



Sachsen-Anhalt
**LANDESSPORT
BUND**



LEITFADEN

MENTORING

ZIELE UND NUTZEN

Patenschaften und Mentoring sind bewährte Instrumente zur gezielten Förderung des freiwilligen Engagements und der Führungskräfteentwicklung im Sport. Basierend auf **Erfahrungs- und Wissensaustausch** helfen sie, neue Ehrenamtliche durch Arbeit in Tandems zu integrieren, erfahrene Kräfte zu binden und Wissen im Verein zu sichern. Vermittelt werden dadurch wichtiges Handlungswissen über Strukturen, Prozesse und Führungsanforderungen im Sportverein. Außerdem erleichtern sie den Zugang zu themenrelevanten Netzwerken. Beide Ansätze tragen zur nachhaltigen Entwicklung von Vereinen bei und fördern Zusammenhalt, Vielfalt, Teilhabe und Kompetenzaufbau. Zudem werden das Zugehörigkeitsgefühl und die Bindung an den Verein gestärkt.

PATENSCHAFTEN UND MENTORING – UNTERSCHIEDE

Patenschaften und Mentoring sind zeitlich begrenzte Begleitungen von Engagierten durch Ehrenamtliche mit mehr Erfahrung. Beide Begriffe werden häufig als Synonyme verwendet, werden aber in unterschiedlichen Situationen eingesetzt. Patenschaften bieten neuen Engagierten Orientierung im Verein und Unterstützung bei Fragen und Unsicherheiten. Beim Mentoring wird über einen längeren Zeitraum hinweg eine weniger erfahrene Person (Mentee) von einer erfahrenen Person (Mentor*in) begleitet und mit Fachwissen und Erfahrungen gefördert. In beiden Fällen soll jedoch den neuen Engagierten Sicherheit und Wissen vermittelt werden.

KRITERIUM	PATENSCHAFTEN	MENTORING
ZIEL	Schneller Einstieg und Orientierung neuer Engagierter im Verein	Langfristige, persönliche, fachliche und soziale Weiterentwicklung der Engagierten
DAUER	Kurzfristig (ca. 2 – 3 Monate)	Mittel- bis langfristig (6 – 12 Monate oder länger)
FOKUS	Praktische Unterstützung im Vereinsalltag, Orientierung und Integration	Reflexion, Beratung, Netzwerkarbeit und Entwicklungsprozess der Mentee
ZIELGRUPPE	Neue Ehrenamtliche	Engagierte mit Entwicklungswunsch

Tabelle 1: Unterschiede zwischen Patenschaften und Mentoring

PATENSCHAFTEN

NUTZEN FÜR VEREIN

- ✓ Fördert Zusammenhalt
- ✓ reduziert Abbruchquoten zu Beginn des Engagements
- ✓ stärkt soziale Bindung im Verein

CHANCEN FÜR PAT*INNEN

- ✓ Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen
- ✓ Stärkung der Verantwortung und Empathie
- ✓ Beitrag zur positiven Vereinskultur und Vereinsbindung

CHANCEN FÜR NEULINGE

- ✓ Schnelle Integration in den Verein
- ✓ Orientierung im Vereinsalltag
- ✓ Gefühl von Zugehörigkeit und Sicherheit
- ✓ Motivation und Spaß am Vereinsleben
- ✓ Niedrigere Hemmschwelle, sich einzubringen

ELEMENTE ERFOLGREICHER PATENSCHAFTEN

- ✓ Freiwilligkeit und Motivation
- ✓ Klare, realistische Erwartungen und Ziele
- ✓ Vertrauen und Vertraulichkeit
- ✓ Raum für Austausch, Reflexion und Feedback

GESPRÄCHSANLÄSSE WÄHREND EINER PATENSCHAFT



Die Gespräche und Ziele einer Patenschaft sollten grundsätzlich am jeweiligen Bedarf orientiert sein.

Start (1. Woche):

Begrüßung, Vorstellung, erste Orientierung, Erwartungen

Zwischenbilanz (2. - 3. Woche):

Erste Erfahrungen, offene Fragen, Kontakte im Verein

Vertiefung (nach ca. 4 Wochen):

Weiterentwicklung, Aufgaben, Motivation, Einbindung

Abschluss (nach ca. 6 - 8 Wochen):

Rückblick, Erfolge, offene Themen, nächste Schritte im Verein

MENTORING

NUTZEN

- ✓ Stärkt Qualifikation
- ✓ Erhöht Motivation und Bindung an den Verein
- ✓ Fördert nachhaltige Personalentwicklung
- ✓ Fördert Wissens- und Erfahrungsweitergabe im Verein

CHANCEN FÜR MENTEEES

- ✓ Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- ✓ Weiterentwicklung von Kompetenzen
- ✓ Orientierung
- ✓ Netzwerk und neue Kontakte

CHANCEN FÜR MENTOR*INNEN

- ✓ Weitergabe eigener Erfahrungen
- ✓ Selbstreflexion
- ✓ Anregung und Feedback
- ✓ Stärkung der eigenen Kompetenzen und des Images
- ✓ Netzwerke und neue Kontakt

ELEMENTE ERFOLGREICHER MENTORING-BEZIEHUNGEN

- ✓ Freiwilligkeit und Engagement aus Überzeugung
- ✓ Vertrauen und Vertraulichkeit
- ✓ Hierarchiefreiheit
- ✓ Individuelle Förderung

ABLAUF EINER MENTORING BEZIEHUNG



Der Verlauf einer Mentoring-Beziehung lässt sich grundsätzlich in 3 Phasen aufteilen. Folgende Phasen werden dabei einmal durchlaufen:

Kennenlernen (1 - 2 Wochen): Vertrauen aufbauen, Ziele und Erwartungen klären
Erstgespräch führen, Mentoring-Vereinbarung unterschreiben und Rahmenbedingungen klären

Arbeitsphase (6 - 12 Monate): Ziele umsetzen, Erfahrungen austauschen, Herausforderungen bearbeiten

Mentee steuert Themen, Mentor*in gibt Impulse, Dokumentation

Abschluss (1 Treffen): Erfolge reflektieren und nächste Schritte planen
Gemeinsamer Rückblick und Wertschätzung zeigen

HINWEISE ZUM MATCHING

Unter Matching wird die Zuordnung der Tandempartner verstanden. Ein gutes Match ist die Grundlage für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung oder Patenschaft. Grundsätzlich sollte eine passende Kombination gefunden werden, die fachlich und auch persönlich zueinanderpassen. Ein gelungenes Matching:

- ✓ Fördert Vertrauen und offene Gespräche,
- ✓ Vermeidet Frustration durch unklare Erwartungen,
- ✓ Sichert die Freiwilligkeit und Motivation – beide Seiten sollen sich wohlfühlen.

Wie können gute Tandems/Partner gebildet werden?

Ein gutes Tandem entsteht nicht zufällig, sondern durch durchdachte Schritte und gezielte, Auswahlkriterien. Zentral für ein gutes Match sind Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und eine klare Benennung der Motivation und Zielstellung beider (!) Seiten. Mögliche Schritte:

Schritt 1: Informationen sammeln und kurze Gespräche mit allen Interessierten führen

Schritt 2: Kriterien für das Matching festlegen (fachlich und persönlich)

Schritt 3: Tandems bilden (selbstgewählt oder koordiniert)

Schritt 4: Erstes Treffen gestalten und Zielen, Erwartungen und Rahmenbedingungen klären

Schritt 5: Bei Problemen anpassen



Tipps aus der Praxis:

Es kann passieren, dass Tandems im Laufe des Prozesses feststellen, dass „die Chemie nicht stimmt“ oder dass sie das Programm verlassen möchten. Das ist normal und sollte akzeptiert werden. Um ein zu leichtfertiges Verlassen zu vermeiden, bietet es sich an, mit den TN dazu ins Gespräch zu gehen. Neben dem Ausstieg kann gemeinsam versucht werden, das Tandem wieder auf Kurs zu bringen oder andere Partner zu suchen.

Tandems benötigen mitunter etwas Zeit, bis sie ihre Ziele und Meilensteine formuliert oder eine Arbeitsroutine gefunden haben. Die Koordination sollte das nicht beunruhigen. Eine kontinuierliche Begleitung hilft, zu gegebenen Zeitpunkten Impulse zu geben.

PRÄVENTIVE MAßNAHMEN der Konfliktvermeidung

- ✓ Klare Vereinbarungen mit transparenten Erwartungen und Zielen
- ✓ Klare Kommunikationsregeln mit Offenheit, Vertraulichkeit und Respekt
- ✓ Schulungen anbieten und Kompetenzen fördern
- ✓ Regelmäßige Check-ins
- ✓ Neutrale Ansprechperson benennen als Unterstützung

TEILNEHMENDENGWINNUNG

Die Gewinnung von Teilnehmenden ist oft die entscheidende Hürde, ohne passende Teilnehmende scheitert jedes Projekt im Verein. Eine spezifische Ansprache ist daher nötig. Von Vorteil sind hierbei persönliche Ansprache sowie klare Kommunikation der Vorteile von Mentoring für die TN und den Verein wie bspw. das Abbauen von Barrieren (z.B. Zeitmangel und Sprachbarriere).

Schritte zur Teilnehmendengewinnung:

1. Fragen zur Orientierung:

- Zielgruppe definieren; Wer soll Mentor*in oder Mentee werden?

2. Klare und einfache Kommunikation:

- Positive und niedrigschwellige Ansprache, um Bedenken zu beseitigen
- Kommunikationskanäle: Vereins-App/Newsletter/Mail, Aushang/Flyer, Webseite/Social Media, Kooperationen mit anderen Vereinen oder Schulen

3. Materialien vorbereiten

- Flyer, Textvorlagen, digitale Tools

4. Persönliche Ansprache nutzen mit niederschwelligem Einstieg

- Face-to-Face oder über Telefon

5. Hürden abbauen und Vertrauensaufbau

- flexible Treffen oder Probetreffen veranstalten

GEWINNEN DER LEITUNGSEBENE

Die Unterstützung des Vorstandes oder der Vereinsführung ist entscheidend für den Erfolg des Mentoring- oder Patenschaftsprogramms. Ohne die Leitungsebene wird das Programm schnell zum ‚Projekt einer Einzelperson‘ – mit der Leitungsebene wird es zum Vereinsprojekt. Die Leitung kann:

- ✓ Ressourcen bereitstellen
- ✓ Teilnehmende gewinnen
- ✓ Widerstände im Verein abbauen
- ✓ Langfristige Verankerung im Verein sicherstellen

Die folgenden Punkte helfen, die Vereinsleitung zu überzeugen:

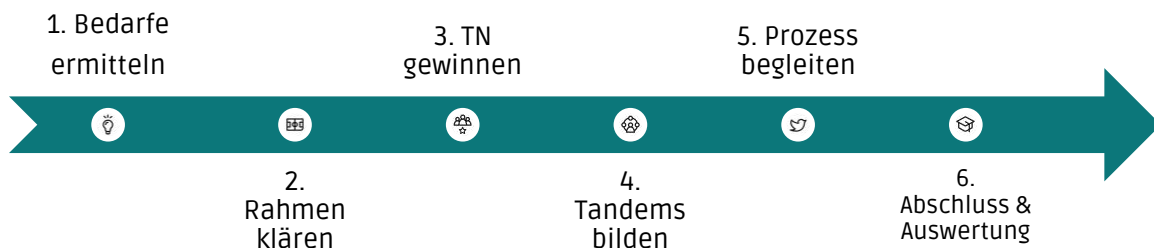
- ✓ Bedarf und Ziele darlegen (kurze, aber klare Präsentation der Argumente/Vorstellungen)
- ✓ Nutzen für die Vorstandsarbeit aufzeigen (Nachfolge sichern)
- ✓ Nutzen für die Mitglieder beschreiben
- ✓ Widerstände vorwegnehmen

ERFOLGSFAKTOREN

Erfolgreiche Systeme basieren auf klaren Strukturen und Freiwilligkeit. Der persönliche Kontakt bildet dabei den Kern einer Patenschaft oder Mentoring-Beziehung. Weitere zentrale Erfolgsfaktoren sind:

- ✓ Unterstützung durch die Vereinsleitung
- ✓ Engagement aus Überzeugung und Freiwilligkeit
- ✓ Klare Erwartungen und Rollenbeschreibungen
- ✓ Regelmäßiger Austausch und Feedback
- ✓ Transparente Kommunikation und Vertraulichkeit
- ✓ Wertschätzung und Anerkennung aller Beteiligten

UMSETZUNG IM VEREIN



Schritt 1: Bedarf ermitteln

Wo braucht der Verein Unterstützung?

Wo brauchen neue Ehrenamtliche und Engagierte Unterstützung in der Entwicklung?

Schritt 2: Konzeptrahmen festlegen

Dauer, Ziele, Aufgaben, Ressourcen und Ansprechpartner*innen klären

Schritt 3: Teilnehmende gewinnen

Persönliche Ansprache erfahrener Engagierter

Schritt 4: Tandems bilden

Neue Engagierte und erfahrene Ehrenamtliche nach Tätigkeitsbereich oder Interessen zusammenbringen und Erstgespräch zum Kennenlernen führen
Erwartungen, Ziele und Themen klären

Schritt 5: Begleiten

Regelmäßige Check-ins/Feedbackgespräche

Eventuelle Begleitung durch die Koordination einer externen Person

Schritt 6: Abschluss & auswerten

Reflexion und Erfahrungen teilen; Erfolge sichtbar machen

Soll nach Mentoring-Kooperation weiterhin Kontakt zum Austausch bestehen bleiben?



Tipps aus der Praxis:

Manchmal möchten einzelne TN aus dem Programm aussteigen. Das kann verschiedene Gründe haben und sollte akzeptiert werden und kommt in jedem Programm vor. Ggf. kann durch die gemeinsame Ergründung der Ursachen nachjustiert werden. Das sollte jedoch nicht erzwungen werden. Das Aussteigen einzelner TN bedeutet nicht gleichzeitig ein Scheitern des Projekts.

Verbindlichkeit einfordern: Während des Mentoring-Prozesses kann aus aus verschiedenen Gründen dazu kommen, dass der Kontakt der Tandempartner „einschläft“. Deshalb sollten sich die Partner gleich zu Beginn der Mentoring-Beziehung Verbindlichkeit sowie Kontinuität zusagen und diese voneinander Einfordern. Die Mentoring-Koordination sollte regelmäßig Kontakt zu den Tandems haben und ggf. zur Kontaktaufnahme animieren.

HILFREICHE MATERIALIEN (ANHANG)

Siehe LSB-Engagementseite: [Engagement entwickeln - Landessportbund Sachsen-Anhalt e. V.](#)

- ✓ Steckbrief Beispieltandem
- ✓ Checkliste Teilnehmendengewinnung
- ✓ Textvorlage TN-Gewinnung
- ✓ Erwartungsrahmen für Tandems
- ✓ Vorlage Mentoring-Vereinbarung
- ✓ Leitfaden für Erstgespräche
- ✓ Gesprächsleitfaden Mentoring-Gespräche

Dieser Leitfaden entstand im Rahmen des Mentoring-Projekts des Landessportbunds Sachsen-Anhalt e.V. Gefördert wurde das Projekt durch die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt.



Gefördert durch

**Deutsche Stiftung für
Engagement und Ehrenamt**