



Patenschaften für Integration.

Wie Unternehmen den sozialen Zusammenhalt stärken

Vielen Dank!

Für wichtige Anregungen und hilfreiche Verbesserungsvorschläge danken wir Martin Gerlach (Türkische Gemeinde in Deutschland), Hannes Glock (Commerzbank), Bernd Schüler (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen, bagfa) und Ellen Sturm (UPJ). Bei den Programmträgern im Programm „Menschen stärken Menschen“ bedanken wir uns für die vielen Informationen über ihre Arbeit, das Bildmaterial aus ihren Patenschaftsprojekten und tolle praktische Beispiele.

Die Handreichung richtet sich an Unternehmen und wurde im Rahmen des Programms „Menschen stärken Menschen“ gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



MENSCHEN
STÄRKEN
MENSCHEN

.....
UNTERSTÜTZEN SIE GEFLÜCHTETE FAMILIEN.

Grußwort



Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

bis zum 15. Juli 2017 haben die Programmträger des durch das Bundesfamilienministerium geförderten Patenschafts-Programms „Menschen stärken Menschen“ über 34.000 Patenschaften für geflüchtete Menschen gestiftet. Die Idee: Der persönliche Kontakt und die Verbindlichkeit einer Patenschaft erleichtern die Orientierung in Deutschland und die Integration. Gleichzeitig werden Vorurteile abgebaut. Die Wirkungsanalyse des Programms zeigt, dass genau dies erreicht wird: Über 90 Prozent der befragten Freiwilligen sind überzeugt, dass ihr Engagement in einer Patenschaft einen wichtigen Beitrag zur Integration geflüchteter Menschen leistet. Rund ein Drittel der Befragten gab an, dass die geflüchteten Tandempartnerinnen und -partner durch die Patenschaft einen Praktikums- oder einen Ausbildungsplatz oder ähnliches gefunden haben. Das Patenschafts-Programm ist ein großer Erfolg.

Die Wirkungsanalyse zeigt auch, welche wichtige Rolle Unternehmen bei der langfristigen Integration geflüchteter Menschen spielen. Viele von Ihnen engagieren sich bereits bei der Integration, viele auch seit Jahren und für verschiedene benachteiligte Gruppen. Andere Unternehmen reagieren auf die aktuelle Situation und bieten speziell Patenschaften für Geflüchtete an, oft in Kombination mit Maßnahmen zur Integration in Arbeit und Beruf. Mit der vorliegenden Handreichung von UPJ werden Sie über die Ausgestaltung von Patenschaften informiert und darüber, wie Sie die Integration als Unternehmen unterstützen können. Best-Practice-Beispiele machen bestehendes Engagement von Unternehmen sichtbar und zeigen, was möglich ist. Die Broschüre soll zur Nachahmung anregen, Lust auf eigene und neue Patenschaftsprojekte machen und Ihnen bei der Umsetzung eine Hilfestellung sein.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und Erfolg bei der Umsetzung Ihrer Ideen!

Dr. Katarina Barley

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Mitglied des Deutschen Bundestages

Die Handreichung bietet Ihnen ...

... Tipps und Praxiserfahrungen, wie das Engagement von Unternehmen für Patenschaften – auch für Geflüchtete – gelingt. Wer sind die richtigen Ansprechpersonen vor Ort? Welche sind die gängigsten Patenschaften und wichtige Rahmenbedingungen, die beachtet werden sollten? Die Handreichung beschreibt gute Beispiele – von einfach bis ambitioniert – sowie die wichtigsten Praxisschritte für Unternehmen kurz und knapp in fünf Kapiteln:

Engagierte Unternehmen machen den Unterschied	5
.....	
1. „Menschen stärken Menschen“ – ein Name ist Programm	7
.....	
2. Das kleine Einmaleins der Patenschaften	9
Patenschaften und Mentoring	10
Typen von Patenschaften	10
.....	
3. So gelingen Patenschaften	15
Der richtige Partner	15
Wer Patin und Pate sein kann	16
Reden, Klären, Handeln – Hinweise für gute Patenschaften	16
.....	
4. Patenschafts-Engagements für Unternehmen – so geht's	18
Belegschaft informieren, sensibilisieren und motivieren	19
Beschäftigte im privaten Engagement unterstützen	19
Lokale Plattformen – für den einfachen Einstieg	20
Beteiligung an bestehenden Programmen	21
Aus Bestehendem mehr machen	22
Selber machen!	23
Strategisch denken und handeln	23
.....	
5. In fünf Schritten zur Patenschaft	25
1. Ziele und Zielgruppen festlegen	25
2. Variante und Patenschaft identifizieren	26
3. Projektmanagement aufsetzen und Rahmen stecken	26
4. Partner finden und Projekte durchführen	27
5. Auswerten und kommunizieren	29
Auf ein letztes Wort	30
.....	
Anhang: Nützliche Zusatzinformationen	31
Programmträger „Menschen stärken Menschen“	31
Netzwerke und Informationsplattformen	31
Praxishilfen, Literaturhinweise und Links	33
Impressum	35



Engagierte Unternehmen machen den Unterschied

Die gute Nachricht: Nahezu alle Firmen in Deutschland sind auf die ein oder andere Weise in ihrem Umfeld engagiert und bringen sich aktiv in die Bewältigung gesellschaftlicher Probleme ein. Sie wissen: Nur in einem funktionierenden Gemeinwesen können sie langfristig erfolgreich sein. Denn Standortfaktoren wie Bildung, Integration und sozialer Zusammenhalt wirken sich mittel- und langfristig auch auf die Unternehmensentwicklung aus.

Diese Faktoren können Sie als Unternehmen durch ihr gesellschaftliches Engagement gezielt mitgestalten. Viele von Ihnen gehen bereits über das Geben von Spenden und Sponsoring hinaus und engagieren sich aktiv für Themen in ihrem Umfeld, die für Sie und die Entwicklung Ihres Unternehmens wichtig sind. Dabei kooperieren Unternehmen zunehmend enger mit gemeinnützigen Organisationen und der öffentlichen Verwaltung, die die Experten für viele Themen im Gemeinwesen sind. Fachleute bezeichnen diese Art des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen mit dem Begriff „**Corporate Citizenship**“ – das Unternehmen als „guter Bürger“. Mit Ihren spezifischen Fähigkeiten der Problemlösung, mit Ihrer Innovationskraft, Ihren Kompetenzen und Ressourcen bringen Sie einen wertvollen Schatz für das Gemeinwesen und Ihre gemeinnützigen Kooperationspartner ein. Gleichzeitig steigert dieses Engagement Ihre Wettbewerbsfähigkeit und stärkt Ihr Unternehmen in seiner Entwicklung insgesamt. Mit anderen Worten: Sie tun Gutes und bekommen Gutes zurück.

Diesen Zusammenhang stellt auch der erste Engagementbericht der Bundesregierung fest: 96 Prozent der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten und 63 Prozent mit bis zu 50 Beschäftigten sind gesellschaftlich engagiert, zu 90 Prozent am jeweiligen Standort. 80 Prozent geben an, dass sie lokale Akteure unterstützen, um ein funktionierendes Gemeinwesen zu stärken. Und: Etwa 70 Prozent sind der Ansicht, dass ihr Engagement auch unternehmerische Ziele befördert (Deutscher Bundestag 2012, siehe Anhang).

Das Engagement von Unternehmen ist in den vergangenen 15 Jahren deutlich erweitert worden. Insbesondere das gesellschaftliche Engagement gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (**Corporate Volunteering** oder: **Mitarbeiterengagement**) hat sich dynamisch entwickelt und ergänzt sehr wirksam die rein finanzielle Förderung. Laut dem ersten Engagementbericht sind zwischen 50 und 80 Prozent der Unternehmen hier aktiv. Ein wichtiger Teil des Mitarbeiterengagements ist – neben anderen Instrumenten – die Förderung von **Patenschaften**: Benachteiligten Menschen wird für eine Zeit lang eine andere Person zur Seite gestellt, die sie auf ihrem Weg begleitet und unterstützt. Solchermaßen engagierte Personen sind zunehmend auch Mitarbeitende, die von ihrer Firma aktiv dabei unterstützt werden.

Patenschaften und Mitarbeiterengagement

Die besondere Wirksamkeit von Patenschaften ist wissenschaftlich belegt (siehe nächster Abschnitt). Sie sind nicht nur für die betroffenen Menschen von hohem Wert – sondern auch für Beschäftigte, die von ihren Arbeitgebern bei einem sinnstiftenden und äußerst wirksamen Engagement als Patinnen und Paten unterstützt werden. Konkret geht das zum Beispiel so: Ihr Unternehmen stellt den Beschäftigten Zeit für eine Patenschaft (oder andere gemeinnützige Zwecke) während der Arbeitszeit zur Verfügung oder unterstützt das private Patenschafts-Engagement der Mitarbeitenden außerhalb der Arbeitszeit, zum Beispiel durch Geld- oder Sachspenden an die gemeinnützige Patenschafts-Organisation.

Die Förderung von Patenschaften durch Unternehmen ist eine Form des Mitarbeiterengagements, von der Unternehmen, Beschäftigte, Organisationen und die Gesellschaft gleichermaßen profitieren. Zum Nutzen für Unternehmen siehe: Stefan Michels, Employee Volunteering als Win-Win-Konstellation (siehe Anhang).

Das lohnt sich auch **für Ihr Unternehmen**: Mitarbeiterengagement fördert Teamfähigkeit und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, steigert die Reputation und die Attraktivität als Arbeitgeber und kann sich so positiv auf Mitarbeiterbindung und -rekrutierung auswirken, Ihre Unternehmenskultur auf besondere Weise mit Leben erfüllen. Und dazu kommt das wunderbare Gefühl, wirklich eine Menge bewirken zu können: Die Adressatinnen und Adressaten von Patenschaften profitieren enorm von persönlicher Zuwendung und Wertschätzung; die gemeinnützigen Organisationen, mit denen Sie dabei zusammenarbeiten, können mehr ihrer wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben bewältigen und sich darüber hinaus auch von der Kompetenz Ihrer Mitarbeitenden eine Menge abgucken.

Patenschaften wirken

Eine Studie über die Wirksamkeit von Patenschaften bzw. Mentoring für Kinder und Jugendliche, die quasi „auf der Kippe stehen“, kam bereits 1995 zu dem Schluss, dass „46 Prozent der Befragten weniger wahrscheinlich zu Drogen greifen; 27 Prozent weniger wahrscheinlich beginnen, Alkohol zu konsumieren; 52 Prozent weniger wahrscheinlich die Schule abbrechen; 33 Prozent weniger wahrscheinlich jemanden körperlich verletzen“ (Tierney et al. 2000, S. 20 ff., Übersetzung UPJ). 2009 wurden diese Ergebnisse von den fünf namhaftesten Patenschafts- bzw. Mentoring-Forscherinnen und -forschern der USA bestätigt: „Mehr als ein Jahrzehnt Forschung hat gezeigt, dass Mentoring eine wirksame Interventionsstrategie mit erheblichen Potentialen

darstellt. (...). Mentoring-Programme sind in der Lage, einen positiven Unterschied in mehreren Bereichen des Jugendverhaltens und der Entwicklung zu erzeugen“, so zum Beispiel für die Entwicklung des Selbstwertes und Selbstbewusstseins, eine verbesserte Beziehung zu Eltern und Gleichaltrigen, die Steigerung von Verbindlichkeit, bessere schulische Leistungen sowie hinsichtlich Drogengebrauch, Gewaltbereitschaft und anderem Risikoverhalten (Cavell et al. 2009, S. 1 ff.).

Machen Sie den Unterschied

Sie sehen: Es sprechen viele gute Gründe dafür, dass sich Unternehmen für Patenschaften einsetzen. In dieser Handreichung stellen wir Ihnen vor, wie Sie einen spürbaren und nachhaltigen Beitrag zu Integration und sozialem Zusammenhalt leisten und so einen echten Unterschied machen können – unabhängig davon, ob Sie sich für geflüchtete Menschen oder für andere benachteiligte Gruppen einsetzen.

Um Ihnen die Orientierung zu erleichtern, haben wir Ihnen die wichtigsten Aspekte zum Thema zusammengestellt:

- Zunächst stellen wir Ihnen das Programm „Menschen stärken Menschen“ vor, mit dem das Bundesfamilienministerium Patenschaften und Engagement für geflüchtete Menschen in ganz Deutschland fördert (Kapitel 1). So können Sie an vielen Orten mit entsprechenden Organisationen sofort Kontakt aufnehmen.
- Im Anschluss erfahren Sie, wie vielfältig Patenschaften ausgestaltet sein können, welche Rahmenbedingungen es gibt und worauf Sie besonders achten sollten (Kapitel 2 und 3).
- Wie solche Engagements ganz praktisch für Unternehmen aussehen, zeigen zahlreiche Beispiele in Kapitel 4. Was Sie hier insbesondere feststellen werden: Sie müssen nicht alle Fragen selbst beantworten, sondern Sie können (und sollten) immer mit kompetenten Organisationen vor Ort zusammenarbeiten.
- Wie Sie passende Kooperationspartner in Ihrer Region finden und welche Schritte im Vorfeld empfehlenswert sind, haben wir Ihnen in Kapitel 5 zusammengestellt.
- Im Anhang schließlich finden Sie Angaben zu den im Text erwähnten Studien sowie weitere hilfreiche Informationen.

Seien Sie dabei! Mit Patenschaften können Sie mit Ihrem Unternehmen einen wertvollen Unterschied machen. Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen – von Ihren praktischen Beispielen zu hören, würde uns freuen.



„Menschen stärken Menschen“ – ein Name ist Programm

Nach aktuellen Schätzungen sind im Jahr 2015 890.000 und im Jahr 2016 gut 280.000 geflüchtete Menschen nach Deutschland, gekommen darunter rund 59.000 unbegleitete Kinder und minderjährige Jugendliche. Das *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)* hat 2016 daher das Patenschafts-Programm „Menschen stärken Menschen“ ins Leben gerufen.

Der Kern des Programms: Persönliche Beziehungen und Kontakte zwischen Einheimischen und geflüchteten Menschen werden aufgebaut, um Integration und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Konkret geht es dabei um bürgerschaftliches Engagement in Paten-

schaften, um Vormundschaften für unbegleitete, minderjährige Geflüchtete sowie um das Engagement als Pflege-/Gastfamilie für junge Geflüchtete. Als Vormund oder Gastfamilie kommen in der Regel Einzelpersonen bzw. Familien in Frage, speziell für Patenschaften können sich auch Unternehmen sehr wirksam einbringen.

INFO

Eine Übersicht der 23 bundesweit tätigen „Programmträger“, deren Mitglieder auf lokaler Ebene Patenschaften im Programm organisieren, finden Sie auf Seite 31.

Patenschaft

Freiwillige können eine Patenschaft für einen geflüchteten Menschen jeden Alters oder auch für eine gesamte geflüchtete Familie übernehmen. Die Ausgestaltung ist ganz unterschiedlich und folgt keinem strikten Schema – die Bandbreite reicht von einfachen und kurzzeitigen Aktivitäten wie gemeinsame Kino- oder Zoobesuche und gemeinsames Kochen über intensivere und längerfristige Begegnungen bis hin zur Hilfe beim Deutschlernen etwa. Diese Vielfalt bietet auch Unternehmen passgenaue Möglichkeiten für ein Engagement (siehe Kapitel 3 und 4).

Bereits über 34.000 Patenschaften

Durch die Förderung des Ministeriums konnten in kurzer Zeit viele und unterschiedliche Patenschaften für Geflüchtete jeden Alters angeboten werden: für Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Familien sowie für sogenannte Willkommensklassen in den Schulen. Die Schwerpunkte sind divers: Es haben sich Willkommenspatenschaften etabliert, sowie Bildungs-, Sprach- und Lese- oder arbeitsmarktbezogene Patenschaften. Was ihnen allen gemein ist: Sie richten sich nach dem Bedarf der Geflüchteten und den Möglichkeiten der Patinnen und Paten. Die Unterstützung reicht von niedrigschwelliger

Alltagsbegleitung über die Erschließung des Sozialraums, über Hausaufgabenbetreuung bis hin zu hochwertigen Bildungs-Mentorenschaften zur Sicherung von Schulabschlüssen oder Ausbildungsplatzsuche.

Organisationen als Schaltzentralen

Die Vorbereitung, Durchführung und Begleitung der Patenschaften übernehmen gemeinnützige Organisationen: Freiwilligenagenturen, Vereine, Wohlfahrtsverbände¹, Stiftungen, kommunale Stellen, aber auch muslimische Verbände und Migrantenorganisationen. Sie sind so etwas wie die Schaltzentrale. Einerseits sind sie Ansprechpartner für das Ministerium. Andererseits bauen sie die Patenschaften in ihren Netzwerken vor Ort auf. Das hat einen großen Vorteil: Die vielfältigen Arbeitsschwerpunkte und Strukturen dieser „Programmträger“ gewährleisten, dass das Patenschafts-Programm überall passgenau und den lokalen Gegebenheiten entsprechend durchgeführt werden kann.

Vormundschaft

Ein Vormund wird durch das Familiengericht bestellt und vertritt die minderjährigen Geflüchteten in allen rechtlichen Angelegenheiten. Die gesetzliche Vertretung umfasst die Personen- und Vermögenssorge und alle ausländischer- und bleiberechtlichen Angelegenheiten. Dabei soll der Wille des Mündels bestmöglich einbezogen werden.

Pflege-/Gastfamilie

Eine Gastfamilie ist rechtlich eine Pflegefamilie, sie nimmt ein Kind bei sich zuhause auf und sorgt dafür, dass sich ihr Pflegekind zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit entwickelt. Gasteltern vertreten unbegleitete Minderjährige nicht rechtlich - das übernimmt in der Regel ein Vormund. Sie entscheiden aber über Dinge des täglichen Lebens (zum Beispiel Arztbesuche, Freizeitgestaltung). Für die jungen Flüchtlinge kann die Unterbringung in einem familiären Lebensort eine gute Perspektive für die Integration sein. Sie kann den Spracherwerb befördern und dem Schutzbedürfnis des jungen Flüchtlings entgegenkommen.

Engagement-Landkarte und Wegweiser-Telefon

So vielfältig die Programmträger, so unterschiedlich sind die lokalen Patenschaften, die es mittlerweile an nahezu jedem Ort gibt. Einen Überblick über die Aktivitäten vor Ort bietet etwa die „Engagement-Landkarte“ des Ministeriums. Klicken Sie sich einmal hinein.

Wer es lieber persönlich mag, kann sich von den Expertinnen und Experten am kostenfreien Wegweiser-Telefon des Familienministeriums über Patenschaften, aber auch zu Gastfamilien oder Vormundschaften beraten lassen. Hier erhalten Sie auch Adressen von Initiativen vor Ort, bei denen man sich direkt als Patin oder Pate engagieren kann:

Tel.: 0800 200 50 70

Mail: info@wegweiser-telefon.de

Mo-Fr von 7.30-16.00 Uhr



► www.bmfsfj.de

¹ Arbeiterwohlfahrt (AWO), Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk, PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland



Das kleine Einmaleins der Patenschaften

Man kann es ganz formal und damit kompliziert sagen: Patenschaften sind zeitlich begrenzte persönliche Beziehungen auf freiwilliger Basis, bei denen einem Menschen zur Unterstützung eine ehrenamtlich engagierte Bezugsperson – die Patin bzw. der Pate – zur Seite gestellt wird. Oder man sagt es ganz einfach: Patinnen und Paten sind organisierte Nachbarn auf Zeit. Das heißt: Sie sind Ansprechpersonen für alle Belange, sie bieten Orientierung, Einblicke in neue Lebens- und Erfahrungswelten und leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Kurz: Sie tun Vieles dafür, dass Menschen mit Unterstützungsbedarf ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Wirksam für gelingende Integration

Das bedarf regelmäßiger persönlicher Begegnungen und einer vertrauensvollen Beziehung – die beide Seiten bereichert. Denn schließlich begeben sich beide auf eine kleine gemeinsame Reise: Sie lernen voneinander, erweitern ihren Horizont, bauen Vorurteile ab. Das sind die Grundbausteine für eine gelingende Integration – und das nicht nur für jeden Einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt.

Und so sind Patenschaften ein sehr wirksames Instrument für die persönliche Unterstützung von Menschen in besonderen bzw. schwierigen Lebenslagen wie zum Beispiel für Menschen mit Behinderungen, Kinder von Eltern mit einer psychischen oder suchtbedingten Erkrankung, Langzeitarbeitslose sowie für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dies bestätigen

auch die Evaluations-Ergebnisse der Patenschaftsprojekte der *Caritas* für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund (Alborino et al. 2008, S. 13-69).

Große Vielfalt, kleiner Aufwand

Die Zahl und Inhalte der Patenschaften sind kaum noch zu überblicken. Bekannte Beispiele sind Lese-Patenschaften, bei denen eine Patin oder ein Pate einem Kind oder einer Gruppe von Kindern regelmäßig vorliest, um ihnen eine neue Sprache näher zu bringen und die Lesekompetenz zu fördern. Eine andere Form sind Ausbildungs-Patenschaften, bei denen junge Menschen beim Übergang von Schule in Beruf begleitet und bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz unterstützt werden.

Patenschaften werden von Organisationen durchgeführt, die eine Reihe von Aufgaben übernehmen: Patinnen und Paten vorbereiten und schulen, ein passendes „Tandem“ zusammenstellen, einen sicheren rechtlichen Rahmen schaffen, Patenschaften begleiten, bei Problemen eingreifen, die Patenschaft mit den Patinnen und Paten reflektieren und auswerten, einen Erfahrungsaustausch von Patinnen und Paten anbieten (siehe „So gelingen Patenschaften“ auf S. 15).

Bei Patenschaften für geflüchtete Menschen besteht die Hilfe oft aus einer einfachen Begleitung im Alltag. Der Nutzen ist nicht zu unterschätzen: Patinnen und Paten geben dabei immer auch ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiter, können auch einfache Fragen aus dem täglichen Leben beantworten und überall dort weiterhelfen, wo der oder die Geflüchtete an Grenzen stößt (z.B. Wie funktionieren die öffentlichen Verkehrsmittel in meiner

Stadt?). Sie helfen bei ganz handfesten Themen wie Behördengängen, Arbeitsmarkt, Schule, Wohnen, Familie, Gesundheit und Freizeit. Egal auf welcher Ebene die Hand gereicht wird – die Patinnen und Paten sollten sich bewusst sein, dass ihre Hilfe emotional gut tut und vielleicht sogar dazu beitragen kann, belastende Erfahrungen zu verarbeiten.

► Patenschaften und Mentoring

Oft werden die Begriffe Mentoring und Patenschaften synonym verwendet. Gemein haben sie die Eins-zu-eins-Beziehung, in der eine Person eine Art Ratgeberrolle für eine andere Person übernimmt. Die Ausgestaltung aber ist unterschiedlich.

Mentoring wird häufig im Rahmen der Nachwuchsförderung eingesetzt und ist meist an einen festen Rahmen

In der Praxis sind die Grenzen zwischen Patenschaften und Mentoring oftmals fließend. Mentoring ist v.a. in Unternehmen geläufiger, Patenschaften sind in manchen Kulturen weniger bekannt bzw. anders definiert.

gebunden. Das Prinzip: Eine erfahrene Person (Mentorin/Mentor) berät, unterstützt, begleitet eine unerfahrene Person (Mentee) und gibt ihr fachliches Wissen und zu meist ihre Berufs-Erfahrungen an diese Person weiter. Diese Form der Begleitung gibt es im schulischen, im sozialpädagogischen, im universitären und im beruflichen Kontext etwa beim Start in die Ausbildung, bei Karriereschritten oder als „großer Bruder“ oder „große Schwester“ in besonderen Lebensphasen.

Bei einer Patenschaft steht vor allem die Beziehung, die Fürsorge für einen Menschen in einer bestimmten Lebenssituation oder die Begleitung in einem Lebensabschnitt im Mittelpunkt. Hier geht es um eine ganzheitliche Begleitung auf Augenhöhe, bei der es ein gegenseitiges Lernen gibt.

► Typen von Patenschaften

Für unterschiedliche Zielgruppen und Themenfelder gibt es eigene Patenschafts-Typen. Mitunter überschneiden sie sich in der Praxis. Die folgenden Beispiele bieten Ihnen einen Überblick, welche Art von Patenschaft sich vielleicht für Sie und Ihre Mitarbeitenden eignet.

Ankommens- und Willkommens-Patenschaften

Speziell für Geflüchtete wurden in den vergangenen Jahren einfache und kurzfristige Patenschaften entwickelt, die der speziellen Situation Rechnung tragen: rasch und unkompliziert persönliche Beziehungen aufbauen, einen realistischen Rahmen für möglichst viele Engagierte und frühzeitige Hilfe zur Selbsthilfe trotz eventuell bevorstehendem Wohnortwechsel von Geflüchteten schaffen.

Die Ankommens-Patenschaft ist auf kurzzeitige Begleitung von erwachsenen Geflüchteten oder Flüchtlingsfamilien ausgerichtet. Die Möglichkeiten sind auch hier vielfältig: gemeinsame Stadtrundgänge, Zeigen wichtiger Orte wie Ämter, Ärzte, Schwimmbad oder Supermarkt, das Fahren mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, Austausch über den Alltag, gemeinsame Besuche eines

Fests oder Theaterstücks. Viele Freiwilligenagenturen haben eigene Modelle für Ankommens-Patenschaften entwickelt, bei dem sich die Tandems in drei Treffen à etwa drei Stunden begegnen.



Willkommens-Patenschaften werden in manchen Regionen bereits seit vielen Jahren für Migrantinnen und Migranten angeboten. Im Gegensatz zu Ankommenssind Willkommens-Patenschaften längerfristiger angelegt (z.B. ein halbes Jahr) und eignen sich natürlich auch für Geflüchtete. Hier geht es also um eine intensivere Begleitung. Willkommenspatinnen und -paten verbringen mit den Geflüchteten regelmäßig Zeit und helfen ihnen so, sich in der deutschen Gesellschaft einzuleben und sich zu integrieren. Das kann auf vielen Wegen gelingen: gemeinsames Lesen, um beim Lernen der deutschen Sprache zu unterstützen, Begleitung zu Behörden oder Ärzten, Unterstützung bei der Wohnungs- und Jobsuche oder Hilfe beim Ausfüllen von Formularen und Anträgen. Und nicht zu unterschätzen: Auch bei gemeinsamen Freizeitaktivitäten, beim Sport oder beim Eisessen kann Vieles besprochen – und bewegt werden.

// SO GEHT DAS

Der Verein *Start with a Friend* unterstützt Geflüchtete jeden Alters und Flüchtlingsfamilien in vielen deutschen Städten mithilfe von Tandems mit Einheimischen. Inhalt und Umfang der Begleitung sind unterschiedlich und richten sich nach den individuellen Bedürfnissen der Geflüchteten und den Möglichkeiten der Tandempartnerinnen und -partner. Das Ziel: Eine längerfristige Beziehung (mindestens ein halbes Jahr) und im besten Fall eine Freundschaft zwischen den Tandems aufbauen. Dafür empfiehlt der Verein wöchentliche Treffen von etwa zwei Stunden. Das Unternehmen *H&M* zum Beispiel unterstützt seine Mitarbeitenden, solche Patenschaften eingehen.

Arbeitsmarktbezogene Patenschaften

Hier unterstützen Patinnen und Paten Menschen, damit sie Anschluss an den Arbeitsmarkt bekommen. Dabei geht es insbesondere um benachteiligte Jugendliche, Menschen mit Behinderung oder erwachsene Arbeitssuchende, die lange Zeit arbeitslos waren oder aus dem Gefängnis gekommen sind. Es gilt, sie bei der Suche nach einem Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeits-

platz zu unterstützen, ihnen Orientierung auf dem Weg ins Berufsleben zu geben, Kontakte zu Unternehmen zu vermitteln, Bewerbungstrainings durchzuführen oder im Bewerbungsprozess zur Seite zu stehen. Ist der erste Schritt gelungen, können Patinnen und Paten zum Beispiel Jugendliche beim Start in

Informationen zu arbeitsmarktbezogenen Patenschaften in Ihrer Region finden Sie bei Ihren örtlichen Kammern, den Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern. Viele hilfreiche Informationen und Kontakte zu den Aktivitäten der lokalen IHKs bietet die Initiative des *DIHK* „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de.

INFO

Die folgenden Patenschafts-Typen existieren für geflüchtete und nichtgeflüchtete Menschen gleichermaßen und sind relativ weit verbreitet.

ihre Ausbildung oder bei der Arbeit im Betrieb begleiten. Bei Geflüchteten geht es vor allem um Berufsorientierung: Wie funktioniert das deutsche Ausbildungssystem? Welche Programme gibt es für die berufliche Integration Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt? Welche Branchen haben gute Zukunftsaussichten?

Victoria, Mitarbeiterin bei H&M:

„Das Programm ist auf jeden Fall eine große Bereicherung. Ich habe viel über mich gelernt und was es heißt, Mensch zu sein – und dass es egal ist, woher man kommt. Ich hätte mir vorher nie vorstellen können, dass aus unserem Tandem so etwas Echtes entstehen kann. Wir sind keine Tandempartner, wir sind Freunde.“



Victoria und Tarek haben sich über *H&M meets the world* kennengelernt. Das Pilotprojekt wurde gemeinsam von *H&M*, *The Do School* und *Start with a Friend* konzipiert und umgesetzt.

Patenschaften im Betrieb

Bei dieser speziellen Form der berufsbezogenen Patenschaft stehen Mitarbeitende als Patinnen und Paten (bzw. „Buddies“) Neuankömmlingen im Unternehmen in der ersten Zeit am neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zur Seite – manchmal auch für persönliche Belange.



// SO GEHT DAS

Die Firma *Terrot* stellt allen neuen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund Patinnen und Paten aus der Belegschaft für den Start ins neue Berufsleben zur Seite – und nun auch Geflüchteten. Aber nicht nur das: Die Patinnen und Paten unterstützen auch außerhalb der Arbeitszeit bei der Integration durch gemeinsame Freizeitaktivitäten, Hilfe und Begleitung bei Behördengängen oder bei der Wohnungssuche.

Ein zweites Beispiel: Als *Welcome buddies* der *IHK Aachen* begleiten und unterstützen Auszubildende von Mitgliedsunternehmen junge Geflüchtete dabei, ihr Praktikum, ihre Einstiegsqualifizierung oder ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Die *IHK* bereitet die Auszubildenden durch interkulturelle Trainings auf ihre Aufgabe als *Welcome buddy* vor.

Lernpatenschaften

Sprache und Bildung sind der Schlüssel zu Vielem. Lese-, Bildungs- oder Schüler-Patenschaften fördern etwa die Lese- und Sprachkompetenz, helfen bei den Hausaufgaben oder unterstützen beim Schulabschluss. Bei geflüchteten Menschen liegt der Fokus zumeist auf dem Erwerb der deutschen Sprache, weshalb Patinnen und Paten zum Beispiel regelmäßig Kindern geflüchteter Familien vorlesen oder mit geflüchteten Frauen für mehrere Stunden in der Woche die deutsche Sprache lernen.

// SO GEHT DAS

Mitarbeitende der *Lufthansa Technik* engagieren sich seit Oktober 2015 für junge Geflüchtete in Hamburg, indem sie ihnen die Grundlagen für eine berufliche Ausbildung beibringen: Im Rahmen des Projekts *Lernpaten für Flüchtlinge* sind sie für Lernende mit Migrationshintergrund aus einer Abschlussklasse der staatlichen Gewerbeschule für Bautechnik aktiv, unterstützen sie beim Schulabschluss, begleiten sie auf dem Weg in die Berufswelt und fördern sie gemäß ihrer individuellen Fähigkeiten und Interessen. Das Projekt wird von der *help alliance*, der gemeinnützigen Hilfsorganisation der *Lufthansa Group*, in Kooperation mit dem Hamburger Verein *basis & woge* durchgeführt.



Patenschaften für Kinder

Für diese Patenschaften gibt es viele Orte: Familien, Kindertagesstätten, Schulen sowie als Ergänzung einer Betreuung durch sozialpädagogische Fachkräfte z.B. im Rahmen der Hilfe für Alleinerziehende oder von Familien in schwierigen Lebenslagen. Die Kinder haben eine Bezugsperson, die sie regelmäßig besucht und mit ihnen etwas in der Freizeit unternimmt: Ausflüge in den Zoo, an den Badensee, der Besuch eines Museums oder Festes. Natürlich können Patinnen und Paten den Kleinen auch bei den Hausaufgaben helfen – und bei Patenschaften mit Kindern aus geflüchteten Familien geht es zusätzlich

darum, die Kinder beim Erwerb der deutschen Sprache zu unterstützen. In jedem Fall aber können sie die Eltern entlasten und einspringen, wenn diese verhindert sind. Für alle Patenschaften für Kinder gilt natürlich: Sie sind in einen Austausch mit der Familie und dem erweiterten Umfeld (pädagogisches Fachpersonal, Lehrpersonen, Mitschüler und Mitschülerinnen) eingebunden, die im Leben des Kindes eine wichtige Rolle spielen.



// SO GEHT DAS

Die Wirtschaftskanzlei *Clifford Chance* führt in Frankfurt am Main in Kooperation mit dem Mehrgenerationenhaus *Kinder im Zentrum Gallus* Patenschaften für Schulkinder geflüchteter Familien durch. Mitarbeitende der Kanzlei lesen den Kindern regelmäßig vor und begleiten sie bei ihrer Sprach- und Leseförderung. Die Idee dazu kam von den Mitarbeitenden selbst. Einmal pro Woche treffen sich die Anwältinnen und Anwälte sowie weitere Mitarbeitende von *Clifford Chance* mit einem Kind oder Jugendlichen und trainieren die deutsche Sprache. Seither sind bereits ca. 40 Patenschaften entstanden.

Mittlerweile haben sich die Patenschaften zu Familienpatenschaften weiterentwickelt und bei einigen hat sich das Spektrum auf eine generelle Lernpatenschaft erweitert.

Patenschaften für Jugendliche

Bei der Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen finden die Patenschafts-Aktivitäten in der Schule, in einer Jugendeinrichtung, in der Freizeit oder auch im Rahmen von Maßnahmen im Übergang von Schule zu Beruf statt. Das Ziel: Die Jugendlichen bei der Bewältigung ihrer letzten Schuljahre unterstützen, berufliche Orientierung geben, bei der Entscheidung zur Berufswahl und damit zur Ausbildung oder zum Studium unterstützen oder helfen, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Auch hier gibt es eine enge Verbindung zur Familie, aber auch zu Freunden, Bekannten und Lehrkräften. Patenschaften für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge zielen zumeist darauf ab, erst einmal

den neuen Alltag zu bewältigen – ehe die Patinnen und Paten dann bei Integration und Spracherwerb unterstützen. Ganz wichtig: Meistens sind die Patinnen und Paten aufgrund der speziellen Lebenssituation unbegleiteter Minderjähriger besonders gefordert. Das kann zu Überforderung und Unsicherheit führen, weshalb diese Patenschaften in der Regel besonders fachlich begleitet werden.



// SO GEHT DAS

Ein besonderes Modell hat die *Commerzbank* entwickelt: Mitarbeitende unterstützen im Rahmen des *Bildungspaten*-Programms in ihrer Freizeit Jugendliche, die Gefahr laufen, die Schule abzubrechen, keinen Ausbildungsplatz zu finden oder ihre Ausbildung abzubrechen. Hier kommen die Bildungspatinnen und -paten ins Spiel: Sie begleiten diese Jugendlichen über ein Jahr lang außerhalb ihrer Schul- und Ausbildungsumgebung. Die *Commerzbank* kooperiert auf lokaler Ebene dabei mit unterschiedlichen Organisationen, die hier bereits erfolgreich arbeiten. Die Bildungspatinnen und -paten werden von der Bank gezielt auf ihre Aufgabe vorbereitet und mit kontinuierlichen Maßnahmen qualifiziert. Zudem fungiert die *Commerzbank* als Schnittstelle zu den Organisationen vor Ort.

Patenschaften für Familien

Familienpatinnen und -paten engagieren sich über einen längeren Zeitraum für die ganze Familie: Sie begleiten die Eltern zum Amt oder zum Gespräch mit der Schule, geben Tipps im Haushalt, unterstützen bei der Kinderbetreuung oder bei den Hausaufgaben. Und natürlich darf es in der Freizeit auch einmal bunt zugehen. Kurz gesagt: Es geht um Entlastung und Hilfe, wann und wo immer sie benötigt wird. Bei Patenschaften für Flüchtlingsfamilien geht es insbesondere um die Unterstützung beim Erlernen der Sprache, bei der Aufnahme der Kinder in Kitas und Schulen, Hilfe bei der Arbeitssuche und um alltägliche Dinge wie Einkaufen, die Begleitung bei Wohnungsbesichtigungen und vieles mehr.

.....

Gruppen-Patenschaften

Zusammen mit anderen Gleichgesinnten begleiten Patinnen und Paten auch ganze Personengruppen, zum Beispiel eine Schulklasse oder eine feste Gruppe von Jugendlichen, die regelmäßige lernen will – oder einfach einen Ausflug machen möchte. Für Geflüchtete gibt es Gruppen-Patenschaften zum Beispiel mit Willkommensklassen: Hier werden Kinder aus geflüchteten Familien in ihren ersten Schultagen begleitet, Ausflüge und Projekte organisiert oder im Unterricht und bei Nachhilfe und Hausaufgaben unterstützt. Eine andere Variante sind offene Treffen, in denen sich Geflüchtete und Patinnen und Paten kennen lernen und sich für einmalige gemeinsame Aktivitäten verabreden: ins Kino gehen, Sport machen, durchs Viertel spazieren, sich gemeinsam in einer gemeinnützigen Einrichtung engagieren.

.....

// SO GEHT DAS

Das Programm *Wir sind Paten* des *Zentralrats der Muslime* vermittelt Patenschaften zwischen geflüchteten Menschen und ehrenamtlich engagierten Menschen aus nahezu allen Herkunftsländern. Die Patinnen und Paten sprechen häufig die Sprache der Geflüchteten, sie verstehen die Kultur und kennen die Probleme, die Integration mit sich bringt.

Diesem Kreis haben sich auch Mitglieder des internationalen Unternehmens- und Karrierenetzwerks *Connecting Fox* angeschlossen: Auch sie helfen z.B. durch Bewerbungstrainings für Geflüchtete oder Kontaktvermittlungen zu Unternehmen mit potentiellen Praktikums- oder Ausbildungsplätzen.

// SO GEHT DAS

Das Projekt *WiesPaten* ermöglicht Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Wiesbaden, im Rahmen eines Förderunterrichts ihre Schullaufbahn zu meistern. Regionale Unternehmen übernehmen dabei ein Jahr lang eine Patenschaft für eine Gruppe von Schülerinnen und Schülern und ergänzen den Förderunterricht durch gemeinsame außerschulische Aktivitäten, die von den Mitarbeitenden des jeweiligen Unternehmens gestaltet und durchgeführt werden. Wie bei *A & E Fischer Chemie*: Die Firma hat eine Patenschaft für eine Deutsch-Intensiv-Klasse übernommen und betreut die Kinder mit ihren Mitarbeitenden – der Eine geht mit der Patengruppe zum Fußball, die Andere unterstützt den Förderunterricht durch Bewerbungstrainings, vor den Sommerferien nehmen alle zusammen an der Aktionswoche teil und engagieren sich in einer sozialen Einrichtung.



Peer-to-Peer-Patenschaften

Hier finden sich Menschen aufgrund von Gemeinsamkeiten zusammen – das können das Alter, gesundheitliche Einschränkungen, persönliche Erlebnisse (etwa Kriegserfahrungen), aber auch derselbe Beruf sein. Ältere Schülerinnen und Schüler nehmen die Kinder aus den 1. Klassen bei der Eingewöhnung an die Hand oder stehen als Lernpartnerinnen und -partner zur Seite, junge Auszubildende treten mit Schülerinnen und Schülern in einen Austausch über die Berufswahl. Auch das gibt es: Patinnen und Paten werden gezielt danach ausgesucht, ob sie ähnliche Flucht- und Migrationserfahrungen mitbringen.



So gelingen Patenschaften

Dass Patenschaften gelingen, ist nicht selbstverständlich. Natürlich werden alle Patenschaften von einer Organisation begleitet, die die spezifische Patenschaft anbietet und die „Tandems“ zusammenbringt. Gleichwohl gibt es Empfehlungen für das Gelingen von Patenschaften, wenn Sie im Rahmen Ihres gesellschaftlichen Engagements Patenschaften Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern möchten. Dabei spielt es keine Rolle, ob Ihr Unternehmen selbst Patenschaften initiiert oder Patenschaften indirekt fördert, indem Sie Ihre Belegschaft über Patenschaftsprojekte informieren und für das Thema Integration sensibilisieren.

INFO

Patenschaften ersetzen keine professionellen Hilfen, Patinnen und Paten sollten sich in ihrer Rolle nicht überfordern. Sie sind gerade in dieser nicht-professionellen Rolle gefragt und wichtig. Wer auf pädagogisch, rechtlich oder psychologisch schwierige Situationen stößt, sollte „seine“ zu betreuende Person frühzeitig an Fachkräfte in der begleitenden Organisation übergeben.

► Der richtige Partner

Damit Ihr Engagement möglichst gut gelingt, gibt es viele Organisationen, auf deren Knowhow Sie aufbauen können. Legen Sie also nicht alleine los! Suchen Sie sich einen Partner, der bereits Erfahrungen in der Vermittlung und Durchführung von Patenschaften hat – und idealerweise auch mit der von Ihnen gewünschten Zielgruppe. Bei Ihrer Auswahl sollten Sie folgende Aspekte berücksichtigen:

- Achten Sie auf eine offene und transparente **Abstimmung** mit den beteiligten Partnern über Ziele, Erwartungen, Rahmen und Prozesse – und zwar bevor es losgeht.
- Erkundigen Sie sich bei Ihrer Partner-Organisation nach dem **rechtlichen Rahmen** zu Themen wie Versicherung, Haftung, Aufenthalts-/Asylrecht, polizeiliches Führungszeugnis und Gesundheitsattest (bei Patenschaften für Kinder und Minderjährige relevant).
- Unterschätzen Sie die „Chemie“ nicht. Es muss ja nicht gleich zwischen den handelnden Personen funken, aber ein gemeinsames Verstehen sollte es mindestens geben. Wie das passende **Matching** erfolgt, ist deshalb immer ein Thema für Sie wie für die Patinnen und Paten – variiert aber je nach Patenschaftstyp, -thema und -dauer.
- Fragen Sie Ihre Partner-Organisation nach einer **Patenschafts-Vereinbarung**, in der auch der Rahmen für das Verhältnis zwischen den Tandempartnerinnen und -partnern und ggf. weiteren Beteiligten beschrieben wird.

- Achten Sie darauf, dass Sie bei Ihrer Partner-Organisation eine feste **Ansprechperson** haben. Es hat sich bewährt, mit ihr von Anfang an einen regelmäßigen Austausch zu vereinbaren, auch wenn es mal nicht viel zu besprechen gibt.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden auf ihr Engagement als Patinnen und Paten und auf die Zielgruppe gut **vorbereitet** sind. Und nicht nur das: Auch während des Engagements sollten Sie durch

die Partner-Organisation fachlich **begleitet** werden, insbesondere in Konfliktfällen, und regelmäßig über ihr Engagement sprechen und reflektieren können.

- Sprechen Sie bei berufsbezogenen Patenschaften immer auch mit den **Kammern**. Dort gibt es meistens hilfreiche Hinweise und Informationen für Ihr Engagement. Oder zumindest eine Adresse, wo Ihnen weitergeholfen wird.

► Wer Patin und Pate sein kann

In der Regel kommt jeder volljährige Mensch als Patin oder Pate infrage (bei Peer-to-Peer-Patenschaften können aber auch Jugendliche, z.B. Auszubildende, als Patinnen und Paten für andere Kinder und Jugendliche



wirken). Trotzdem gibt es natürlich ein paar Voraussetzungen, die Patinnen und Paten in gewissem Maße mitbringen sollten:

- Bereitschaft, Zeit zu investieren
- Engagement und Neugier
- Offenheit für andere Lebenswelten und Kulturen
- Akzeptanz und Respekt im Umgang
- Zuverlässigkeit und Vertraulichkeit
- Lust an Kommunikation und Empathie
- Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen
- Selbstständigkeit und Gestaltungsfähigkeit
- Lernbereitschaft und Organisationsgeschick
- Interkulturelle Kompetenzen
- ...und natürlich ganz viel Optimismus und Freude

INFO

Die *Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)* vermittelt Kontakte zu lokalen und bundesweiten Migrantorganisationen wie etwa zum *Bundesverband syrischer Hilfsvereine* oder zur *Iranischen Gemeinde*. Derzeit befinden sich bundesweit mehr als 70 Migrantorganisationen aller Herkünfte in ihrem Netzwerk.

► Reden, Klären, Handeln – Hinweise für gute Patenschaften

Alle Patenschafts-Organisationen haben für sich eigene Kriterien für gute Patenschaften entwickelt, sie unterscheiden sich demnach von Organisation zu Organisation und von Patenschafts-Typ zu Patenschafts-Typ. Und nicht immer können diese Kriterien auf jede individuelle Anforderung von Unternehmen abgestimmt sein. Ein Beispiel: Wenn Organisationen eine bestimmte Frequenz oder fixe Zeiten für Patenschafts-Treffen vorgeben, können Mitarbeitende aus Unternehmen sie vielleicht nicht einhalten, weil sie es zeitlich einfach nicht schaffen. Dann hilft reden.

Deshalb ein Rat: Sprechen Sie frühzeitig und offen mit Ihrer Partner-Organisation, insbesondere über deren Vorstellungen und Anforderungen, wie eine Patenschaft gut durchgeführt werden soll. Vielleicht führen sie dieses Gespräch auch nicht allein, sondern nehmen eine Ansprechperson aus dem Personalbereich gleich mit – vor allem natürlich, wenn Sie innerbetriebliche Patenschaften initiieren wollen. Auch eine Infoveranstaltung im Betrieb – zum Beispiel mit Ihrer Partner-Organisation gemeinsam – ist vielleicht sinnvoll.

Folgende Aspekte helfen Ihnen einzuschätzen, was auf Sie und Ihre Beschäftigten, die sich als Patinnen und Paten engagieren wollen, zukommen kann.

■ Patenschaften sollen der zu betreuenden Person Hilfe zur Selbsthilfe geben und ihre Selbstbestimmtheit fördern. Eine **gleichberechtigte Beziehung** „auf Augenhöhe“ trägt zum Gelingen jeder Patenschaft bei.

■ **Vertrauen ist die Basis**, auf der die Patenschaft am besten gedeiht. Ein solches Verhältnis entsteht durch Hinwenden, Zuhören, Zuverlässigkeit und Akzeptanz.

■ Reden hilft bekanntlich. Zu Beginn sollten die Patinnen und Paten mit ihren zu betreuenden Personen insbesondere folgende Aspekte erörtern: die gegenseitigen **Erwartungen** an die Patenschaft, die **Bedürfnisse** der zu betreuenden Person und die **Möglichkeiten** der Patin oder des Paten. Das bewahrt beide Seiten vor überhöhten Erwartungen und möglichen Überforderungen und Enttäuschungen.

■ Dazu gehört auch die **Zeit**, die in die jeweilige Patenschaft eingebracht werden muss bzw. kann. Dies variiert je nach Patenschafts-Typ – von kurzzeitigen Ankommens-Patenschaften bis zu längerfristigen Bildungs- oder Job-Patenschaften über mehrere Monate. Am besten legen die Tandems individuell fest, in welchen **Abständen** und über welchen **Zeitraum** hinweg sie sich treffen.

■ **Gemeinsame Regeln** verbinden und können zu einer tragfähigen und verbindlichen Patenschafts-Beziehung beitragen – inklusive ihrer Überprüfung und Anpassung von Zeit zu Zeit.

■ Eine **gute Balance zwischen Nähe und Distanz** zu finden, ist entscheidend. Vor allem zu Beginn sollten Patinnen und Paten ihre zu betreuende Person z.B. immer außerhalb der eigenen vier Wände treffen.

Christoph Zeckra

Public Affairs & Community Engagement,
Generali Deutschland



„Die Integration geflüchteter Menschen führt uns zur Reifepfung für unsere Gesellschaft: Ein sozialer Wandel muss sich vollziehen. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sollten hierfür mit aller Kraft zielgerichtet und abgestimmt zusammenwirken und Unternehmen komplementär ihre Kompetenzen und Ressourcen in Kooperationen einbringen.“

Mit dem Programm *The Human Safety Net for Refugee Start-Up* fördert Generali systematisch Existenzgründungen geflüchteter Menschen.

■ Insbesondere, wenn Patenschaften emotional besonders fordern, ist es für Patinnen und Paten wichtig, Unterstützung zu bekommen. Organisationen sollten hierfür einen **geschützten Rahmen** anbieten, in dem etwa Gehörtes und Erlebtes besprochen, reflektiert und verarbeitet werden kann.

■ Eine Patenschaft ist **zeitlich befristet** und kann von beiden Tandempartnerinnen und -partnern jederzeit beendet werden – das gibt beiden Seiten eine wohltuende Freiheit. Das Ende einer Patenschaft sollte immer mitgedacht und klar kommuniziert werden.

Bei Patenschaften für Geflüchtete ist darüber hinaus relevant:

■ Bei der ersten Begegnung der Tandems könnte eine **Dolmetscherin oder ein Dolmetscher** hilfreich sein, ebenso vielleicht Personen im Umfeld, die als Kulturmittlerinnen und -mittler in Frage kommen (und z.B. aus Migrant*innenorganisationen stammen oder selbst als Geflüchtete gekommen sind, aber über gute Deutsch- oder Englischkenntnisse verfügen).

■ **Interkulturelle Kommunikation** und die Auseinandersetzung mit Codes, Dos & Don'ts sollten Teil des Fortbildungskonzeptes für die Patinnen und Paten sein.

■ Die Geflüchteten haben meistens einen **großen emotionalen Rucksack** dabei: traumatische Fluchterfahrungen, die Trennung von der Familie, ein unklarer Asyl- und Aufenthaltsstatus. All diese Themen können dauerhaft präsent sein und besondere Herausforderungen an die Sensibilität der Patinnen und Paten stellen. Dies gilt umso mehr für Patenschaften für unbegleitete, minderjährige Geflüchtete, die von den zuständigen Jugendämtern und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe begleitet und vermittelt werden.

■ Insbesondere die **Bleibeperspektive** kann Geflüchtete zermürben, weil sie über eine lange Zeit ungewiss bleiben kann. Alle Beteiligten sollten sich dafür wappnen, dass die Patenschafts-Beziehung unterbrochen oder sogar abgebrochen werden muss, wenn die Betroffenen an einen anderen Ort umziehen müssen oder gar abgeschoben werden.

■ Jeder Mensch tickt anders. In Tandems mit Geflüchteten, die aus einem völlig **anderen Kulturkreis** kommen, führt dies manchmal beiderseits zu Missverständnissen oder Frustrationen. Das sollten sich die Patinnen und Paten vorab bewusst machen.

■ Aber keine Sorge: Ihre Partner-Organisation steht Ihnen und den als Patinnen und Paten engagierten Mitarbeitenden zur Seite. Sie hilft bei konkreten Anfragen, gibt Tipps oder vermittelt Ansprechpersonen.

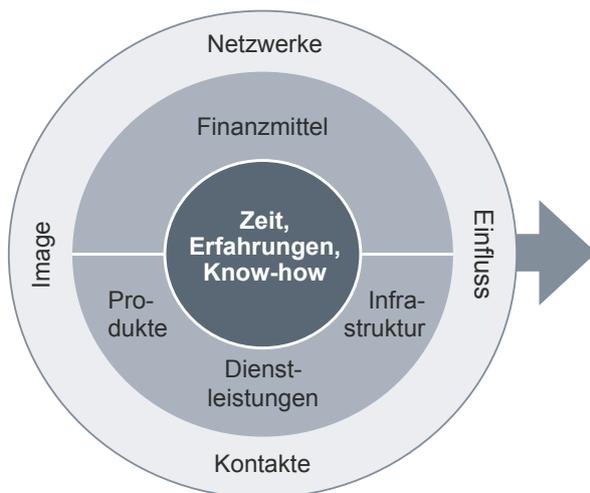


Patenschafts-Engagements für Unternehmen – so geht's

Egal für welche Art von Unternehmens-Engagement Sie sich entscheiden, für alle gilt: Legen Sie zu Beginn fest, was Sie erreichen wollen und ob und wie Sie dies überprüfen. Schaffen Sie also schon im Vorfeld die Voraussetzungen, damit die von Ihnen geförderten Patenschaften gelingen. Planen Sie angemessene Ressourcen so-

wie Personalkapazitäten für die interne Koordination in Ihrer Firma ein – und arbeiten Sie mit einer Organisation an Ihrem Standort zusammen, die bereits Erfahrungen mit der von Ihnen anvisierten Zielgruppe und dem Instrument Patenschaften haben, wie etwa die Programmträger von „Menschen stärken Menschen“.

Patenschaften fördern: Ressourcen und Engagement-Varianten



- **Persönliche Begegnung:** Von Ausflugsbegleitung, Spiele- oder Vorlesenachmittag bis hin zu Patenschaften ...
- **Kompetenz einbringen:** Für die Organisation: IT, PR, Gestaltung, Finanzen, ...
Für die Adressaten: Sprach-, Bewerbungs-, Telefontraining, Coaching, ...
- **Hands-on:** Bauen, Renovieren, Umzug/Veranstaltung unterstützen, ...
- **Indirekt:** Geld- und Sachspenden, Mitarbeitende motivieren, Informationen weitergeben, für Patenschaften, Integration und Zusammenhalt werben, ...

Um Einstieg und Klärung eines für Sie passenden **Engagements** zu erleichtern, folgen hier sieben verschiedene **Varianten** – von einfach bis ambitioniert – die Sie jeweils als Einstieg oder aufeinander aufbauend angehen können. Im Anschluss finden Sie einige Empfehlungen für eine gute Durchführung.

► Belegschaft informieren, sensibilisieren und motivieren

Der wichtigste Faktor bei Patenschaften sind die Menschen – Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sprechen Sie mit ihnen darüber. Auch wenn andere Aktivitäten Ihres Unternehmens selbst nicht oder nicht jetzt möglich sind, könnten Sie Ihre Beschäftigten über die Vorteile von Patenschaften für Integration und Zusammenhalt sensibilisieren. Jedes Engagement hilft.

Machen Sie es konkret: Informieren Sie über funktionierende Patenschafts-Programme in Ihrer Region. Laden Sie Vertreterinnen und Vertreter von entsprechenden Or-

ganisationen ein. Motivieren Sie ihre Belegschaft für ein privates Engagement, lassen Sie bereits engagierte Kolleginnen und Kollegen über ihre Erfahrungen sprechen, legen Sie Flyer von Patenschafts-Organisationen im Betrieb aus. Streuen Sie entsprechende Informationen über die Bandbreite dieser Art des Engagements, Interviews mit Fachleuten, mit Vertreterinnen und Vertretern der Kommune, der Wohlfahrtsverbände oder praktische Beispiele von Patenschafts-Organisationen in der Region auf Ihren Kommunikationsplattformen (Schwarzes Brett, Mitarbeiterzeitschrift, Intranet, soziale Medien).



// SO GEHT DAS

Wie wunderbar das funktioniert, zeigt ein Beispiel in Kassel: Dort hat die Freiwilligenagentur das *Zukunftsbüro* der Stadt kontaktiert und um Unterstützung für Ihre Patenschafts-Aktivitäten mit Geflüchteten gebeten. Mit Erfolg. Die Freiwilligenagentur durfte ihre Flyer und Informationsbroschüren in den Büros der Beschäftigten auslegen und sie über ihre konkreten Aktivitäten informieren, indem sie im Rathaus potentielle Patinnen und Paten einluden und Patenschafts-Treffen organisierten. Zahlreiche Mitarbeitende der Stadt Kassel ließen sich so begeistern und engagieren sich nun für Geflüchtete.

► Beschäftigte im privaten Engagement unterstützen

Wenn sich Ihre Beschäftigten privat bereits als Patinnen und Paten engagieren oder Sie mit Ihren Informationen (siehe vorheriger Abschnitt) Erfolg haben, könnte Ihr Unternehmen dieses private Engagement unterstützen: Zum einen finanziell, etwa indem Sie einen Zuschuss geben für Sachmittel oder Geld spenden für die Patenschafts-Organisationen, in denen sich Ihre Beschäftigten

engagieren. Oder Sie stellen Räume oder Fahrzeuge zur Verfügung. Oder sie erlauben den engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, am Arbeitsplatz zu kopieren, Mails oder Briefe zu versenden oder Telefonate zu führen, die mit ihrem Engagement zusammenhängen. Tragen Sie die Kosten für die Versicherung des privaten Engagements Ihrer Beschäftigten. Sponsern Sie Eintrittskarten, Fahrtickets oder Catering für Patenschafts-Ausflüge. Zeichnen Sie besondere gelungene Aktivitäten aus. Öffnen Sie Ihre internen Kommunikationsplattformen für Beschäftigte, die Kolleginnen und Kollegen als Patinnen und Paten gewinnen möchten. „Matchen“ Sie die private Engagement-Zeit und stellen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit frei, damit sie ihr Patenschafts-Engagement leben können.

INFO

Wir zusammen ist eine Initiative der deutschen Wirtschaft zur Unterstützung der Integration von Geflüchteten. Die beteiligten Unternehmen geben sogenannte „Versprechen“, in denen sie sich für ein Engagement zur Integration von Geflüchteten verpflichten, etwa durch Patenschaften, Mentoring, Bereitstellung von Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen oder durch die Unterstützung beim Spracherwerb. Viele anregende praktische Beispiele kleiner und großer Unternehmen gibt es unter www.wir-zusammen.de.

// SO GEHT DAS

SolarWorld schenkt Mitarbeitenden, die sich als Patinnen und Paten im Unternehmens-Projekt *Arbeiten@SolarWorld* oder in anderen Flüchtlings-initiativen und Integrationsorganisationen engagieren, bis zu drei bezahlte Arbeitstage – und stellt die Erfahrungen auf der Plattform der Initiative *Wir zusammen* anderen zur Verfügung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von *Randstad* können im Rahmen der Unternehmens-Initiative *Ehrensache* eine Finanzspritze für die Durchführung ehrenamtlicher Tätigkeiten in ihrer Freizeit beantragen. So half das Unternehmen einem Mitarbeiter bei dessen Fußball-Projekt mit Geflüchte-

ten, indem es die Kosten für die Basis-Ausrüstung der Spieler, die Startgebühren und die Verpflegung bei Turnieren übernahm. So stehen nur Gewinner auf dem Platz – und am Rand.

Companius ist die Plattform zur Förderung des Engagements der Belegschaft des Energieunternehmens *RWE* (heute *innogy*) auch im Bereich der Flüchtlingshilfe. Das Unternehmen unterstützt das gesellschaftliche Engagement seiner Belegschaft in der Freizeit, indem es organisatorische und finanzielle Hilfe für deren Projekte anbietet. Mitarbeitende können sich aber auch den gemeinnützigen Aktionen des Unternehmens anschließen.

► Lokale Plattformen – für den einfachen Einstieg

Wer sich umsieht, stößt sicher auf viele Aktionen direkt vor der Haustür: „Lokale Aktionstage“ oder „Marktplätze für gute Geschäfte“ sind einfache und kurzfristige Engagement-„Events“ für Unternehmen und Gemeinnützige – zum Schnuppern sind sie bestens geeignet. Gemeinsam mit anderen Betrieben können Sie hier ohne größere Verpflichtungen Initiativen und Projekte in Ihrer Region kennenlernen und direkt konkrete Engagements zum Beispiel für Geflüchtete vereinbaren und Erfahrungen sammeln.

Und wer weiß: Vielleicht sind Sie und Ihre Angestellten danach motiviert, sich weiterhin oder häufiger, z.B. in und für Patenschaften zu engagieren. Organisiert werden solche Veranstaltungen zumeist von lokalen Freiwilligenagenturen, Bürgerstiftungen, der Kommune oder der IHK. Dort weiß man auch, welche Patenschafts-Programme in Ihrer Stadt angeboten werden.

// SO GEHT DAS

TÜREN ÖFFNEN aus Nürnberg führte im März 2017 einen *Marktplatz für Gute Geschäfte* in Kooperation mit der Stadt Nürnberg, den Kammern, Trägern der Berufshilfe, Unternehmen und Organisationen zum Thema Flüchtlingshilfe durch. Das Ziel: Kooperationen anstoßen, um die berufliche Integration von Geflüchteten zu unterstützen.

Halten Sie Augen und Ohren auf: Einen solchen Marktplatz gibt es vielleicht auch in Ihrer Region. Falls nicht, lässt er sich aber bestimmt auch in Ihrer Stadt organisieren. Einen Überblick über bestehende Marktplätze sowie eine Anleitung und Informationen zur Organisation finden Sie unter www.gute-geschaeft.org.



INFO

Auf der Online-Plattform *bunt und verbindlich* können sich Unternehmen, Initiativen, Organisationen, Vereine und Privatpersonen engagieren, die gern einen Beitrag zur Integration von geflüchteten Menschen leisten wollen. Dieser Beitrag kann entweder eine Sach-, Geld- oder Zeitspende sein oder das Angebot einer Dienstleistung. Nach dem Motto „ich mache X, wenn jemand mit Y hilft“ können sich die Engagierten auf der Plattform verbinden und ihre Engagement-Angebote austauschen: www.buntundverbindlich.de

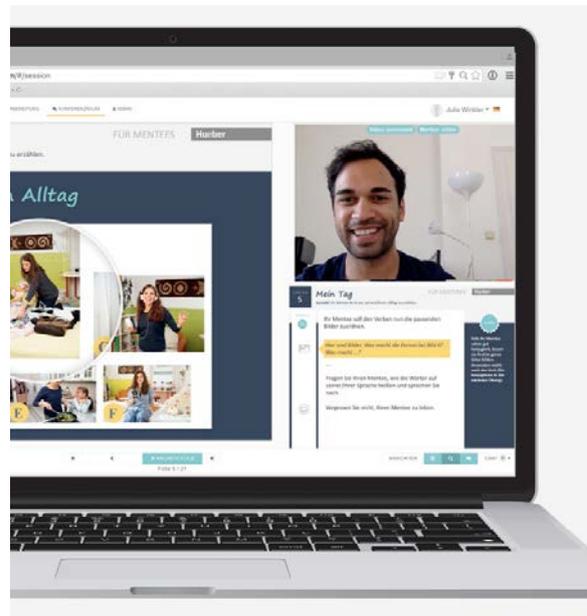
► Beteiligung an bestehenden Programmen

In vielen Orten gibt es bereits gut funktionierende Patenschafts-Programme – warum sich also nicht einfach anschließen? Eine Beteiligung an bestehenden Modellen bietet viele Vorteile: Sie docken an Bewährtem und funktionierenden Strukturen an. Sie wissen, worauf Sie sich einlassen und können den Aufwand an Zeit und Ressourcen gut kalkulieren. Sie können sicher sein, dass

Ihre Mitarbeitenden durch die Patenschafts-Organisation gut begleitet werden und diese Sie bei allen Fragen beraten kann (siehe die Empfehlungen auf Seite 15). Speziell für die Zielgruppe geflüchtete Menschen bieten die Programmträger von „Menschen stärken Menschen“ bestimmt auch bei Ihnen vor Ort die Möglichkeit an, in bestehenden Patenschafts-Programmen mitzuwirken.

// SO GEHT DAS

Volunteer Vision organisiert Sprachpatenschaften für Geflüchtete aus Integrationskursen, die sich in Volkshochschulen auf ihren Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt vorbereiten – über eine digitale Lernplattform und per Videochat. Denn: In abgelegenen Gegenden ist es für Geflüchtete manchmal schwierig, Menschen zu finden, mit denen sie sich über ihre beruflichen Vorstellungen austauschen können. Hier helfen Mitarbeitende von Unternehmen wie *Unicredit*, *Deutsche Bank* oder *Deutsche Telekom* via Online-Coaching: Vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus engagieren sie sich in zehn Online-Sessions á einer Stunde innerhalb von drei bis vier Monaten. Die Organisation stellt dafür die technische Plattform, ein erprobtes Curriculum und passende Lernmaterialien bereit, und bereitet die Beteiligten auf Ihre Aufgaben vor. www.volunteer-vision.com



Das Programm *JOBLINGE* hilft jungen benachteiligten und arbeitssuchenden Menschen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt durch die Begleitung erfahrener Mentorinnen und Mentoren. Mit überdurchschnittlich großem Erfolg: Die Maßnahmen qualifizieren die Jugendlichen so gut, dass sie schnell in Arbeit und Ausbildung kommen. Mit *JOBLINGE Kompass für Flüchtlinge* wurde das Angebot auf junge geflüchtete Menschen ausgeweitet. Unternehmen können

InCharge unterstützt arbeitslose Jugendliche durch Patenschaften und Mentoring beim Einstieg ins Berufsleben. Am Programm sind neben dem Programm-Initiator, der *Adam Opel*, weitere Unternehmen wie *Festo* oder *Kienbaum* beteiligt, deren Mitarbeitende sich als Mentorinnen und Mentoren engagieren. Seit 2015 gehören auch Patenschaften für Geflüchtete zum Programm. Die Mentorinnen und Mentoren begleiten und unterstützen die Geflüchteten zwölf Wochen lang in allen Belangen des Lebens, insbesondere aber bei der Heranführung an und beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt: Sie vermitteln Kenntnisse über die deutsche Berufsausbildung, unterstützen beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen oder bei der Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche.

www.incharge.jobs

INFO

Patenschafts-Projekte im Programm „Menschen stärken Menschen“ in Ihrer Region finden Sie auf der Engagement-Landkarte des *BMFSFJ* und im Internet. Siehe Kapitel 1 und www.bmfsfj.de

sich engagieren, indem sie etwa Räumlichkeiten für die Sprachvermittlung und Berufsqualifizierung zur Verfügung stellen und Beschäftigte für die Arbeit als Sprachtrainerin oder als Mentor freistellen, wie bspw. *BMW* das tut.

www.joblinge.de

► Aus Bestehendem mehr machen

Vielleicht gibt es in Ihrem Unternehmen schon Mitarbeiterengagement bzw. Corporate Volunteering. Warum diese Formate nicht um Patenschaften erweitern? Auch wenn Sie sich nur für einen gewissen Zeitraum für das Thema Integration entscheiden, könnten Sie bestehende Aktivitäten dafür öffnen. Wählen Sie beispielsweise für Ihren jährlichen Freiwilligentag (Social Day) Projekte aus, bei denen sich Ihre Teams für Geflüchtete oder gemeinsam mit ihnen in gemeinnützigen Organisationen engagieren können. Oder nutzen Sie Ihre Pro-Bono-

Aktivitäten, um speziell Organisationen für ihre Integrationsaufgaben zu unterstützen. Öffnen Sie Ihre Bewerbungstrainings oder andere arbeitsmarktbezogene Engagements im Bereich Schule-Wirtschaft, um auch mit geflüchteten Menschen in Kontakt zu treten und so vielleicht die Basis für zukünftige berufsbezogene Patenschaften zu legen. Oder stellen Sie einzelne Mitarbeitende frei, damit diese sich in Patenschafts-Projekten engagieren können. Die Liste der „Oders“ ist also lang. Das zeigen folgende Beispiele:

// SO GEHT DAS

Die Unternehmensberatung *Capgemini* kooperiert seit langer Zeit mit der Initiative *Arbeit durch Management/PATENMODELL* des *Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz*. Die Initiative unterstützt bundesweit Menschen mit Behinderung, Strafentlassene und junge arbeitssuchende Menschen, darunter seit 2015 auch Geflüchtete, bei der beruflichen Integration durch Ausbildungs- und Job-Patenschaften. Als Patinnen und Paten engagieren sich Personalprofis und Führungskräfte aus der Wirtschaft. Mitarbeitende von *Capgemini* nutzen regelmäßig ihren Firmen-Freiwilligentag, um Arbeitssuchende, die noch nicht in Patenschaften vermittelt wurden, auf ihrem Berufsweg zu coachen. Diesen Ansatz haben sie auf Geflüchtete übertragen und beraten nun auch diese in dem bestehenden Rahmen. Der Erfolg ließ nicht lange auf sich warten: Mittlerweile sind daraus Patenschaften zwischen Geflüchteten und *Capgemini*-Mitarbeitenden entstanden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kanzlei *Freshfields Bruckhaus Deringer* engagieren sich an allen fünf deutschen Standorten in Zusammenarbeit mit der *Arbeiterwohlfahrt (AWO)* für Flüchtlinge. Zum Beispiel in einer Wohngruppe für unbegleitete minderjährige Geflüchtete in Frankfurt am Main: Mitarbeitende von *Freshfields* führen mit ihnen gemeinsame Aktivitäten und Unternehmungen durch und unterstützen sie auf ihrem Weg ins Berufsleben durch Bewerbungstrainings und bei der beruflichen Orientierung. Aus den kurzfristigen Aktivitäten haben sich mittlerweile sogar Patenschaften entwickelt. Eine Mitarbeiterin der Kanzlei organisiert die firmeninternen Engagement-Projekte mit der Wohngruppe und kümmert sich als ehrenamtliche Projektkoordinatorin um die Wohngruppe der *Arbeiterwohlfahrt (AWO)*.

Andrea Bolz, Mitarbeiterin bei Freshfields
und Koordinatorin des Projekts

„Seit 2015 engagiert sich Freshfields für unbegleitete minderjährige Geflüchtete. Ich selbst hatte bereits in den neunziger Jahren Menschen, die nach Deutschland geflohen waren, zu Hause auf meinem Sofa sitzen. Deshalb lag es nahe, mich jetzt erneut in diesem Bereich zu engagieren. Ich organisiere gerne und freue mich, wenn der Laden läuft. Diese Fähigkeit kann ich als ehrenamtliche Projektkoordinatorin wirksam einbringen und so meinen Teil dazu beitragen, dass die Jungs in unserer Gesellschaft ankommen.“



► Selber machen!

Es steht Ihnen selbstverständlich frei, auch ein eigenes Patenschafts-Programm auf die Beine zu stellen – gänzlich allein oder gemeinsam mit anderen Akteuren in Ihrer Region.

// SO GEHT DAS

Weil keines der bisher stadtweiten Integrationsangebote zum Unternehmen passten, entwickelte die *Deutsche Flugsicherung* einfach selbst etwas. Nach dem Motto „Von der Soforthilfe zur langfristigen Integration“ stampfte das Unternehmen nach ersten Sammel-Aktionen ein Mentoring-Programm für junge Geflüchtete aus dem Boden. Mitarbeitende helfen den Jugendlichen in ihrer Freizeit innerhalb von drei Monaten in wöchentlichen Treffen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie vermitteln Werte, unterstützen bei der Berufsorientierung, der Suche nach einem Praktikums- und Ausbildungsplatz und stehen bei Alltagsfragen zur Seite. Eine ortsansässige Schule unterstützt das Unternehmen beim Matching der Tandems, die *JOBLINGE* (siehe S. 21) bereiten die Beschäftigten auf ihr Engagement vor. Und die Mühe lohnt sich: Bereits 19 Tandems sind aktiv und konnten den Jugendlichen bei ihrem beruflichen Einstieg helfen. Zukünftig soll das Programm auch für andere benachteiligte Jugendliche geöffnet werden.

Martina Zorbach

Interne Kommunikation, Deutsche Flugsicherung

„Durch das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Unternehmen einen regelrechten kulturellen Schub erhalten. Die Mitarbeitenden lernen durch ihre Mentees völlig andere Welten kennen – dabei haben sie richtige Aha-Erlebnisse. Nicht nur für unsere Beschäftigten ist dieses Mentoring-Engagement eine Bereicherung, sondern auch das Unternehmen profitiert enorm davon.“



In der Schwabenhochburg werden alle Kräfte und Leistungen gebündelt: Auf Initiative der *Bürgerstiftung Stuttgart* haben Unternehmen gemeinsam mit den lokalen Kammern, der Stadtverwaltung, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und anderen Behörden, Berufsschulen und zivilgesellschaftlichen Akteuren einen „Ausbildungscampus“ gegründet – eine zentrale Anlaufstelle für Jugendliche mit Fluchthintergrund und Ausbildungsproblemen. An einem Ort gibt es Informationen und Beratung rund um Ausbildung und Beruf, Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung und Begegnung. Und: es werden dort auch (Ausbildungs-)Patenschaften mit Mitarbeitenden von Unternehmen wie *Robert Bosch*, *Ernst & Young* und *Hallesche Versicherungen* vermittelt.

► Strategisch denken und handeln

Wenn es für Ihr gesellschaftliches Engagement bereits eine Strategie gibt, könnten Sie Patenschaften integrieren, mit bereits existierenden Aktivitäten verbinden oder Ihr gesellschaftliches Engagement auch komplett (ggf. auch nur für eine gewisse Zeit) auf Integration, Geflüchtete und sozialen Zusammenhalt ausrichten: Mitarbeiterengagement für Patenschaften; Kompetenzspenden für Organisationen, die sich mit diesen Themen befassen; Freiwilligentage in Flüchtlingsunterkünften; Sach- und Geldspenden für entsprechende Organisationen; Lobbying für Integrationsanliegen und vieles mehr. Zwei Beispiele zeigen, wie vielfältig und umfassend das sein kann – und wie sich wirksame Aktivitäten bedarfsbezogen und Schritt für Schritt in einem gegebenen Rahmen entwickeln können:

// SO GEHT DAS

Seit Herbst 2015 engagiert sich *IBM* gezielt für Geflüchtete. Flucht und Integration sind in die Corporate Citizenship-Strategie integriert. So will das Unternehmen einen umfassenden Beitrag leisten – in der Soforthilfe, für Integration und Beschäftigung. Das Engagement reicht von Praktika, Sammel-Aktionen für Erstaufnahme-Einrichtungen im Rahmen von Social Days bis hin zu Pro-Bono-Aktivitäten und Kompetenzspenden. Aber das Unternehmen geht noch einen wichtigen Schritt weiter: *IBM*-Beschäftigte entwickelten mit dem *DRK*

Weiter Seite 24

Kreisverband Mannheim eine Open-Source-Software weiter, damit die Erstaufnahme-Einrichtung besser in ihrer Arbeit unterstützt wird. Diese steht auch anderen Einrichtungen lizenzfrei zur Verfügung. So hat es das Unternehmen geschafft, seine geschäftlichen Kernkompetenzen mit seinem Engagement zu verbinden. Darüber hinaus sind Mitarbeitende in Kooperation mit der Stadt Herrenberg und der Volkshochschule Sprachpatenschaft-

ten eingegangen. Zuvor haben Sie ehrenamtlich mitgeholfen, das Patenschafts-Programm aufzubauen und zu organisieren. *IBM* stellt seine Räumlichkeiten für die Qualifizierung der Patinnen und Paten und für regelmäßige Patenschafts-Stammtische zur Verfügung und engagierte Mitarbeitende können im Unternehmen Spenden für ihre Patenschafts-Projekte beantragen und über eine interne Webseite Mitstreiter werben.

Peter Kusterer

Corporate Citizenship & Corporate Affairs, IBM

„Um die großen Herausforderungen durch Flucht und Integration zu meistern, bringen wir unsere Stärken, Kompetenzen und Ressourcen ein. Zum Beispiel helfen wir dem DRK als Betreiber einer großen Aufnahmeeinrichtung mit der IT und fördern das Engagement unserer Beschäftigten in Patenschaften für Geflüchtete. Engagement verändert und wirkt auch nach innen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln neue Perspektiven und Engagement-Ansätze und setzen diese eigenständig um. Das bestätigt: Bürgerschaftliches Engagement und Corporate Volunteering sind eine Kraft, deren Weiterentwicklung lohnt!“



Auch die *Deutsche Post DHL Group* engagiert sich mit unterschiedlich ausgerichteten Maßnahmen in Deutschland für die Integration geflüchteter Menschen und hat dies zum Bestandteil der Corporate Citizenship-Strategie gemacht. Vielfältige Formen von Patenschaften spielen dabei eine wichtige Rolle:

- Das Unternehmen aktiviert das Engagement der Mitarbeitenden in ihrer Freizeit u.a. in Lese- und Sprachpatenschaften mit der Stiftung Lesen, als Integrationslotsen oder als Mentorinnen und Mentoren mit *InCharge*. Auf unterschiedlichen Plattformen können sie sich über die Engagement-Angebote informieren. Zusätzlich können Beschäftigte ein Budget zur Unterstützung lokaler Engagements für Geflüchtete abrufen.

- „Praktikum Plus“, ist ein Joint Venture mit der *Bundesagentur für Arbeit*, *Henkel* und der *Deutschen Telekom*. Es ermöglicht geringqualifizierten Geflüchteten ohne Berufsabschluss mit Sprach- und Integrationskursen, Vorqualifizierungen, Praktika und Beschäftigungen Wege in den Arbeitsmarkt. Während des gesamten Zeitraums werden die Geflüchteten durch Mitarbeitende in sogenannten Unternehmens-Patenschaften bei der Eingewöhnung in die neue Arbeitsumgebung und darüber hinaus begleitet und unterstützt.

- Über hundert Mitarbeitende der *Deutsche Post DHL Group* in allen bundesweiten Produktionsstandorten koordinieren lokal die Engagement-Projekte für Geflüchtete, fördern das Engagement der Mitarbeitenden und bauen lokale Netzwerke mit Initiativen, Kommunen und anderen Organisationen auf.



Christoph Selig

GoTeach, Deutsche Post DHL Group

„Das Thema wird uns nicht nur in Deutschland noch lange begleiten. Flucht und Wanderungen werden zunehmen und deshalb bereiten wir uns schon jetzt systematisch auf die kommenden Herausforderungen vor.“



In fünf Schritten zur Patenschaft

Wenn Sie sich für ein Engagement mit Patenschaften entschieden haben und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einbinden möchten, brauchen Sie einen Plan – egal für welche der vielen Varianten Sie sich entschieden haben. Hier finden Sie fünf Schritte und ein paar Empfehlungen, an denen Sie sich bei der Vorbereitung orientieren können:



► 1. Ziele und Zielgruppen festlegen

Am Anfang steht immer Ihr Ziel. Legen Sie fest, was genau Sie mit Ihrem Engagement für Patenschaften erreichen wollen. Beziehen Sie in Ihre Antwort **unternehmensbezogene Ziele** (z.B. Vernetzung und Verankerung am Standort, Reputation), **mitarbeiterbezogene Ziele** (z.B. Förderung sozialer Kompetenzen, Mitarbeiter-Bindung) und **gesellschaftliche Ziele** (z.B. Integration von benachteiligten Zielgruppen in den Arbeitsmarkt) ein. Aufwand und Nutzen sollten in einem angemessenen Verhältnis stehen – für Ihr Unternehmen,

aber auch für Ihre Partner-Organisation, weitere Kooperationspartner und die Adressaten Ihres Engagements.

Formulieren und beschreiben Sie Ihre Ziele möglichst konkret und realistisch. Überprüfen Sie, ob die geplanten Aktivitäten zu Ihren Zielen passen (Tun wir das Richtige?) und ob die Ressourcen, die Sie einsetzen wollen bzw. können, in einem realistischen Verhältnis zu Ihren Zielen stehen – und wie Sie dies im Prozess und am Ende überprüfen: Wie wollen Sie die Zielerreichung „messen“,

mit welchen „Instrumenten“ wollen Sie was überprüfen, welche Indikatoren geben Ihnen darüber Auskunft?

Für eine aussagekräftige Auswertung ist es wichtig, dies vorab festzulegen und in Ihren Plan einzubauen – lieber einfach und machbar, als nur anekdotisch. Ebenfalls wichtig: Stimmen Sie dies mit Ihrer Partner-Organisation ab, die Ihnen an vielen Stellen Informationen zur Verfügung stellen oder Sie bei den Indikatoren beraten kann.

Zur Festlegung Ihrer Ziele gehört auch, wie viele und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen werden: Sollen sich grundsätzlich alle Mitarbeitenden am Patenschafts-Engagement beteiligen können oder dem Ziel entsprechend nur spezielle Gruppen, Teams oder Einzelpersonen? Wer passt zur angepeilten Ziel-

gruppe? Und schließlich: Wie informieren Sie die Belegschaft über Ihre Ziele und das Engagement Ihres Unternehmens, gibt es eine Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich schon in diesem Stadium zu beteiligen? Es ist wie bei jedem Projekt: Eine gute Planung am Anfang hilft. Und sicher auch ein paar gute und engagierte Köpfe, auf die Sie zählen können.



► 2. Variante und Patenschaft identifizieren

Nun legen Sie fest, welche der im vorigen Abschnitt vorgestellten Varianten zu Ihren Zielen passt oder ob Sie ein ganz eigenes Vorgehen wählen. Ebenso, welche der Patenschafts-Typen (siehe den Abschnitt ab Seite 10) Ihren Zielen und den ins Auge gefassten Zielgruppen am besten entsprechen. Dazu gehört auch die Überlegung, ob Sie sich über die Patenschaften hinaus mit weiteren Aktivitäten für oder gemeinsam mit der entsprechenden Zielgruppe engagieren wollen: zum Beispiel durch Hands-on-Projekte in Flüchtlingsunterkünften,

Kompetenz-Spenden für die Partner-Organisationen, Bereitstellung von Logistik, ergänzende Geld- oder Sachspenden des Unternehmens, Rest-Cent-Spenden der Mitarbeitenden und vieles mehr. Die verschiedenen Möglichkeiten und eine Übersicht finden Sie in der Abbildung auf Seite 18.

► 3. Projektmanagement aufsetzen und Rahmen stecken

Grundgerüst und Eckpfeiler Ihres Engagements für Patenschaften stehen nun. Im nächsten Schritt legen Sie die passenden Rahmenbedingungen für eine gute Durchführung im Unternehmen fest: Wann soll das Patenschafts-Engagement Ihrer Mitarbeitenden stattfinden?

Während der Arbeitszeit oder privat in der Freizeit? Sowohl als auch? Und wie soll es stattfinden? Und natürlich gehört auch dazu, wie Sie ein Engagement der Mitarbeitenden unterstützen wollen und in welcher Form.

Einige Unternehmen fördern das Engagement Ihrer Mitarbeitenden während der Arbeitszeit durch **Freistellungen**: Die Spanne reicht von Freistellungen für vom Arbeitgeber organisierte Teamprojekte über regelmäßige „Soziale Tage“ (z.B. 4 Stunden/Monat, 1 Tag/Jahr), die von allen individuell in Anspruch genommen werden können, bis zu „Sabbaticals“ von mehreren Wochen am Stück. Je nach gewünschter Intensität können Sie ermöglichen, die Patenschafts-Begleitung auch ohne fixe Regelung ab und an während der regulären Arbeitszeit durchzuführen, etwa für die Begleitung des Tandempartners zur Behörde.

Die Unterstützung des privaten Engagements von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der **Freizeit** durch das jeweilige Unternehmen zieht ebenfalls immer weitere Kreise. Die Möglichkeiten sind vielfältig: Finanzspritzen an die Patenschafts-Projekte, in denen sich Ihre Mitarbeitenden engagieren; Matching von Freizeit mit einem gewissen Kontingent an Arbeitszeit; Übernahme von vor- und nachbereitenden Aufgaben im Rahmen einer Patenschaft, die Ihre Mitarbeitenden in ihrer Freizeit durchführen (wie es bei dem *Bildungspaten*-Programm der *Commerzbank* der Fall ist; siehe auf Seite 13).

Folgende Fragen sollten außerdem auf Ihrer Liste stehen

■ Wer ist für die Durchführung aller internen Prozesse, die **Koordination** und als **Ansprechperson** für Geschäftsleitung, Mitarbeitende und Dritte verantwortlich? Wenn Sie an mehreren Standorten aktiv werden möchten: Welche Aufgaben sind **zentral**, welche liegen besser vor Ort? Und welches **Zeitbudget** ist dafür notwendig? Planen Sie auf jeden Fall ausreichende Vorlauf- und Vorbereitungszeiten für alle Arbeitsschritte ein.

■ Welches **Budget** setzen Sie ein fürs Projekt-Management, für Aufwendungen (Material, Verpflegung, Fahr- und Eintrittskarten), für interne Materialien, ergänzende Spenden und anderes?

■ **Interne Kommunikation:** Welche Gremien oder Personen, welche Multiplikatoren sollten Sie einbinden (Geschäfts-/Teamleitung, Personal, Ausbildungsleitung, Kommunikation, ...)? Wie stellen Sie die Unterstützung (und ggf. Mitwirkung) von Geschäftsführung und Management sicher? Sollten sich Ihre Mitarbeitenden beteiligen und wie (ggf. auch via Betriebsrat, Mitarbeitervertretung)?

■ Auf welche Weise wollen Sie Ihre **Mitarbeitenden informieren, gewinnen, auswählen** – und auch von Seiten des Betriebs begleiten? Wie erfolgt das Teilnahmemanagement? Und schließlich: Wollen Sie das Engagement würdigen? In welcher Form?

■ Welche **formalen Fragen** sind zu beachten? Insbesondere wenn sich Ihre Mitarbeitenden in der Arbeitszeit engagieren, klären Sie die folgenden Punkte mit der Partner-Organisation:

- Haftpflicht-, Unfallversicherung, Arbeitssicherheit
- Polizeiliches Führungszeugnis bei Patenschaften für Minderjährige
- Bildrechte für Fotos in der Patenschafts-Organisation und von den Beteiligten
- Steuerliche Aspekte, wenn die Patenschafts-Organisation eine Zuwendungsbestätigung ausstellen soll
- Bei Hands-on-Projekten: Haftung und Gewährleistung für die Aufgaben, die für die Patenschafts-Organisation erledigt werden

Sprechen Sie den rechtlichen Rahmen aber auch an, wenn Ihr Unternehmen nur indirekt beteiligt ist und sich Ihre Mitarbeitenden in der Freizeit engagieren.

■ Welche **Informationen** benötigen Sie für eine gute Durchführung, welche für eine gute Auswertung – und wie sollen diese Informationen gesammelt und festgehalten werden? Was davon müsste Ihre Partner-Organisation zuarbeiten?

■ Wie möchten Sie insgesamt die **Abstimmung und regelmäßige Feedbacks** mit der oder den Patenschafts-Organisation(en) gestalten, mit der oder denen Sie bei Ihrem Engagement bei fast allen Varianten in Verbindung stehen werden?

■ Und schließlich: Möchten Sie intern und auch extern über Ihr Engagement **kommunizieren**? Was braucht es dafür, wer ist dafür zuständig und was erwarten Sie dabei von Ihrem Kooperationspartner?

■ Vielleicht werden Ihre Antworten auf diese Fragen Auswirkungen auf die beiden ersten Schritte haben, die jetzt ggf. noch einmal angepasst werden.

► 4. Partner finden und Projekte durchführen

Bei aller guten und akribischen Planung bis hierher: Ein gutes Patenschafts-Engagement steht und fällt mit der passenden Partner-Organisation. Diese Organisationen sind DIE Expertinnen und Experten im Gemeinwesen, haben den Zugang zur Zielgruppe, kennen ihren Alltag und ihre Bedarfe und sind meistens seit langer Zeit erfahren in der Arbeit mit Freiwilligen – und können Ihnen vielleicht auch die ein und andere Empfehlung für die Information und Gewinnung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben.

Wer kommt in Frage?

In Kapitel 1 haben wir bereits auf die Organisationen hingewiesen, die im Rahmen des vom Bundesfamilienministerium geförderten Programms „Menschen stärken Menschen“ Patenschaften organisieren. Aber das sind

nicht die einzigen: In jeder Stadt gibt es weitere Akteure, die Patenschaften durchführen – gemeinnützige Vereine, Verbände, Stiftungen, gemeinnützige GmbHs, aber auch Schulen, Hochschulen und Einrichtungen in kommunaler oder kirchlicher Trägerschaft. Hier treffen Sie auf eine Vielzahl unterschiedlicher Strukturen: Einige sind nur lokal aktiv, andere regional oder gar national. Da ist es mitunter nicht einfach, die richtige Ansprechperson zu finden – hier können Wohlfahrtsverbände, Kommune oder Kammer weiterhelfen. Gute Anlaufstellen sind auch Mittlerorganisationen wie Freiwilligenagenturen oder Bürgerstiftungen: Sie sind in der Region gut vernetzt und können bei Ihrer Suche unterstützen oder vermitteln sogar selbst Patenschaften ► siehe das UPJ-Mittlernetzwerk. Fragen Sie auch bei der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter nach Programmen in Ihrer Region.

Wie auswählen?

Nun wird es spannend: Finden Sie heraus, welche der gemeinnützigen Organisationen am besten zu Ihren Zielen passt. Wer hat einen guten Zugang zur potentiellen Zielgruppe? Welche Typen von Patenschaften werden angeboten? Wo stimmt die Chemie? Prüfen Sie das auch, wenn Sie Vorschläge und Empfehlungen von Mitarbeitenden eingeholt haben, die sich bereits als Patinnen und Paten engagieren. Und gehen Sie möglichst flexibel an die Partnersuche heran, denn vielleicht gibt es die Art von Patenschaft, die Sie im Auge haben, in Ihrer Region (noch) nicht, so dass Sie vielleicht eine etwas andere Richtung einschlagen müssen.

Kooperationen müssen nicht kompliziert und bis in den letzten Winkel geplant sein – ein gewisser Pragmatismus hilft, um mit einer Organisation zusammenzuarbeiten. Vielleicht starten Sie einen Testballon durch gemeinsame kleinere Aktivitäten, um die Akteure kennenzulernen (mitsamt ihrer Verlässlichkeit und Professionalität).

Herausfordernd wird es, wenn Sie Ihr Patenschafts-Engagement an mehreren Standorten nach demselben Muster durchführen möchten und eine einzige Organisation suchen, die Ihnen ein standardisiertes Programm und für die Begleitung eine erfahrene Ansprechperson sowohl zentral als auch an jedem Standort zur Verfügung stellen kann. Patenschaften brauchen Nähe und eine Verbindung zu den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort, weshalb die allermeisten Patenschafts-Programme von einzelnen Organisationen vor Ort durchgeführt werden (auf einige überregionale Programme haben wir an verschiedenen Stellen hingewiesen).

Absprachen treffen

Sind Sie von der Partner-Organisation überzeugt, sollten Sie mit den Verantwortlichen an einen Tisch kommen und Ihr Vorhaben, Ziele, Zeithorizonte, Erwartungen und Möglichkeiten austauschen sowie die Arbeitsschritte und Prozesse besprechen, die beiderseits anfallen. Wenn Sie nicht nur punktuell zusammenarbeiten, sollten Sie dabei auch ein Verfahren besprechen, wie Sie sich regelmäßig abstimmen und wie eventuelle Probleme rasch aus dem Weg geräumt werden können. Die Partner-Organisation sollte eine Ansprechperson für die Zusammenarbeit mit Ihnen benennen. Geben Sie sich und Ihrem Kooperationspartner Zeit, um eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.

Durchführung

Solchermaßen vorbereitet, sollte einer guten Durchführung Ihrer Patenschafts-Aktivitäten nichts mehr im Wege stehen. Als letzter Check, hier noch einmal die wichtigsten Fragen – deren Klärung je nach Variante und Art der Patenschaft etwas anders ausfallen wird:

- Sind die Patenschaften und alle organisatorischen Eckdaten deutlich beschrieben und allen bekannt?
- Sind die Erwartungen und Ziele von Unternehmen, Partner-Organisation, Mitarbeitenden und Adressaten klar und aufeinander abgestimmt?
- Sind alle formalen und rechtlichen Bedingungen geklärt?
- Steht das Management auf Ihrer Seite und auf Seiten der Organisation und sind alle Ansprechpersonen benannt?
- Sind alle Beteiligten gut vorbereitet, alle Informationen gestreut und ist die Begleitung der zukünftigen Patinnen und Paten gesichert?
- Wie werden die Ergebnisse dokumentiert und ausgewertet?
- Werden die Patinnen und Paten für ihr Engagement gewürdigt?



► 5. Auswerten und kommunizieren

Als Unternehmerin und Unternehmer wissen Sie: Eine aussagekräftige Auswertung hängt von einer klaren Zieldefinition und Festlegung ab, welche (quantitativen und qualitativen) Indikatoren wie und mit welchen Mitteln am Ende geprüft werden sollen (Monitoring-Daten, Fragebögen, Interviews, etc.).

Was „messen“?

Was Sie selbst tun und welche Ergebnisse Sie mit Ihrem Patenschafts-Engagement anstreben, haben Sie beschrieben. Mögliche quantitative Indikatoren zur Feststellung der Ergebnisse sind zum Beispiel:

- Wie viele Patenschaften für welche Zielgruppen haben Sie über welchen Zeitraum (und ggf. zu welchem spezifischen Thema) unterstützt bzw. gefördert?
- Wie hoch ist die Anzahl der Adressaten, die im Verlauf oder kurz nach Ihrer arbeitsplatzbezogenen Patenschaft einen Schul-, Praktikums-, Arbeits- oder Ausbildungsplatz erhielten oder einen (Schul-)Abschluss bzw. ein Prüfungs-Zertifikat erwarben?
- Wie hoch sind die Ressourcen, die Sie insgesamt eingesetzt haben?
- Wie viele Beschäftigte haben mitgemacht und wie viele Stunden haben sie – und wie viele Stunden hat Ihr Unternehmen investiert?

Der sogenannte „Impact“ (gesellschaftliche Wirkungen) ist nur sehr schwer zu „messen“. Bleiben Sie bei Indikatoren, die Sie auch erheben und mit Ihrem Engagement in Verbindung bringen können. Hier geht es um „weiche“ Faktoren, wie:

- Kompetenzzuwachs bei den Adressatinnen und Adressaten der Patenschaften, bessere Schulnoten bei Schulkindern, Stiften neuer Beziehungen z.B. für Geflüchtete, Steigerung von Selbstvertrauen, etc.
- Entwicklung sozialer Kompetenzen bei Ihren Beschäftigten
- Erhöhung der Betriebsbindung und Arbeitgeberattraktivität
- Wie viele Beschäftigte haben sich im Rahmen des Engagements Ihrer Firma zum ersten Mal bürgerschaftlich engagiert, wie viele sind anschließend dabei geblieben?

In jedem Fall können Ihnen eine gemeinsame Auswertung und ein Feedbackgespräch mit Ihrer Partner-Organisation wertvolle Informationen liefern, was Sie erreicht haben – und was in der Folge verbessert werden kann. Ihre Ergebnisvorstellungen und die Art und Weise der Dokumentation und Auswertung sollten Sie schon

vorab besprochen haben. Ihr Kooperationspartner wird Sie sicher auf weitere mögliche Ergebnisse und Wirkungen hinweisen können.

Darüber sprechen

Nichts ist überzeugender für Ihre Mitarbeitenden, Kooperationspartner und die Öffentlichkeit als Geschichten des Gelingens. Ein gutes Storytelling stellt den gesellschaftlichen Erfolg Ihres Engagements ins Zentrum, aus dem heraus Sie transparent, sachlich, nachprüfbar und sensibel kommunizieren. Seien Sie sich bewusst, dass auch Kommunikation eine gute Strategie braucht, die mit Antworten auf folgende Fragen beginnt:

- In welcher Form wollen Sie Ihr Patenschafts-Engagement bzw. das Engagement Ihrer Mitarbeitenden kommunizieren?
- Welche Wirkung wollen Sie bei den unterschiedlichen Akteuren damit erzielen?
- Was genau wollen Sie im Unternehmen erreichen? Vielleicht weitere engagierte Mitarbeitende gewinnen?
- Was wollen Sie in der Außenkommunikation bewirken? Weitere Freiwillige gewinnen wie Geschäftspartner, Freunde und Bekannte der Belegschaft? Oder die Bedeutung von Patenschaften für Integration und Zusammenhalt am eigenen praktischen Beispiel herausstellen?
- Welche Kommunikationskanäle eignen sich für die jeweiligen Zielgruppen und die mit ihnen verbundenen Botschaften? Wann und für was nutzen Sie Ihr Intranet, Ihr Unternehmensblog, Ihre Mitarbeiterzeitschrift, Ihren Facebook-Account oder Plakate?

Denken Sie daran, dass Sie das Thema Kommunikation bereits im Vorfeld mit Ihrer Partner-Organisation abstimmen. Ein kritischer Punkt kann das Bildmaterial sein – nicht jeder und jede möchte sein oder ihr Gesicht in Broschüren, auf Webseiten oder gar in der Zeitung sehen. Das sollte mit den Beschäftigten und für die Adressaten der Patenschaften mit Ihrem Partner ebenfalls vorab geklärt und in den Prozess eingebaut werden.

Auf ein letztes Wort

Sie sehen: Ein Engagement Ihres Unternehmens für Patenschaften ist anspruchsvoll und muss gut organisiert sein – aber für ein engagiertes Unternehmen am Ende gar nicht so schwer, wenn Sie Schritt für Schritt vorgehen. Und auch wenn Sie nicht jeden Punkt und Rat dieser Broschüre akribisch befolgen: Entscheidend ist, dass Sie loslegen. Auch mit kleinen Schritten leisten Sie einen wertvollen Beitrag, benachteiligte Menschen nachhaltig in die Gesellschaft zu integrieren. Für eine starke Gemeinschaft in Vielfalt und eine friedvolle Zukunft.



Nützliche Zusatzinformationen

Die folgende Auswahl an weiterführenden Informationen zu Akteuren, Praxishilfen und Literaturhinweisen hilft Ihnen bei den ersten Schritten für Ihr Patenschafts-Engagement.

Programmträger „Menschen stärken Menschen“

Über diese Programmträger erhalten Sie bundesweit Kontakte und Informationen zu Organisationen, die Patenschaften vor Ort durchführen.

- Alt für jung-Patenschaften – Seniorenbüros unterstützen Geflüchtete. Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS): www.seniorenbueros.org
- Ankommenspatenschaften. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa): www.bagfa.de
- Bürgerstiftungen stiften Patenschaften. Bundesverband deutscher Stiftungen: www.buergerstiftungen.org
- Das Patenschaftsprogramm der Arbeiterwohlfahrt für Menschen nach der Flucht. AWO Bundesverband: www.awo.org
- Deutscher Caritasverband: www.caritas.de
- Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband – Gesamtverband: www.der-paritaetische.de
- Deutsches Rotes Kreuz: www.drk.de
- Diakonie Deutschland: www.diakonie.de
- Gemeinsam Jung. djo-Deutsche Jugend in Europa, Bundesverband: johanna-voss@djo.de
- Gemeinsam lernen und leben – Schülerpatenschaften mit Lernen durch Engagement. Freudenberg Stiftung: www.lernenddurchengagement.de
- Gemeinsam.Schaffen.Patenschaften für das WIR der Verschiedenen. Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD): www.tgd.de
- House of Resources Hamburg: www.buerger-helfen-buergern.com
www.engagement-hamburg.de
www.jobcafe-billstedt.de
sowie www.dialogeimstadtteil.de
- HUCKEPAK. Deutsches Kinderhilfswerk: www.huckepack.berlin
- Landungsbrücken für Geflüchtete – Patenschaften in Hamburg stärken. BürgerStiftung Hamburg: www.buergerstiftung-hamburg.de sowie www.mentor-ring.org
- Muslimische Gemeinden bilden Patenschaften / Gegenwart – Geschwisterlich – Gestalten. Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion (DITIB) Bundesverband: www.fluechtlingshilfe.ditib.de

- openTransfer # Patenschaften. Stiftung Bürgermut: www.opentransfer.de
- PatInnen, MentorInnen und LotsInnen für die Unterstützung und Integration von geflüchteten Menschen – Verbreitung, Unterstützungsbedarfe und Perspektiven. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE): www.b-b-e.de
- Start with a Friend: www.start-with-a-friend.de
- Stiftung Bildung: www.stiftungbildung.com
- WEICHENSTELLUNG für Zuwandererkinder und -jugendliche. ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius: www.zeit-stiftung.de
- Wir sind Paten. Zentralrat der Muslime in Deutschland: www.wirsindpaten.de sowie www.zentralrat.de
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST): www.zwst.org

Netzwerke und Informationsplattformen

Untenstehend sind weiterführende Informationen zu Netzwerken und Plattformen aufgeführt, die Beispiele von engagierten Unternehmen für Geflüchtete sowie Patenschafts-Organisationen (auf Landesebene) bündeln und Kontakte zu Organisationen und Expertinnen und Experten zu diesem Thema weitervermitteln.

Netzwerke

Mentor.Ring Hamburg

Der Mentor.Ring e.V. ist ein Netzwerk von Vereinen, Stiftungen und anderen Organisationen, die Mentoring- und Patenschafts-Programme für Kinder und Jugendliche (und ggf. ihre Familien) in Hamburg initiieren und durchführen. www.mentor-ring.org

Netzwerk AusbildungsPatenProjekte NRW

Das Netzwerk vereint Organisationen, die Ausbildungs-Patenschaften in NRW anbieten. Die Koordinierungsstellen in Köln beraten rund um das Thema Ausbildungs-Patenschaften und stehen Institutionen, Kommunen, Initiativen und Unternehmen zur Seite, die in ihrer Region ein solches Patenschafts-Projekt ins Leben rufen möchten. www.ausbildungspaten-nrw.de

Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften

Auch in Berlin hat sich ein Verbund aus verantwortlichen Akteuren und Unterstützern von Patenschaftsprogrammen für Kinder und Jugendliche zusammengeschlossen.

sen. Das Netzwerk gibt den „Telemachos“ heraus, einen regelmäßig erscheinenden Fachbrief über Mentoring und Patenschaften für Kinder und Jugendliche mit wissenschaftlichen Einblicken zum Thema. Der Fachbrief ist kostenlos. www.kipa-berlin.de

Netzwerk Familienpaten Baden-Württemberg

Das Netzwerk besteht aus Organisationen und Initiativen, die in Baden-Württemberg Familien-Patenenschaften initiieren und durchführen. Es hat zum Ziel, Familien-Patenenschaften landesweit auszubauen. Die zentrale Koordinationsstelle in Stuttgart dient als Anlauf- und Beratungsstelle für Kommunen, Landkreise, freie Träger und andere Institutionen wie etwa Unternehmen.

www.netzwerk-familienpaten-bw.de

Netzwerk Familienpaten Bayern

In Bayern haben sich der Deutsche Kinderschutzbund Landesverband Bayern, der Bayerische Landesverband des Katholischen Deutschen Frauenbundes, der Landesverband Mütter- und Familienzentren in Bayern und das Zentrum Aktiver Bürger Nürnberg zusammengetan, um Familien-Patenenschaften in Bayern zu verbreiten.

www.familienpaten-bayern.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Das Netzwerk ist eine zunächst auf drei Jahre angelegte Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Es bietet Betrieben aller Größen, Branchen und Regionen, die sich für geflüchtete Menschen engagieren und sie beschäftigen (wollen), Beratung in Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtliches Engagement sowie Praxis-Tipps zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf. Außerdem gibt es gute Beispiele.

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Service-Stelle Patenschaften in Sachsen-Anhalt

Wenn Sie sich für Patenschaften in der Region Sachsen-Anhalt engagieren möchten, können Sie sich an die Service-Stelle Patenschaften Sachsen-Anhalt wenden. Darüber finden Sie unter anderen zu Freiwilligen-Agenturen und weiteren Organisationen, die Patenschaften vor Ort initiieren. www.lagfa-lsa.de

WIR zusammen

Ziel der Initiative der deutschen Wirtschaft ist die Unterstützung der Integration von Geflüchteten in Deutschland. Die beteiligten Unternehmen geben sogenannte Patenschafts-Versprechen, in denen sie sich für ein Engagement zur Integration von Geflüchteten verpflichten, etwa durch Patenschaften, Mentoring, Bereitstellung von Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen oder durch die Unterstützung beim Spracherwerb.

www.wir-zusammen.de

Informationsplattformen

Aktion Zusammen wachsen

Die Aktion vernetzt und unterstützt Patenschafts- und Mentoringprojekte. Auf der Website der gleichnamigen Servicestelle finden Sie eine Datenbank mit entsprechenden Patenschafts- und Mentoringprojekten in Ihrer Nähe sowie viele hilfreiche Broschüren und Quellen zu dem Thema. www.aktion-zusammen-wachsen.de

Bunt und verbindlich

Die Online-Plattform verbindet Unternehmen, Initiativen, Organisationen, Vereine und Privatpersonen, die sich für die Integration von geflüchteten Menschen engagieren in Form von Sach-, Geld- oder Zeitspenden möchten.

www.buntundverbindlich.de

Deutschland kann das

Die Website der Bundesregierung bietet eine Sammlung von bundesweiten Initiativen und Projekten zur Integration von Flüchtlingen und eine Darstellung verschiedener Einzelbeispiele.

www.deutschland-kann-das.de

Patenschaften-Aktiv

Deutschlandweite Datenbank mit über 1600 Kontaktdaten von lokalen Patenschafts-Vermittlungen für Kinder-, Lern-, Job- und Familien-Patenenschaften.

www.aktivpaten.de

Willkommen bei Freunden

Sechs regionale Servicebüros helfen Städten und Landkreisen dabei, geflüchtete Kinder und Jugendliche in Kita und Schule willkommen zu heißen und beim Übergang ins Berufsleben zu begleiten. Eine App möchte dabei unterstützen, freiwillige Helfende zu finden.

www.willkommen-bei-freunden.de

INFO

Mitglieder des UPJ-Netzwerks sind u.a. über 25 erfahrene regionale Mittlerorganisationen aus 15 Bundesländern, die Sie bei Ihrer Suche nach Partnerorganisationen und Vermittlung von Patenschaften vor Ort unterstützen können. www.upj.de

Praxishilfen, Literaturhinweise und Links

Hier finden Sie eine Auswahl weiterführender Literatur sowie Quellenhinweise, aus denen wir unsere Anregungen und Informationen für diese Handreichung bezogen haben.

Kerstin Albrecht, Linda Gugelfuß, Wiebke Gülcibuk, Philipp Hoelscher: Vom Willkommen zum Ankommen: Ratgeber für wirksames Engagement für Flüchtlinge in Deutschland. PHINEO. Berlin 2016.

AWO Bundesverband (Hrsg.): Patenschaften für Flüchtlinge. Eine Handreichung zum Patenschaftsprogramm für Flüchtlinge. Berlin 2016:

www.kampagnen.awo.org

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) (Hrsg.): Patenschaften verbinden. Bundesarbeitsgemeinschaft. Erfahrungen von Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Bürgerstiftungen mit dem Programm „Menschen stärken Menschen“. Berlin 2016: www.bagfa.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros: Alt für Jung-Patenschaften. Seniorenbüros unterstützen Geflüchtete. Ein Erfahrungsbericht. Bonn 2017:

www.seniorenbueros.org

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Wirkungsanalyse des Patenschaftsprogramms im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“, erstellt durch prognos AB. Berlin 2017:

www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Aktion zusammen wachsen. Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern. Leitfaden für Patenschaften. Berlin 2017:

www.aktion-zusammen-wachsen.de

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (Hrsg.): Migration – Unternehmen – Engagement. Dokumentation zur Fachtagung am 7. und 8. November 2015 in Rüsselsheim. BBE-Eigenverlag. Berlin 2015: www.b-b-e.de

Timothy A. Cavell, David L. DuBois, Michael J. Karcher, Thomas E. Keller, Jean E. Rhodes.: Policy brief: strengthening mentoring opportunities for at-risk youth. National Mentoring Center. Portland 2009: pdxscholar.library.pdx.edu

Deutscher Bundestag: Erster Engagementbericht - Für eine Kultur der Mitverantwortung. Bericht der Sachver-

ständigenkommission und Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 17/10580 vom 23.08.2012.

DIHK e.V. (Hrsg.): Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration. Projekte und Aktivitäten der IHK-Organisation zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung. 2. Auflage. DIHK. Berlin 2016: www.dihk.de

DIHK e.V. (Hrsg.): Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung – Leitfaden für Unternehmen. 3. Auflage. DIHK. Berlin 2017: www.dihk.de

gut.org (Hrsg.): Wie innovative Ansätze der Zivilgesellschaft Geflüchtete in Deutschland unterstützen. Studie zu digitalen Innovationen zur Integration von Flüchtlingen von Ben Mason, Lavinia Schwedersky, Akram Al-fawakheeri im Auftrag des Bundesministeriums des Innern. Berlin 2017: www.betterplace-lab.org

Susanne Huth: PatInnen, MentorInnen, LotsInnen für Integration – Akteure, Konzepte, Perspektiven. BBE-Arbeitspapiere Nr.1. Berlin 2017: www.b-b-e.de

Reinhard Lang, Ellen Sturm: Neue Verbindungen schaffen. Unternehmenskooperationen für gemeinnützige Organisationen. UPJ. Berlin 2015.

Stefan Michels: Employee Volunteering als Win-Win-Konstellation: Ergebnisse zweier quasi-experimenteller Studien. Springer Gabler Verlag. Wiesbaden 2016.

Christiane Perzlmaier, Birgit Sonnenberg: Patenschaften praxisnah. Herausforderungen und Umsetzung von Kinder- und Familienpatenschaften. Beltz Juventa Verlag. Weinheim und Basel 2013.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan Integration Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin 2011: www.bundesregierung.de

Bernd Schüler: Ankommenspatenschaften – Einsichten aus einem Modellprojekt für geflüchtete und einheimische Menschen. Evaluation des bagfa-Modellprojekts „Ankommenspatenschaften“. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa). Berlin 2017. www.bagfa.de

Bernd Schüler: Macht Mentoring einen Unterschied? Forschende aus den USA und England untersuchen, was Mentoring für Heranwachsende bewirkt. In: beziehungsweise. Juni 2012, S. 1-4: www.univie.ac.at

Bernd Schüler: Ein Engagement, das wirkt – Mentoring und 1:1-Patenschaften im Paritätischen Berlin. Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin. Berlin 2014: www.paritaet-berlin.de

David Schiefer: Was wirklich wichtig ist: Einblicke in die Lebenssituation von Flüchtlingen. Kurzinformati- on (zur Studie) des SVR-Forschungsbereichs 2017-1. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integra- tion und Migration (SVR) GmbH. Berlin 2017: www.svr-migration.de

Joseph P. Tierney, Jean Baldwin Grossman, Nancy L. Resch: Making a Difference: An Impact Study of Big Brothers/Big Sisters (Re-issue of 1995 Study). Philadelphia 2000, S. 20 ff.: www.ppv.issuelab.org

„Wir zusammen“ Projektbüro der Ralph und Judith Dommermuth Stiftung (Hrsg.): Flüchtlinge erfolgreich integrieren. Chancen und Herausforderungen für un- ternehmerisches Engagement (Studie): Düsseldorf o.J: www.wir-zusammen.de

Isabell Zwania: Patenschaftsprojekte der Caritas für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund – eine Auswertung. In: Alborino, Roberto; Zwania Isa- bell (Hrsg.): Begegnen, mitverantworten, mitgestalten: Patenschaftsmodelle für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Lambertus Verlag. Freiburg im Breisgau 2008.

UPJ ist das Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerorganisationen in Deutschland. Im Mittelpunkt stehen Projekte, die zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen, indem sie neue Verbindungen zwischen Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und öffentlichen Verwaltungen schaffen. Mit einer Praxiserfahrung von über 20 Jahren und einem engagierten Team unterstützt der gemeinnützige UPJ e.V. diese Akteure darüber hinaus mit Informationen und Beratung bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Corporate Citizenship und Corporate Social Responsibility Aktivitäten.

Weitere Informationen finden Sie unter www.upj.de

Impressum

- Herausgeber: © UPJ e.V. Berlin 2017
- Autor/innen: Anja Herde, Dr. Reinhard Lang, Christel Nelius
- Gestaltung: Katja Jaeger, design jaeger, www.design-jaeger-berlin.de
- Lektorat: Thomas Friemel, KOMBÜSE Kommunikationsbüro für Social Entrepreneurship, www.kombuese.org
- Fotos: S. 1, 5, 9, 10, 12, 13 oben, 14, 15, 18, 25: 123rf.com | S. 1, 7, 30: Stefan Worring für Kölner Freiwilligen Agentur, Projekt „Außerschulische Begleitung von Flüchtlingskindern durch ehrenamtliche Patinnen und Paten“ | S. 1, 17, 24 unten: UPJ | S. 1, 13 unten: Thomas Banneyer für Kölner Freiwilligen Agentur, Projekt „Außerschulische Begleitung von Flüchtlingskindern durch ehrenamtliche Patinnen und Paten“ | S. 1, 16: Minhua Chen für IBM | S. 1, 28: Tanja Elm für ISKA gGmbH | S. 1, 20: Tatendrang München | S. 3: Steffen Kugler für Bundesregierung | S. 11: The DO SCHOOL für Start with a Friend, Pilotprojekt H&M meets the world | S. 19: Kai Viakofsky für Freiwillig in Kassel! – Ankommens-Patenschaften | S. 21: Volunteer Vision | S. 22: Sarah Cremer für Andrea Bolz | S. 23: To Kühne für Martina Zorbach | S. 24 oben: Peter Kusterer | S. 26: Andreas Ernst für UPJ
- ISBN: 978-3-937765-06-8