihrem Bauchgefühl zu, sondern basierend auf der Qualifikation der MentorInnen und den Bedürfnissen der Mentees.</p>

Weiterführende Literatur

Beim Entwickeln eines Mentoringprogramms stellen sich verschiedene Fragen. Die genannte Literatur liefert Einblicke in verschiedene Wiedereingliederungsansätze sowie Beispiele unterschiedlicher Programme. Besonders im Evaluationsbericht zu STRIVE II werden alle Aspekte erwähnt, die im Hinblick auf ein Mentoringprogramm bedacht werden sollten.

1. Fisher, T., Range, D. und Cuddihy, J. (2020). *Evaluation of ‚Strengthening Resilience to Violent Extremism (STRIVE II) in Kenya‘, Final Report*. Europäische Union, CT-MORSE. <https://ct-morse.eu/resource/evaluation-of-strive-ii-in-kenya/>
2. Christensen, T. W., 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. https://static.rusi.org/strive_ii_manual_final_web_version.pdf
3. Marsden, S. V. (2017). *Reintegrating extremists: Deradicalisation and desistance*. Palgrave Pivot.
4. Spalek, B. und Davies, L. (2012). Mentoring in relation to violent extremism: A study of role, purpose, and outcomes. *Studies in Conflict & Terrorism*, 35(5), 354–368.
5. Christensen, T. W. (2023). „I had never reached those Nazi guys without their help“ Being a former becoming a mentor – and the value of using formers in exit work. In G. Clubb, R. Scrivens und M. D. Islam (Hrsgg.), *Former extremists: Roles in preventing and countering violence*. Oxford University Press (im Druck).
6. Christensen, T. W. (2015). When good intentions are not enough – A successful mentor-mentee relation requires a deliberated practice. *Psyke & Logos*, 36(1), 242–265.

Über die Autorin:

Tina Wilchen Christensen ist eine erfahrene Beraterin, Leiterin von Schulungen für AusbilderInnen und Forscherin im Bereich P/CVE. Sie hat praktische Erfahrung als Mentoringberaterin für das Royal United Services Institute (RUSI) in Kenia sowie bei der Schulung von MentorInnen in CVE-Programmen und -Ansätzen auf nationaler und internationaler Ebene gesammelt. Außerdem verfügt sie über Fachwissen über mentoringbasierte Ansätze und darüber, wie Mentoringprogramme so gestaltet werden können, dass sie die jeweiligen Ausstiegs- und Wiedereingliederungsprozesse unterstützen. In den letzten Jahren hat sich Tina Wilchen Christensen auf die Risikobewertung und den behördenübergreifenden Ansatz in den skandinavischen Ländern konzentriert. Sie hat Artikel, Berichte und Buchkapitel zu Themen rund um CVE verfasst. Weitere Informationen sowie Artikel und Berichte finden Sie unter www.humanculture.dk.

Literaturverzeichnis

- Bertelsen, P. (2015). Danish Preventive Measures and De-radicalization Strategies: The Aarhus Model. In W. Hofmeister, P. Rueppel und M. Sarmah (Eds), *From the desert to world cities – The new terrorism* (S. 241–253). Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
- Bertelsen, P. (2018). Mentoring in anti-radicalisation. LGT: A systematic assessment, intervention and supervision tool in mentoring. In G. Overland, A. J. Andersen, K. E. Førde, K. Grørdum und J. Salomonsen (Eds), *Violent extremism in the 21st century: International perspectives* (S. 312–352). Cambridge Scholars Publishing.
- Bjørger, T. (2009). Processes of disengagement from violent groups of the extreme right. In T. Bjørger und J. Horgan (Hrsgg.), *Leaving terrorism behind. Individual and collective disengagement* (S. 39–49). Routledge.
- Ehemaliger Mentor in Aarhus, Dänemark. (2019). Mentoring and deradicalisation. In S. Jayakumar (Hrsg.), *Terrorism, Radicalisation & Countering Violent Extremism, Practical Considerations & Concerns* (S. 19–28). Palgrave Pivot.
- Christensen, T. W. (2015). *A question of participation – Disengagement from the extremist right. A case study from Sweden* [Doktorarbeit]. Universität Roskilde.
- Christensen, T. W. (2015). How extremist experiences become valuable knowledge in EXIT programmes. *The Journal for Deradicalization*, 3(Sommer), 92–134. <https://journals.sfu.ca/jd/index.php/jd/article/view/18>
- Christensen, T. W. (2019). Former right-wing extremists' continued struggle for self-transformation after an exit program. *Outlines. Critical Practice Studies*, 20(1), 4–25, <https://doi.org/10.7146/ocps.v20i1.114709>
- Christensen, T. W. (2019). *Lessons learned from P/CVE youth mentorship*. Royal United Services Institute.
- Christensen, T. W. (2023). „I had never reached those Nazi guys without their help“ Being a former becoming a mentor – and the value of using formers in exit work. In G. Clubb, R. Scrivens und M. D. Islam (Hrsgg.), *Former extremists: Roles in preventing and countering violence*. Oxford University Press (im Druck).
- Christensen, T. W., 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. https://static.rusi.org/strive_ii_manual_final_web_version.pdf
- Christensen, T. W., Lindekilde, L., Sivenbring, J., Bjørger, T., Magnæs Gjelsvik, I., Solhjell, R., Haugstvedt, H., Malmros, R. A., Kangasniemi, M. und Kallio, H. (2023). „Being a Risk“ or „Being at Risk“: Factors shaping negotiation of concerns of radicalization within multiagency collaboration in the Nordic countries. *Democracy and Security* [Online]. <https://doi.org/10.1080/17419166.2023.2220117>
- Dalsgaard-Nielsen, A. (2013). Promoting exit from violent extremism: Themes and approaches *Studies in Conflict & Terrorism*, 36(2), 99–115. <https://doi.org/10.1080/1057610X.2013.747073>
- Fisher, T., Range, D. und Cuddihy, J. (2020). *Evaluation of „Strengthening Resilience to Violent Extremism (STRIVE II) in Kenya“, Final Report*. Europäische Union, CT-MORSE. https://ctmorse.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2018/01/evaluation-of-strive-ii-final-report-september-2020-version-for-publication_lm-2.pdf
- Lid, S. und Christensen, T. W. (2023). *Risikovurderinger og reintegrering av radikalisererte individer i Norden*. NIBR-RAPPORT 2023:6, By- og regionforskningsinstituttet NIBR, Oslo Met - Storbyuniversitetet.
- Marsden, S. V. (2017). *Reintegrating extremists: Deradicalisation and desistance*. Palgrave Pivot.

Maruna, S. (2004). Desistance from crime and explanatory style: A new direction in the psychology of reform. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 20(2), 184–200. <https://doi.org/10.1177/1043986204263778>

Papp, S. Z., Örell, R., Meredith, K., Papatheodorou, K., Tadjbakhsh, S. und Brecht, H. (2022). *Die Rolle zivilgesellschaftlicher Organisationen in der Ausstiegsarbeit*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-07/ran_paper_role_civil_society_organisations_exit_work_052022_de.pdf

Spalek, B. und Davies, L. (2012). Mentoring in relation to violent extremism: A study of role, purpose, and outcomes. *Studies in Conflict & Terrorism*, 35(5), 354–368. <https://doi.org/10.1080/1057610X.2012.666820>

van de Donk, M., Uhlmann, M. und Keijzer, F. (2019). *Handbuch zu Peer- und Self-Review in der Ausstiegsarbeit*. RAN Centre of Excellence. https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-04/ran_exit_peer_self_review_manual_for_exit_work_de.pdf

Walkenhorst, D., Baaken, T., Ruf, M., Leaman, M., Handle, J. und Korn, J. (2020). *Handbuch zu Rehabilitation: Rehabilitation radikalisierten und terroristischer StraftäterInnen für PraktikerInnen*. Radicalisation Awareness Network. https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/radicalisation-awareness-network-ran/publications/rehabilitation-manual-rehabilitation-radicalised-and-terrorist-offenders-first-line-practitioners_en

White, M. (2006). *Narrativ teori*. Hans Reitzels Forlag.

INFORMATIONEN ZUR EU FINDEN

Internet

Informationen zur Europäischen Union in allen offiziellen EU-Sprachen finden Sie auf der Europa-Website unter: https://europa.eu/european-union/index_de

EU-Veröffentlichungen

Kostenlose und kostenpflichtige EU-Veröffentlichungen können Sie hier herunterladen oder bestellen: <https://op.europa.eu/de/web/general-publications/publications>. Mehrere Exemplare kostenloser Publikationen können Sie über Europe Direct oder Ihr örtliches Informationszentrum anfordern (siehe https://europa.eu/european-union/contact_de).

EU-Recht und zugehörige Dokumente

Zugang zu allen rechtlichen Informationen der EU einschließlich der gesamten EU-Gesetzgebung seit 1952 in allen offiziell vorliegenden Sprachfassungen erhalten Sie bei EUR-Lex unter: <https://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten der EU

Das Portal zu offenen Daten der EU (<https://data.europa.eu/de>) bietet Zugriff auf Datensätze der EU. Die Daten können kostenlos heruntergeladen und genutzt werden, sowohl für kommerzielle als auch für gemeinnützige Zwecke.

Radicalisation Awareness Network

RANI

Practitioners



Publications Office
of the European Union