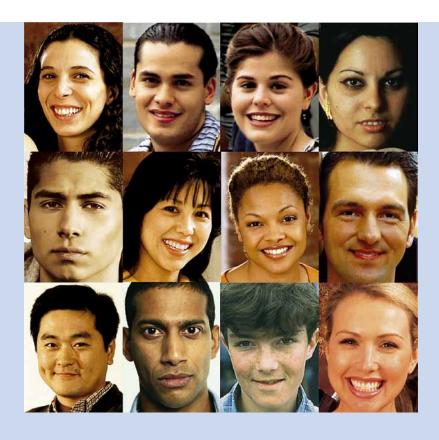


Jobpatenschaften für Migranten und Migrantinnen



Individuelle Begleitung für mehr Integration auf dem Arbeitsmarkt





Impressum

Diese Handreichung ist ein Ergebnis des Projekts "GEMINI – Gemeinsam für Integration" im Rahmen des XENOS-Programms "Integration durch Vielfalt".

Herausgeber:

Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Georgstraße 7, 50676 Köln (www.ida.caritas.de)

Konzeption:

Kastriot Gjoni, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln; Dorothea Domasik, SkF Langenfeld; Hana Korinkova, Weißer Rabe, München; Susanne Lehmann, IN VIA Paderborn; Rita Maier, IN VIA Offenburg; Elke Zeitner, Caritasverband Rheine

Text und Redaktion:

Sandra Schmid, Berlin (www.sandraschmid.de)

Layout und Satz:

Alexander Schmid (www.faberludens.de/as)

Fotos:

KNA (S. 9), Fotolia – auremar (S. 11), Lisa F. Young (S. 16), rainbow33 (S. 18), Marcus (S. 13)

Stand: August 2012

Ein Projekt der





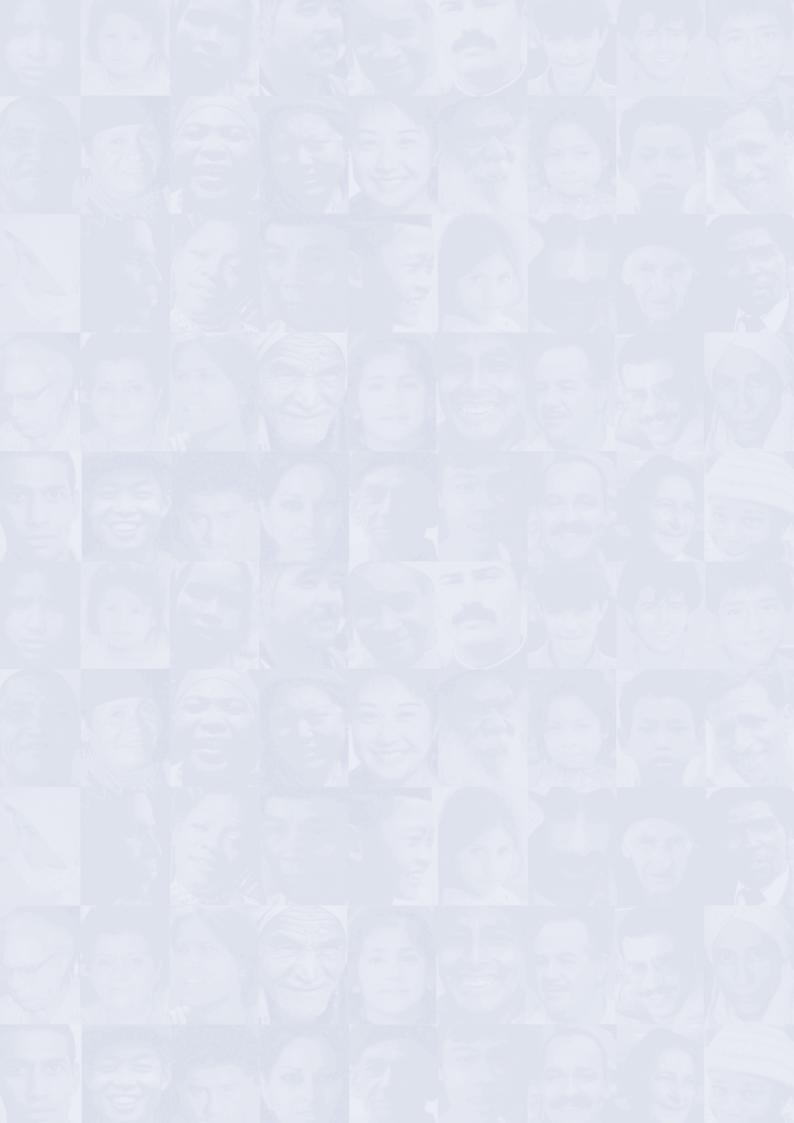






Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds

Vorwort	5
Vorbemerkung: Wozu diese Handreichung?	6
Was sind Patenschaftsprojekte – und was zeichnet sie aus?	7
Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Projektideen	
Wie können Jobpatenschaften funktionieren? Welcher Rahmen macht sie erfolgreich?	8
1. Familie und soziales Umfeld: Gemeinsam zum Erfolg	8
Aus der Praxis: Familienpatenschaften in Rheine	8
Aus der Denkwerkstatt: Eltern in die Patenschaft	10
Aus der Denkwerkstatt: Familiencoaching	10
Aus der Denkwerkstatt: Familien und Unternehmen vernetzen	10
2. Bildung und Beruf: Den Übergang meistern	11
Aus der Praxis: Schülermentoring in Offenburg	11
Aus der Denkwerkstatt: Brüche im Lern- und Bildungsprozess vermeiden	12
3. Kulturelle Vielfalt: Austausch fördern und Wissen nutzen	13
Aus der Praxis: Interkulturelle Tandems in Paderborn	13
Aus der Denkwerkstatt: Migrationshintergrund als Potenzial	14
4. Neue Formen der Kooperation: Gut vernetzt ist halb gewonnen	15
Aus der Praxis: Jobpatenschaften in München	15
Aus der Denkwerkstatt: Kooperation mit Unternehmen	17
Aus der Praxis: Patenschaften für Migrantinnen in Langenfeld	17
Aus der Denkwerkstatt: Patenschaften und Bildungsträger vernetzen	19
Waitarführanda Informationan und nützlicha Links	20



Es kommt darauf an, was im Kopf ist. Wir alle sind Migrantinnen und Migranten.

In vielen Großstädten wie Berlin, Hamburg, München und Köln ist Migrationshintergrund eher Normalität als eine Besonderheit. Begriffe wie "Vielfalt" und Slogans wie "Diversität als Ressource nutzen", "Vielfalt als Ressource", "Vielfalt tut gut" arbeiten fleißig und gut meinend am schlechten Image des Begriffes Migrationshintergrund. Denn: Dieser wird weitläufig mit Defiziten verbunden, wie mit mangelnden Deutschkenntnissen, fehlenden Kontakten und Netzwerken zu anderen - Nicht-Migrant(-inn)en - mit Armut, sozial niedrigem und bildungsfernem Stand und nicht zuletzt mit Kriminalität. Begriffe wie "Vielfalt" – fein und gut durchdachte Slogans – sind richtig und wichtig. Ja endlich, muss man dazu eigentlich sagen!

Eigentlich deswegen, weil wir darüber nicht hinwegsehen dürfen, dass der Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe, zu Arbeitsplätzen, zu Ausbildungsplätzen und vielem mehr für manche Menschen versperrt bleibt, teilweise durch gesellschaftliches Versagen, teilweise durch eigenes Verschulden.

Angebote wie u. a. Integrationskurse und berufsbezogene Deutschförderung sind nicht hinreichend genug auf migrations- und milieuspezifische Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten. Gleich verhält es sich mit Eingliederungsmaßnahmen nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III. Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III könnten z. B. durch Jobpatenschaften sehr gut auf die unterschiedlichen Förderbedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingehen, und das sehr individuell und situativ. In zahlreichen unserer Standorte gibt es solche Jobpatenprojekte. die zum Teil auch im GEMINI-Projekt weiterentwickelt bzw. angestoßen wurden. Auch im Rahmen der sogenannten freien Förderung nach § 16f SGB II könnten und sollten migrations- und milieuspezifische Integrationsangebote für Personen gestrickt werden, für die Migrationshintergrund eine Hemmschwelle und eben noch keine Ressource darstellt.

Wir dürfen beim Bestreben einer positiven Konnotation von Migration, Vielfalt und Diversität nicht vergessen: Auch in einer Vielfaltsgesellschaft gibt es Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, Sprache, ihres Aussehens, ihrer körperlichen und geistigen Einschränkungen nicht mitmachen können, wollen oder auch dürfen!

Die Ihnen vorliegende Handreichung richtet sich vornehmlich an Sozialpädagogen und Anleiter in unseren gut 120 Bildungs- und Beschäftigungsbetrieben sowie an weitere soziale Dienste der Caritas bundesweit. Tagtäglich stehen sie ihre Frau und ihren Mann als Mittler verschiedener Systeme, als Scharnier zwischen der Schul- und Arbeitswelt, zwischen Elternhaus und Gesellschaft, zwischen Jobcenter und Ausbildungsbetrieb. Die Handreichung möge helfen, neue Impulse in der alltäglichen Praxis zu setzen, Bewährtes weiterzuverfolgen und vor allem Innovationen zu wagen, Maßstäbe zu setzen.

Noch einen Gedanken möchte ich Ihnen mit auf den Weg geben, den man oft auf einer dieser philosophienobelpreisverdächtigen Postkarten am Kiosk liest, ohne gleich die Autorenschaft oder den Kontext des Gedanken zuordnen zu können. Oft aber bleiben unser Blick, unsere Gedanken, daran haften, und wie ich finde, laden diese Aphorismen zum Schweifen der eigenen Gedanken ein. Nehmen Sie die Einladung ruhig an, und folgen Sie Ihren Gedanken und Ideen.

"Das Glück besteht darin, wie alle Welt zu leben und doch wie kein anderer zu sein."

Dr. Hans-Jürgen Marcus

Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit

Vorbemerkung: Wozu diese Handreichung?

Mehr als 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben heute in Deutschland. Damit hat ungefähr ein Fünftel der Bevölkerung eine Zuwanderungsgeschichte. Und insbesondere die Gruppe der jungen Migranten und Migrantinnen wächst. Ein großes Potenzial an Fähigkeiten und Talenten, das bislang jedoch vielfach noch brachliegt. Die gesellschaftliche Integration vieler Migranten und Migrantinnen weist deutliche Schwachstellen auf. Zwischen den Lebenswelten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund klafft in Deutschland trotz Fortschritten in den letzten Jahren eine große Lücke. Das beweist ein Blick auf die Zahlen.

HINTERGRUND

"GEMINI - Gemeinsam für Integration"

Ziel des Projekts "GEMINI – Gemeinsam für Integration" ist es, die interkulturelle Kompetenz in den Betrieben und Einrichtungen der BAG IDA zu fördern und damit den (Wieder-)Einstieg von Migranten und Migrantinnen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierfür wurde eine Informations- und Servicestelle eingerichtet, die die Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger rund um die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie zu Fragen von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt berät. Neben der Entwicklung neuer Jobpatenschaftsmodelle standen die Erarbeitung von Konzepten zur Sprachförderung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie zur speziellen Förderung von jungen Müttern mit Zuwanderungsgeschichte im Mittelpunkt der Arbeit. Erprobt wurden alle Modelle und Konzepte, die im Rahmen von GEMINI entwickelt wurden, an insgesamt 14 Projekt-Standorten, um so gleichzeitig ein bundesweites Netzwerk aufzubauen.

Die Ergebnisse dieser Erfahrungen wurden zum Abschluss des GEMI-NI-Projekts veröffentlicht: Neben der Publikation "Jobpatenschaften" erschienen auch ein Leitfaden zur Sprachförderung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie eine Handreichung zur Förderung von jungen Müttern mit Zuwanderungsgeschichte.

Finanzielle Unterstützung erhielt GEMINI aus dem "XENOS-Bundesprogramm". Damit fördert wiederum das Bundesarbeitsministerium Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung in Betrieben und Schulen sowie in den Bereichen Verwaltung, Ausbildung und Qualifizierung. Im Fokus stehen insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, deren Zugang zu Schule, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist.

Höhere Hürden auf dem Weg zu einem Ausbildungsoder Arbeitsplatz

Bildung gilt als Schlüssel für Integration. Doch der Anteil von jungen Menschen, welche die Schule ohne einen Abschluss verlassen, war im Schuljahr 2008/2009 unter Ausländern und Ausländerinnen mit 7,3 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei deutschen Jugendlichen (2,3 Prozent).¹ Auch der Anteil der Personen ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss lag im Jahr 2010 bei Migranten und Migrantinnen mit 31,6 Prozent doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (14,9 Prozent).² Ein ähnliches Bild zeigt sich in puncto Ausbildung: Jugendliche mit Migrationshintergrund finden deutlich seltener als deutsche Jugendliche einen Ausbildungsplatz. Deren Ausbildungsbeteiligungsquote lag im Jahr 2008 bei 68,2 Prozent, die von Ausländern und Ausländerinnen bei 32,2 Prozent.³

Ebenso klar ersichtlich sind die Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Die Arbeitslosenquote war 2010 mit 15,8 Prozent in der ausländischen Bevölkerung doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (7 Prozent).⁴

Auch wenn die politischen Bemühungen, Integration zu fördern, zuletzt verstärkt wurden – die Zahlen belegen, wie groß der Handlungsbedarf noch immer ist. Doch insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt gibt es nicht genug Förderung. Vor allem Förderinstrumente, die sich an der besonderen Situation von Menschen mit Migrationshintergrund orientieren, fehlen. Ein Manko, denn sie haben aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte oft höhere Hürden zu überwinden, um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden.

GEMINI-Jobpatenschaftsmodell für Arbeitsmarktintegration

Hierzu können Patenschaftsprojekte und -netzwerke einen wertvollen Beitrag leisten: Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (BAG IDA) hat deshalb im Rahmen ihres dreijährigen Projekts "GEMINI – Gemeinsam für Integration" (2009 bis 2012) ein neues Jobpatenschafts-

¹ Quelle: Zweiter Integrationsindikatorenbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2011, S. 11.

Ebd., S. 12.

³ Quelle: 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer, 2010, S. 378.

⁴ Quelle: Zweiter Integrationsindikatorenbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2011, S. 14.

modell entwickelt. Ziel dieses Modells ist es. Menschen mit Migrationshintergrund einen Paten oder eine Patin an die Seite zu stellen, welcher/welche sie individuell und intensiv unterstützt und auf ihrem Weg (zurück) auf den Arbeitsmarkt begleitet. Erprobt wurden solche Jobpatenschaften in verschiedenen Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen der BAG IDA.

Erfahrungen aus der Praxis, Ideen zur Anregung

Über die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen gibt die vorliegende Handreichung nun einen Überblick. Im Mittelpunkt stehen fünf Porträts von Jobpatenschaftsprojekten in Langenfeld, München, Offenburg, Paderborn und Rheine. Sie beleuchten die praktische Arbeit vor Ort und zeigen, in welchen Handlungsfeldern und unter welchen organisatorischen Rahmenbedingungen Jobpatenschaften erfolgreich sind. Ergänzend dazu stellen wir Ihnen in dieser Handreichung verschiedene Ideen und Ansätze für neue Patenschaftsprojekte und Projektnetzwerke vor. Sie wurden in insgesamt sechs Workshops im Rahmen des GEMINI-Projekts erarbeitet. Ziel dieser Handreichung ist es, neue Jobpatenschaftsproiekte anzustiften. Lassen Sie sich von Praxiserfahrungen und Projektideen inspirieren: Nachahmen ist ausdrücklich erwünscht!

Weiterführende Informationen zum Thema, Hinweise auf Publikationen sowie nützliche Kontakte zum Vernetzen finden Sie schließlich im letzten Abschnitt der Handreichung.

Was sind Patenschaftsprojekte – und was zeichnet sie aus?

Ursprünglich leitet sich der Begriff Pate vom lateinischen "patrinus" ab. Aus dem christlichen Verständnis heraus ist der Pate eine Art "Mit-Vater", der das ihm anvertraute Patenkind in seiner spirituellen, aber auch menschlichen Entwicklung begleitet. Längst aber wird der Begriff Pate nicht mehr nur im religiösen Kontext, sondern vielfältig verwendet. Patenschaften und Patenschaftsprojekte gibt es heute vor allem im Bereich der Bildung.

Doch was ist nun eine Patenschaft genau? Darunter versteht man eine zeitlich begrenzte Beziehung zwischen zwei Menschen, in der eine meist ältere, lebenserfahrene Person eine jüngere begleitet und unterstützt. Patenschaften sind Beziehungen, die auf Verbindlichkeit, Freiwilligkeit und Verlässlichkeit beruhen. Um die Entwicklung des Patenkindes zu fördern, setzt ein Pate oder eine Patin all seine/ihre Erfahrungen und Kontakte ein, darüber hinaus viel zusätzliches Engagement.

Jobpatenschaft – Begleitung auf dem Weg zu einem **Ausbildungs- oder Arbeitsplatz**

Eine Patenschaft kann als allgemeine Hilfestellung im Leben des Patenkindes geplant sein oder sich auf bestimmte Themen, wie etwa Hilfestellung beim Lernen oder das Erreichen eines Schulabschlusses, konzentrieren. Das Ziel einer Jobpatenschaft ist es insbesondere, das Patenkind bei der Suche nach einer sinnstiftenden Arbeit, einem Ausbildungsplatz, Praktikumsplatz oder auch nach weiterführenden Bildungsangeboten zu begleiten. Bisweilen ist es dafür aber

HINTERGRUND

Mentor, Coach, Lotse

Mehrere Bezeichnungen, ein Prinzip: Viele Projekte zur Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nutzen den Begriff Patenschaft, oft wird aber auch von "Mentoring" gesprochen. Besonders gebräuchlich ist diese Bezeichnung insbesondere in der Hochschulbildung oder in der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung. Das Wort "Mentor" stammt aus der griechischen Mythologie, wo Mentor der Freund des Odysseus und gleichzeitig der Erzieher von dessen Sohn Telemach war. Heute bezeichnet man mit Mentor/Mentorin einen Ratgeber oder eine Ratgeberin, der/die mit Erfahrung und Wissen die Entwicklung eines/ einer Mentee fördert. In manchen Projekten werden sie auch Lotsen/ Lotsinnen oder Coaches genannt. Im Kern geht es jedoch immer um die Eins-zu-eins-Betreuung eines jungen durch einen älteren, erfahrenen Menschen. In dieser Handreichung sprechen wir von (Job-)Patenschaften und Paten bzw. Patinnen. Die Begriffe Mentoring und Mentor/-in verwenden wir nur dann, wenn sie innerhalb eines Patenschaftsprojekts, das in der Handreichung vorgestellt wird, benutzt werden. Weil die meisten Projektverantwortlichen von Mentees sprechen, wenn sie Jugendliche und junge Erwachsene meinen, die begleitet werden, bleibt die Handreichung bei dieser Bezeichnung und verzichtet im Folgenden auf den Begriff "Patenkind".

notwendig, dass sich Pate/Patin und Patenkind zunächst darauf konzentrieren, Hemmnisse – die dem Erreichen des Ziels der Jobpatenschaft entgegenstehen – zu beseitigen. Dies können etwa sprachliche oder psychische Beeinträchtigungen sein. Gerade in einem solchen Fall wird ein/-e Pate/ Patin auch bei privaten Problemen zum/zur Berater/-in, gibt Orientierung und Halt.

Individuelle Betreuung als Schlüssel zum Erfolg

Was zeichnet nun das Modell der Patenschaft aus – und welche Vorteile hat es? Es ist insbesondere die individuelle Förderung, die eine Patenschaftsbeziehung so erfolgversprechend macht. Jugendliche bekommen eine Bezugsperson, die sich ihnen ganz gezielt und individuell widmen kann. Sie unterstützt sie dabei, die eigenen Stärken kennenzulernen, sich neuen Herausforderungen zu stellen und mit Rückschlägen umzugehen. Gerade für junge Menschen mit Migrationshintergrund kann diese Eins-zu-eins-Betreuung der entscheidende Faktor für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und bessere Teilhabechancen sein.

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Projektideen: Wie können Jobpatenschaften funktionieren? Welcher Rahmen macht sie erfolgreich?

So einfach das Prinzip der Patenschaft ist, so vielfältig sind die Handlungsfelder, in denen eine Eins-zu-eins-Betreuung erfolgversprechend ist. Vier besonders interessante und zur Förderung von Migranten und Migrantinnen wichtige Handlungsfelder sowie sieben Projektideen stellt die Handreichung in diesem Abschnitt vor. Außerdem im Porträt: fünf Jobpatenschaftsprojekte, die mit verschiedenen Herangehensweisen und Konzepten insbesondere auch jungen Migranten und Migrantinnen den Weg ins Arbeitsleben ebnen. Trotz mancher Unterschiede – eines haben alle hier vorgestellten Projekte gemeinsam: Die Verantwortlichen haben Allianzen geschmiedet und sich vernetzt. Sie wussten, dass eine Patenschaft, und vor allem ein ganzes Patenschaftsprojekt, immer dann erfolgreich ist, wenn es zusätzliche Bündnis- und Kooperationspartner hat – sei es in der Familie des/der Mentee, in der Schule oder in anderen Projekten und Einrichtungen.

1. Familie und soziales Umfeld: **Gemeinsam zum Erfolg**

Um den Bildungsweg zu meistern und danach einen Platz im Arbeitsleben zu finden, braucht jedes Kind und jede/-r Jugendliche Unterstützung – insbesondere von den Eltern. Viele Familien mit Migrationshintergrund stellt dies aber vor Schwierigkeiten. Denn die Sprache, in der die Kinder in der Schule unterrichtet werden, lernen sie oft selbst noch. Das Bildungs- und Ausbildungssystem in Deutschland ist ihnen fremd. Zudem fehlen meist soziale oder berufliche Netzwerke, um die Kinder zu fördern. Diese Lücke können Patenschaftsprojekte schließen. Besonders wirkungsvoll ist die Begleitung durch Paten oder Patinnen, wenn sie die Familien und das soziale Umfeld des/der Mentee integrieren. Dass aber auch die Betreuung durch einen "Mit"-Paten, etwa den Ehepartner einer Patin, hilfreich sein kann, zeigt wiederum das Beispiel aus dem Patenschaftsprojekt in Rheine.

AUS DER PRAXIS

Zwei statt eins: Familienpatenschaften in Rheine

Keine Ausbildung, kaum Perspektive – dafür reichlich andere Probleme: Alkohol, Drogen nicht selten auch Gewalt. Diese Situation, in der sich viele junge Aussiedler in Rheine befanden, wollten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Caritas-Migrationsdienstes ändern. 2007 initiierten sie deshalb das Patenschaftsprojekt "FitZu – Fit für die Zukunft", das bis 2010 durch Fördergelder des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, anschließend im Rahmen des GEMINI-Projekts unterstützt wurde. Das Ziel: Junge Aussiedler und andere Jugendliche mit Migrationshintergrund im Alter von 17 bis 21 Jahren beim Übergang von der Schule zur Berufsausbildung durch ehrenamtliche Paten und Patinnen zu begleiten.

Dieser enge Fokus auf die Altergruppe hat sich mittlerweile erweitert. Heute betreuen Paten/Patinnen auch Migranten und Migrantinnen, die älter als 21 Jahre sind. Bei der Eins-zu-eins-Begleitung setzt die Caritas Rheine bis heute auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, die jeweils einem/einer Mentee zur Seite stehen. Das Projekt ganz in die Hände von Ehrenamtlichen zu legen, wie es bei FitZu ausprobiert wurde, hat sich aber als nicht praktikabel herausgestellt. "Es braucht unbedingt einen Hauptamtlichen, der die Ehrenamtlichen kontinuierlich begleitet und der auch die Zeit hat, das Projekt zu vernetzen und Kooperationen aufzubauen", sagt Elke Zeitner, die neben ihrer Verantwortung für die Caritas-Migrationsberatung vor einigen Monaten auch die FitZu-Koordination übernommen hat.

Auch den richtigen Paten oder die richtige Patin für jede/-n Jugendliche/-n zu finden, gehört zu ihren Aufgaben und erfordert Erfahrung und Einfühlungsvermögen, denn schließlich ist der Erfolg einer Patenschaft auch eine Frage der Chemie. Und eine des Netzwerks: Als Zeitner vor einiger Zeit einen Paten suchte, der einen aus dem Kongo geflüchteten früheren Kindersoldaten begleiten konnte, fand sie mithilfe ihrer Kontakte zu anderen Projekten, Einrichtungen und Institutionen rasch eine Frau, die fließend Französisch sprach und sich die Betreuung des Analphabeten zutraute. Inzwischen hat der junge Mann mit ihrer Hilfe eine Aufenthaltserlaubnis bekommen und seine erste eigene Wohnung bezogen. Auch im Lesen und Schreiben macht er Fortschritte. So wie ihn hat FitZu seit 2008 rund 80 junge Migranten und Migrantinnen begleitet. Derzeit sind es zehn Jugendliche und junge Erwachsene mit Zuwanderungsgeschichte, die mehrheitlich von Patinnen betreut werden. Ein Umstand, der sich in einigen Fällen jedoch als unvorteilhaft erwiesen hat: Die Jugendlichen fanden zu Männern leichter als zu Frauen einen Zugang. Eine Erfahrung, welche die FitZu-Koordinatorin auf die Idee gebracht hat, Familienpatenschaften zu erproben. Dabei steigt neben der Patin auch deren Ehepartner in die Begleitung ein. Der Jugendliche bekommt so zwei Bezugspersonen – mit unterschiedlichem

men Tipp

"Wie jede andere Beziehung braucht eine Patenschaft Kontinuität. Ehrenamtliche gehen mit der Begleitung von Jugendlichen für eine längere Zeit eine Verbindlichkeit ein. Wechsel sind für Mentees belastend – kein Wunder, sie verlieren eine Bezugsperson."

Elke Zeitner, Caritas Rheine

Erfahrungshintergrund sowie verschiedenen Sicht- und Herangehensweisen. Im Fall eines 14-jährigen Schulverweigerers mit russischem Migrationshintergrund war dies der entscheidende Schritt. Der "Mit"-Pate war selbst als Aussiedler nach Deutschland gekommen, hatte seinen Schulabschluss nachholen müssen und wusste, in welcher Lage der Junge sich befand. "Er hat ihm das fehlende männliche Vorbild ersetzt", sagt Zeitner. Und das mit Erfola: Heute geht der Junge wieder zur Schule.

Das Geheimnis des Gelingens einer Patenschaft ist für Zeitner die persönliche Beziehung, die zwischen Paten/Patinnen und Jugendlichen entsteht. "Jeder Mensch braucht jemanden, der an ihn glaubt. Die Jugendlichen entwickeln in der Begleitung durch Paten und Patinnen wieder Vertrauen in sich und ihre Stärken, bekommen ein neues Selbstwertgefühl. Zu Recht: Schließlich beherrschen sie oft eine zweite Fremdsprache und verfügen über interkulturelle Erfahrungen, die sie in einer globalisierten Welt auch beruflich einsetzen können."



Steckbrief - die Fakten auf einen Blick

Namen des Projekts: "FitZu - Fit für die Zukunft"

Gründung: 2007

Träger: Caritasverband Rheine

Ort: Rheine

Ansprechpartnerin: Elke Zeitner Kontakt: (05971) 862-334,

Elke.zeitner@caritas-rheine.de

Website: www.caritas-rheine.de/47125.html Mitarbeiter (inklusive Paten/Patinnen): eine Hauptamtliche, zehn Ehrenamtliche

Familie und soziales Umfeld lassen sich auf unterschiedliche Art in Patenschaften integrieren, das zeigen die folgenden drei Projektideen, die in mehreren Workshops im Rahmen des GEMINI-Projekts entstanden sind:

AUS DER DENKWERKSTATT

Eltern in die Patenschaft

Wann ist der Ansatz sinnvoll? Wenn Jugendliche nicht mehr in die Schule gehen wollen, den Abschluss nicht schaffen oder keinen Ausbildungsplatz finden, sind Eltern mit Migrationshintergrund oft überfordert. Sie (oder eine andere Vertrauensperson) in einer solchen Situation mit in eine Patenschaft einzubinden, bietet Vorteile.

Was ist das Ziel? Im Mittelpunkt der Patenschaft steht die individuelle Begleitung des/der Jugendlichen. Doch in regelmäßigen Treffen suchen Paten/Patinnen gleichzeitig den Austausch mit den Eltern, um sie einerseits für die Probleme ihrer Kinder zu sensibilisieren und ihnen zu verdeutlichen, wie wichtig Unterstützung für den Erfolg der Kinder ist. Andererseits dienen die Treffen auch der Verständigung zwischen Eltern und Paten/Patinnen über Wünsche, Erwartungen und Ziele.

Wie gelingt die Umsetzung? Neben dem Kontakt zu dem/ der Jugendlichen muss auch der Kontakt zu den Eltern oder einer anderen Vertrauensperson aufgebaut und kontinuierlich gepflegt werden.

Was bringt es? Die Einbindung der Eltern kann den/die Mentee und seine/ihre Motivation stärken. Sie hat zudem einen zweiten positiven Nebeneffekt: Die Begleitung eines Paten oder einer Patin aktiviert nicht nur die Ressourcen des/der Jugendlichen, sondern auch die der Eltern. Sie haben so etwa die Möglichkeit, mehr über das Bildungsund Ausbildungssystem in Deutschland zu erfahren – und bessern gleichzeitig im Gespräch mit dem Paten oder der Patin ihre eigenen Deutschkenntnisse auf.

Familiencoaching

Wann ist der Ansatz sinnvoll? Ein Familiencoaching eignet sich in Fällen, in denen es Paten oder Patinnen nicht gelingt, das Vertrauen eines/einer Jugendlichen zu gewinnen.

Was ist das Ziel? Um den Kontakt zu dem/der Jugendlichen nicht zu verlieren, wird in einem ersten Schritt nur die Familie (oder eine andere Vertrauensperson aus dem familiären oder weiteren sozialen Umfeld) begleitet. Ziel ist, über diesen Weg Zugang zu dem/der Jugendlichen zu bekommen. Wenn der/ die Jugendliche schließlich Vertrauen gefasst hat, wird er/ sie in einem zweiten Schritt in die Patenschaft integriert.

Wie gelingt die Umsetzung? In erster Linie muss das Vertrauen der Eltern oder einer anderen dem/der Mentee nahestehenden Person gewonnen und durch kontinuierliche Gespräche gepflegt werden.

Was bringt es? Eltern werden zu Verbündeten: Indem sie Vertrauen zu einem Paten oder einer Patin fassen, können sie – quasi als Fürsprecher und Ratgeber – auch ihr Kind von den Vorteilen einer individuellen Begleitung überzeugen. Positiver Nebeneffekt auch hier: Durch die Begleitung eines Paten oder einer Patin profitieren die Eltern ebenfalls. Sie bekommen Einblicke in das Bildungs- und Ausbildungssystem in Deutschland und bessern im Gespräch mit dem Paten oder der Patin ihre eigenen Deutschkenntnisse auf.

Familien und Unternehmen vernetzen

Worum geht es bei diesem Ansatz? Ehrenamtliche Paten/ Patinnen, die noch aktiv im Arbeitsleben stehen, vermitteln Informationen zu verschiedenen Berufsbildern in ihrem Unternehmen, zu benötigten Abschlüssen und sonstigen Qualifikationen.

Was ist das Ziel? Neben der individuellen Begleitung des/ der Mentee steht die Vermittlung von Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt.

Wie gelingt die Umsetzung? Zum einen gilt es, die Familien oder andere Vertraute des/der Mentee für die Idee zu gewinnen. Essenziell ist es aber zum anderen, kleine oder mittelständische Unternehmen als Kooperationspartner zu akquirieren, die sich bereit erklären, ihre Mitarbeiter für dieses Engagement freizustellen. Ein Anreiz für alle Beteiligten könnte allerdings der jeweils eigene Vorteil sein.

Was bringt es? Die Jugendlichen können sich beruflich orientieren und bekommen durch den persönlichen Kontakt des Paten oder der Patin leichter einen Zugang zur Arbeitswelt. Die Unternehmen haben die Möglichkeit, zu potenziellen Auszubildenden Kontakte zu knüpfen – eine klassische Win-win-Situation. Dass ein/-e Jugendliche/-r in einer Patenschaft begleitet wird, hat für die Betriebe außerdem einen weiteren Vorteil: In der Person des Paten oder der Patin haben sie eine/-n Ansprechpartner/-in bei Problemen. Das schafft Vertrauen.

Dieser Ansatz bringt mögliche Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen informell in Kontakt. Der Vorzug liegt in der dabei erzeugten Gesprächsatmosphäre: Im eigenen Wohnzimmer entwickelt sich der Dialog einfacher – auch mit dem/der potenziellen Chef/-in.

2. Bildung und Beruf: Den Übergang meistern

Eine Ausbildung eröffnet Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung. Doch der Übergang von der Schule in die Ausbildung gelingt längst nicht allen. Insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund haben meist höhere Hürden zu überwinden. Paten und Patinnen können ihnen dabei helfen, indem sie auf einer persönlichen Ebene motivieren, zusätzliche Kompetenzen und – nicht zuletzt – berufliche Orientierung und Kontakte vermitteln. Patenschaftsprojekte spielen deshalb im Übergangsmanagement (siehe zusätzliche Informationen im Kasten) eine wichtige Rolle. Paten und Patinnen übernehmen dabei eine Lotsenfunktion.

Wie dies in der Praxis aussehen kann, zeigt die Arbeit des Patenschaftsprojekts "START FOR JOB" in Offenburg:

HINTERGRUND

Übergangsmanagement

Der Begriff Übergangsmanagement wird häufig für all jene Aktivitäten verwendet, die darauf zielen, Maßnahmen und Institutionen, welche die berufliche Integration von benachteiligten Jugendlichen fördern sollen, zu bündeln und zu koordinieren. Ein bekanntes Beispiel für Übergangsmanagement ist die "Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative", in der sich über 20 Kommunen und Landkreise sowie Stiftungen, Forschungsinstitute, Projekte und Betriebe für eine Verbesserung von Bildung und Ausbildung einsetzen. Kernforderung der Weinheimer Initiative ist, öffentliche Verantwortung für Bildung und Ausbildung - nicht nur, aber vor allem - durch lokale Verantwortungsgemeinschaften und kommunale Koordinierung wahrzunehmen.

AUS DER PRAXIS

Schülermentoring in Offenburg

Den Anstoß zu dem Mentorenprojekt "START FOR JOB" gab ein Schulleiter: Er hatte mit Sorge beobachtet, dass nur wenige seiner Schüler und Schülerinnen an der Offenburger Eichendorff-Schule einen Ausbildungsplatz bekamen. Da die Hauptschule in einem sozialen Brennpunkt liegt und von vielen Jugendlichen aus Zuwandererfamilien besucht wird, wurde die Idee geboren, zusammen mit dem IN-VIA-Jugendmigrationsdienst ein Patenschaftsprojekt speziell für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zu initiieren. 2005 wurde "START FOR JOB" aus der Taufe gehoben. Das Ziel des Projekts – welches sich bis 2010 kontinuierlich durch Fördergelder unter anderem der Robert-Bosch-

Stiftung, der Agentur für Arbeit sowie über Spenden finanzieren konnte – ist es, die Jugendlichen individuell durch ehrenamtliche Mentoren/Mentorinnen zu betreuen und so ihre Chancen auf einen Schulabschluss, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhöhen. "Jugendlichen aus zugewanderten Familien fehlt sehr häufig die Unterstützung aus dem Elternhaus", weiß Rita Maier. Sie koordiniert seit 2010 als Mitarbeiterin des IN-VIA-Jugendmigrationsdienstes das Mentorenprojekt. "Die Eltern der Jugendlichen kennen oft das Bildungssystem nicht und sind einfach überfordert damit, ihren Kindern in der Schule oder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu helfen."



In dieser Situation den Jugendlichen einen Mentor oder eine Mentorin an die Seite zu stellen, erschien den Projektinitiatoren und Projektinitiatorinnen als die beste Lösung: "Patenschaften bieten die Möglichkeit, ganz individuell auf jede Person mit ihren Stärken, Wünschen und Vorstellungen einzugehen", sagt Maier. Die persönliche Beziehung, die der Patenschaft zugrunde liege, schaffe Vertrauen - auch in die eigenen Fähigkeiten. "Dass es da jemanden gibt, der einem etwas zutraut, der sich auskennt und durch seine Beziehungen einem auch ein Stück weit den Weg in die Arbeitswelt ebnen kann, ist der entscheidende Vorteil des Patenschaftsmodells."

Es hat sich in der Praxis bewährt: Seit sieben Jahren stehen in Offenburg ehrenamtliche Mentoren und Mentorinnen bereit, um Jugendlichen zu helfen: Manche sind Lehrer oder Erzieherin, viele noch aktiv im Job, manche bereits im Ruhestand: so wie ein Mentor, der früher in der Personalabteilung eines Unternehmens arbeitete. Er hat dort wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen gewonnen, die er nun für Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz einsetzen will. Mündet die Begleitung in eine Lehrstelle, ist das Mentoring nicht unbedingt beendet: "Es ist eine Besonderheit, dass unser Projekt schon so lange läuft und wir den Jugendlichen deshalb auch über mehrere Jahre hinweg eine kontinuierliche Begleitung ermöglichen konnten. Es gibt einzelne Patenschaften, die begannen vor Erwerb des Schulabschlusses

und wurden auch in der Ausbildung weitergeführt", berichtet Maier.

Eine Stärke des "START FOR JOB"-Projekts war insbesondere in der Startphase seine enge Anbindung an die außerdem Bewerbungstrainings mit Mentoren und Mentorinnen direkt im Schulgebäude. Diese Nähe beschreibt Maier als großen Vorteil: "Man kannte die Schüler. Das hat die Kontaktaufnahme für alle sehr vereinfacht." Daher bedauert die Koordinatorin auch. dass solche Angebote aufgrund einer ausgelaufenen Förderung nicht aufrechterhalten werden konnten. Weiter geht es bei "START FOR JOB" trotz geringerem Budget. Und genügend Ideen für die Zukunft gibt es auch: So würde Maier gern die Suche nach Unternehmen als Sponsor und Kooperationspartner intensivieren. Das sei zwar zeitaufwendig, biete aber die Chance, auch in Zukunft Mentoring für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund anzubieten.

Eichendorff-Schule. So gab es eine wöchentliche Sprechstunde,

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: "START FOR JOB"

Gründung: 2005

Träger: IN VIA in der Erzdiözese Freiburg e.V.

Ort: Offenburg

Ansprechpartnerin: Rita Maier Kontakt: (0781) 7845-0, rita.maier.jmd-og@invia-freiburg.de

Website: www.invia-freiburg.de/angebote/ jugendmigrationsdienst/mentorenprojekt-start-for-job/ Mitarbeiter (inklusive Paten/Patinnen): eine hauptamtliche Honorarkraft (bis 2010), seitdem teilen sich zwei Mitarbeiterinnen des Jugendmigrationsdienstes die Koordination des

Projekts sowie sechs Ehrenamtliche

"Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass es hilfreich ist, ein Mentorenprojekt zum Beispiel an eine Schule anzudocken. Die Nähe zu Jugendlichen, der Zielgruppe, ist wichtig aber auch das Schließen von Kooperationen. Ob mit Schulen, Unternehmen oder anderen Einrichtungen, je vernetzter, umso erfolgreicher ist das Mentoring."

Rita Maier, IN VIA Freiburg e.V.

Das Patenschaftsprojekt in Offenburg zeigt exemplarisch, wie ein Übergangsmanagement organisiert sein kann. Eine weitere Projektidee, die im Rahmen der Arbeit im GEMINI-Projekt entstanden ist, zielt darauf, übergangsspezifische Probleme junger Menschen durch eine systematische Koordinierung von Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten zu lösen.

AUS DER DENKWERKSTATT

Übergangsmanagement: Brüche im Lern- und Bildungsprozess vermeiden

Worum geht es bei diesem Ansatz? Oft klagen Unternehmen über eine wachsende Anzahl nicht "ausbildungsreifer" Schulabgänger und Schulabgängerinnen, denen die für eine Ausbildung notwendigen mathematischen, sprachlichen oder auch sozialen Kompetenzen fehlen. Hier setzt das Übergangsmanagement durch Patenschaftsprojekte an.

Was ist das Ziel? Begleitet durch einen Paten oder eine Patin, welcher/welche die Anforderungen von Ausbildungsstätten oder Unternehmen kennt, arbeitet der/die Mentee an konkreten Schwachstellen: Defizite etwa bei den sogenannten Soft Skills (Kommunikation und soziale Kompetenz) oder Hard Skills (berufsspezifische Kenntnisse), die in der Schule oder in Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsagentur nur unzureichend oder zu praxisfern unterrichtet wurden.

Wie gelingt die Umsetzung? Durch Kooperation aller Beteiligten: Schulen, Arbeitsagentur, Betriebe, Projektkoordinatoren und Projektkoordinatorinnen sowie Patinnen und Paten verabreden gemeinsam, wie die "übergangsspezifischen" Probleme der Jugendlichen systematisch gelöst werden können. Ein mögliches Ergebnis könnte sein, dass eine Firma wie etwa ein Automechatronikbetrieb in Absprache mit der Schule und dem Patenschaftsprojekt den Unterricht mitgestaltet, in welchem für seinen Bereich relevante Berufsqualifikationen vermittelt werden. So könnte ein Mechatroniker oder eine Mechatronikerin im Physik-Unterricht das Prinzip eines Motors erklären. Ein Personaler oder eine Personalerin eines anderen Unternehmens übernimmt das Bewerbungstraining. Was die Begleitung in der Patenschaft angeht, so braucht es vor allem ehrenamtliche Patinnen und Paten, die entweder aufgrund eigener beruflicher Erfahrungen die Anforderungen in Ausbildungsbetrieben kennen oder entsprechend im Rahmen ihrer Tätigkeit als Pate/Patin geschult wurden.

Was bringt es? Die Koordinierung und Bündelung der Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote erleichtern Jugendlichen und Erwachsenen den Übergang von Schule oder Beschäftigungsmaßnahme zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Brüche im Lern- und Ausbildungsprozess werden so systematisch vermieden.

3. Kulturelle Vielfalt: Austausch fördern und Wissen nutzen

Wird über die Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert, so stehen meist Schwierigkeiten und Defizite im Mittelpunkt. Die Potenziale, über die Migranten und Migrantinnen aber aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte auch verfügen, bleiben dagegen ausgeblendet. Dabei sind ihre spezifischen kulturellen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Herangehensweisen eine Ressource, die sie in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.

Patenschaftsprojekte helfen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund also dabei, Hürden auf dem Weg zu einem Ausbildungsplatz zu überwinden, darüber hinaus bieten sie die Chance des interkulturellen Austauschs - mehr noch, wenn der Pate oder die Patin selbst einen Migrationshintergrund hat. Das zeigen die Erfahrungen aus einem Patenschaftsprojekt in Paderborn:

AUS DER PRAXIS

Von der Schule in den Beruf: **Interkulturelle Tandems in Paderborn**

Eine kontinuierliche, intensive Begleitung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund - dieses Ziel hatten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Katholischen Verbands für Mädchen- und Frauensozialarbeit, IN VIA Paderborn, vor Augen, als sie 2008 ein Patenschaftsprojekt mit Ehrenamtlichen ins Leben riefen. "Uns war aufgefallen, dass viele der

Jugendlichen, mit denen wir in Sprachkursen, in der Schulsozialarbeit oder im "Werkstattjahr" bereits arbeiten, noch mehr Begleitung brauchen. Ein Sozialarbeiter kann das zeitlich aber nicht leisten – er ist für 20 bis 30 junge Menschen gleichzeitig da", erklärt Susanne Lehmann. Als hauptamtliche Mitarbeiterin hat sie das Projekt bis 2011 geleitet, heute teilt sie sich die Arbeit mit zwei Kolleginnen. So kam IN VIA auf die Idee, ehrenamtliche Paten und Patinnen für die individuelle Begleitung zu gewinnen.



Bald schon verfügte das Projekt "Starthilfe", das von 2008 bis 2011 unter anderem von der "Aktion Mensch", Mitteln des Erzbistums Paderborn, der IN VIA Stiftung in der Erzdiözese Paderborn und anschließend mit Geldern des "XENOS"-Programms gefördert wurde, über einen festen Stamm von rund 20 ehrenamtlich Aktiven. "Sehr viele wollen sich engagieren, weil sie Integration als eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe ansehen, die sie praktisch unterstützen wollen – indem sie junge Migranten und Migrantinnen begleiten", erläutert Lehmann die Motivation der Paten und Patinnen. Manche der Ehrenamtlichen haben selbst eine Zuwanderungsgeschichte, sind als Aussiedler oder Kinder von Aussiedlern aus Russland oder der Ukraine nach Deutschland gekommen und wissen, wie schwer es sein kann, in einem fremden Land und einer fremden Sprache Schule und Ausbildung zu meistern. "Ihre Erfahrungen waren gerade auch für die anderen Paten und Patinnen sehr hilfreich – eine wertvolle Ressource". betont Lehmann.

Viel Wert legt sie als Koordinatorin auf die Vernetzung des Projekts nach innen wie nach außen. So kooperiert es nicht nur mit verschiedenen Diensten und Beratungsstellen innerhalb der Caritas, sondern auch mit Schulen in Paderborn. Obwohl zwar die Mehrheit der Jugendlichen, die von Paten/Patinnen begleitet werden, über IN-VIA-Maßnahmen zum Projekt stößt, so gibt es doch auch immer wieder Fälle, in denen sich eine Schule an Lehmann und die Ehrenamtlichen wendet.

Derzeit treffen sich 18 Tandems aus einem Paten oder einer Patin und einem Mentee. Wie lang eine solche Beziehung dauert und wie intensiv sie ist, variiert stark:

"Bei der Werbung für 'Starthilfe', war die Zusammenarbeit mit Freiwilligenagenturen und Ehrenamtsbörsen sehr hilfreich. Insbesondere über das Internet haben wir viele Ehrenamtliche gewinnen können. Ich rate zudem, viel Zeit in die Vernetzung eines Patenschaftsprojekts und die Pflege von

Susanne Lehmann, *IN VIA Paderborn e.V.*

investieren."

Kooperationspartnern zu

Interkulturelle Patenschaften, wie sie im Paderborner Projekt zunächst zufällig entstanden sind, lassen sich auch gezielt nutzen, um migrationsspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse zu fördern. Wie dies konkret aussehen und funktionieren könnte, zeigt die folgende Projektidee:

Mein Tipp

"Wir haben Patenschaften, die dauern zwei Monate, und Patenschaften, die bestehen Jahre." Meist ist die Dauer jedoch schon vorab in einer Vereinbarung zwischen Projekt, Paten/Patin und Mentee festgelegt. Hierin wird zudem konkretisiert, was Ziel und Zweck der Patenschaft sind. Ob Hilfe bei einer Prüfung oder Bewerbung, Beistand im Umgang mit Schulden oder anderen kritischen Lebenssituationen - die Paten/Patinnen sind mit vielfältigsten Anliegen und Problemen konfrontiert. Dass sie dabei unterstützt werden müssen, ist für Lehmann selbstverständlich: "Auch Paten müssen begleitet werden." Dafür stehen bei IN VIA neben ihr selbst noch zwei Fachkräfte aus dem Fachbereich "Übergang Schule und Beruf" zur Verfügung, "Paten brauchen einen festen Ansprechpartner, der insbesondere auch bei größeren Problemen des Jugendlichen dem Paten beratend zur Seite steht", betont Lehmann. "Ehrenamtliche sollen und können das nicht allein machen."

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: "Ehrenamtliche Patinnen und Paten unterstützen Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in den Beruf"

Gründung: 2008

Träger: IN VIA Paderborn e.V.

Ort: Paderborn

Ansprechpartnerin: Karin Strätling Kontakt: (05251) 1228-0, k.straetling@invia-paderborn.de

Website: http://www.invia-paderborn.de/?page_id=211 Mitarbeiter (inklusive Paten/Patinnen): (bis 2011) eine Hauptamtliche, jetzt eine Honorarkraft und Mitarbeit von zwei Kolleginnen aus dem Fachbereich Übergang Schule und

Beruf sowie im Durchschnitt rund 20 Ehrenamtliche

AUS DER DENKWERKSTATT

Interkulturelles Tandem: Migrationshintergrund als Potenzial

Worum geht es bei diesem Ansatz? In einer Patenschaft werden gezielt Paten/Patinnen und Mentees mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zusammengebracht. Sie bilden "gemischte", also interkulturelle Tandems – das heißt, ein Pate oder eine Patin mit Migrationshintergrund begleitet eine/-n Jugendliche/-n deutscher Herkunft, ein/-e deutsche/-r Pate/Patin übernimmt die Patenschaft für eine/-n Mentee mit Zuwanderungsgeschichte.

Was ist das Ziel? In gemischten Tandems haben Menschen mit und ohne Migrationshintergrund die Möglichkeit, miteinander ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Stereotype und Vorurteile können so hinterfragt und abgebaut werden. Pate/Patin und Mentee machen in der gemeinsamen Arbeit die Erfahrung, dass kulturelle Vielfalt eine Bereicherung ist.

Wie gelingt die Umsetzung? Sie steht und fällt damit, dass sich geeignete ehrenamtliche Paten und Patinnen mit Migrationshintergrund finden, die Jugendliche begleiten wollen. Eine weitere Voraussetzung für das Gelingen interkultureller Patenschaften ist, die passenden Tandempartner zusammenzubringen. Und: Trotz vieler Chancen birgt der Ansatz auch ein Risiko. Kulturelle Unterschiede oder sprachliche Missverständnisse können zu Konflikten führen – gerade zu Beginn einer Patenschaft. Es ist aber möglich, diese zu entschärfen, wenn der/die hauptamtliche Proiektkoordinator/ -in die ehrenamtlichen Paten und Patinnen auf ihre Aufgabe vorbereitet und sie kontinuierlich dabei begleitet.

Was bringt es? Paten und Patinnen bekommen einen Einblick in die Lebenssituation von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte. Mentees deutscher Herkunft erleben Migranten und Migrantinnen in einer vielleicht nicht alltäglichen Rolle: der eines/einer erfahrenen Paten/Patin. Ein gemischtes Patenschaftsprojekt bietet allen Beteiligten die Möglichkeit, interkulturelle Kompetenzen zu erwerben oder zu erweitern. Die große Chance dieses Ansatzes liegt in der gegenseitigen Unterstützung über kulturelle, religiöse oder auch nationale Grenzen hinweg.

4. Neue Formen der Kooperation: Gut vernetzt ist halb gewonnen

Ein Patenschaftsprojekt aufzubauen und erfolgreich zu etablieren ist leichter, wenn man es an bestehende Strukturen anknüpft: Ob kommunale Einrichtungen, Bildungsträger, Freiwilligenagenturen, Stiftungen, Unternehmen oder andere Patenschaftsprojekte – ein Netzwerk vermittelt neue Kontakte und schafft zudem vielfältige Möglichkeiten des Erfahrungsund Wissensaustauschs. Über einen oder mehrere Kooperationspartner zu verfügen, mit denen ein Projekt enger zusammenarbeitet, bietet zudem die Chance, Ressourcen zu bündeln und sich gegenüber Dritten wie etwa Kommunen

oder der Öffentlichkeit besser zu positionieren. Das Knüpfen und die Pflege eines Netzwerks kosten Zeit, doch die Arbeit lohnt sich, wie das Patenschaftsprojekt "Weißer Rabe" in München zeigt. Von Anfang an haben die Projektkoordinatorinnen auf eine enge Verzahnung mit anderen Angeboten für Arbeitslose gesetzt und insbesondere bei der Gewinnung von ehrenamtlichen Paten und Patinnen mit Freiwilligennetzwerken, einem anderen Patenschaftsprojekt und der Industrie- und Handelskammer (IHK) München kooperiert.

AUS DER PRAXIS

Von der Maßnahme in den Job: Patenschaften in München

Manche waren lange ohne Arbeit, manche kämpfen mit körperlichen oder psychischen Erkrankungen oder einer Drogensucht, andere haben aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte sprachliche Hürden zu überwinden – doch egal, wie ihr Handicap aussieht, Menschen, die es schwer haben, einen Job zu finden, werden beim Weißen Raben in München besonders unterstützt. In den Betrieben der Weiße Rabe GmbH – darunter eine Schreinerei, ein Gebrauchtwarenhaus, ein Waldprojekt und eine mobile Hausmeisterei – können sie in 144 Arbeitsgelegenheiten sowie auf 108 anderweitig geförderten Stellen beschäftigt, qualifiziert sowie sozialpädagogisch betreut werden. Darüber hinaus bereitet sie

ein Jobcoaching auf Bewerbungen und Vorstellungsgespräche vor. Ziel all dieser Angebote ist es, arbeitslose Männer und Frauen wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

Vor drei Jahren startete der Weiße Rabe zusätzlich ein Jobpatenschaftsprojekt, bei dem Ehrenamtliche im Rahmen des Jobcoachings eine/-n Mentee mitbetreuen. "Manche der Menschen, die bei uns eine Beschäftigungsmaßnahme absolvieren, brauchen eine intensivere und längere Begleitung", sagt Barbara Japkinas, die das Patenschaftsprojekt gemeinsam mit einer Sozialpädagogin aufgebaut hat. "Doch eine solche längerfristige Eins-zueins-Betreuung könnten wir als Hauptamtliche gar nicht leisten." Ein Patenschaftsprojekt, in dem Ehrenamtliche diese Aufgabe übernehmen, erwies sich schließlich als perfekte Lösung: "Die Ehrenamtlichen haben einfach mehr Zeit", erklärt Hana Korin-

kova, die inzwischen die Koordination des Projekts übernommen hat. Aber die Begleitung sei noch in anderer Hinsicht vorteilhaft: "Anders als die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche die Mentees normalerweise begleiten, haben viele der Paten und Patinnen früher in der freien Wirtschaft gearbeitet. Sie haben daher einen anderen Zugang und persönliche Verbindungen zu Arbeitgebern. Das ist ein wertvoller Erfahrungsschatz."

Gewinnen konnte der Weiße Rabe die Ehrenamtlichen vor allem über Freiwilligenmessen und -agenturen, aber auch über Kontakte zur IHK München und zum "Patenmodell Arbeit durch Management". Derzeit sind es zwölf Tandems. Das Altersspektrum der Mentees ist breit: Im Gegensatz zu anderen Patenschaftsprojekten, die Jugendliche beim Übergang von Schule zu Beruf begleiten, sind die Menschen, welche die Jobpaten und Jobpatinnen des Weißen Raben unterstützen, Erwachsene zwischen 21 und 60 Jahren. Im Mittelpunkt der Patenschaft steht aber auch hier insbesondere die individuelle Unterstützung bei Bewerbungen: "Die Paten helfen, die Unterlagen zu überarbeiten, beraten, wie man mit Zeiten ohne Beschäftigung umgehen kann, und trainieren Vorstellungsgespräche. Ganz wichtig auch: Sie nehmen Ängste", erklärt Korinkova. "Es gibt auch Paten, die ihre Mentees bei Bedarf zu Vorstellungsgesprächen begleiten."



Es gibt vielfältige Möglichkeiten, ein Patenschaftsprojekt zu vernetzen – sei es innerhalb bestehender Strukturen "im eigenen Haus" oder außerhalb. Das belegt das Beispiel des Patenschaftsprojekts in München: Die Projektkoordinatorinnen setzten so etwa nicht nur auf dessen enge Anbindung an andere Angebote für Arbeitslose des Weißen Raben, sondern suchten auch die Zusammenarbeit mit der IHK.

Wie darüber hinaus eine Kooperation mit einem Unternehmen aussehen könnte, zeigt eine weitere interessante Projektidee, die im Rahmen des GEMINI-Projekts entwickelt wurde:

Die Besonderheit des Projekts ist die enge Verzahnung mit anderen Angeboten des Weißen Raben: Die Begleitung der Mentees durch eine/-n Jobpaten/Jobpatin beginnt bereits während des Jobcoachings, das in der Regel drei Monate vor Ende der Beschäftigungsmaßnahme startet. So überbrückt die zwischen drei und manchmal bis zu zwölf Monaten dauernde Eins-zu-eins-Betreuung die Zeit bis zum Beginn eines neuen Jobs. Dies habe sich bewährt, betont Japkinas: "Der Loslösungsprozess aus der Maßnahme hin zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist erfahrungsgemäß sehr schwierig. Die Patenschaft, in die Ehrenamtliche all ihre beruflichen Erfahrungen und Kontakte für die Mentees einbringen, ist dabei eine Bereicherung."

Steckbrief - die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: "Jobpatenschaften für

arbeitslose Menschen mit Handicaps"

Gründung: 2009

Träger: Weißer Rabe GmbH

Ort: München

Ansprechpartnerin: Hana Korinkova

Kontakt: (089) 5390638-13, hkorinkova@weisser-rabe.de Website: www.weisser-rabe.de

Mitarbeiter (inklusive Paten/Patinnen): eine Hauptamtliche, zwölf Ehrenamtliche

> "Auch wenn Ehrenamtliche zusätzliche Aufgaben übernehmen können, für die hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht genügend Kapazitäten haben,

so ist doch klar: Ein Patenschaftsprojekt ist kein Selbstläufer! Wer mit ehrenamtlichen Paten und Patinnen arbeitet, muss für ihre Begleitung und Beratung Zeit einplanen. Das gilt auch für die Vernetzung des Projekts nach innen und außen."

Mein Tipp

Hana Korinkova, ABC im Weißen Raben, München

AUS DER DENKWERKSTATT

Kooperation mit Unternehmen

Worum geht es bei diesem Ansatz? Um Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit zu bringen, kooperieren Verbände, soziale Einrichtungen oder Bildungsträger mit Unternehmen, die Jobpatenschaftprojekte bereits gegründet haben oder noch ins Leben rufen wollen. Das Unternehmen stellt dabei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen frei, die als Ehrenamtliche eine Patenschaft übernehmen. Unterstützt wird die Arbeit der Paten/Patinnen im Unternehmen durch eine/-n Beauftragte/-n, welche/-r die Koordination des Projekts übernimmt. Der kooperierende Verband, die soziale Einrichtung oder der Bildungsträger unterstützt wiederum das Patenschaftsprojekt zum einen dadurch, dass er die Paten und Patinnen vorab schult und weiterhin beratend begleitet. Zum anderen verfügt er über die nötigen Kontakte zu den Migranten und Migrantinnen, für die eine Patenschaft richtig sein könnte. Darüber hinaus bietet er ein breites Netzwerk von flankierenden Hilfsangeboten, wie etwa verschiedenen Beratungsstellen.

Was ist das Ziel? Wichtigstes Anliegen ist es, Unternehmen für Migranten und Migrantinnen zu öffnen, damit sie leichter einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden.

Wie gelingt die Umsetzung? Ein Unternehmen zu überzeugen, sich an einem solchen Kooperationsprojekt zu beteiligen, ist die Kernvoraussetzung. Schließlich leistet das Unternehmen durch die Gewinnung und Freistellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern für das freiwillige Engagement als Paten/Patinnen einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen. Auf der Seite der Verbände, sozialen Einrichtungen oder Bildungsträger braucht es zudem eine/-n hauptamtlichen Koordinator/-in, der/die zudem die Schulung und Begleitung der Paten/Patinnen übernimmt.

Ob Sponsoring oder strategische Partnerschaft – die Bandbreite der Kooperationen zwischen Wohlfahrtsverbänden, öffentlichen Institutionen und Unternehmen im Bereich von Corporate Citizenship Projekten ist breit. Einen Eindruck von der Vielfalt ermöglicht die vom Caritasverband e.V. herausgegebene DVD "Corporate Citizenship Projekte in Deutschland: Die Caritas und ihre Partner engagieren sich." Neben einem Film, der sechs beispielhafte Kooperationen vorstellt, enthält die DVD auch eine Powerpointpräsentation unter anderem mit Tipps zu Projektplanung.

Die DVD ist zu einem Preis von 5 Euro bestellbar: Deutscher Caritasverband e.V., Stabsstelle Sozialwirtschaft, Karlstr. 40, 70194 Freiburg. Telefon: (0761) 200434, E-Mail: unternehmen@caritas.de

Was bringt es? Die Mentees erhalten in der Person des/der noch aktiv im Arbeitsleben stehenden Paten/Patin eine/-n beruflich kompetente/-n Ratgeber/-in, der/die zudem durch seine/ihre Einbindung in das Unternehmen den Weg zu einem Praktikums-, Ausbildungs- oder auch Arbeitsplatz ebnen kann. Die Paten/Patinnen bekommen Einblick in die Lebenssituation junger Menschen mit Migrationshintergrund sowie einer anderen Kultur. Das Unternehmen als Ganzes hat durch ein Patenschaftsprojekt nicht nur die Gelegenheit, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen – sondern erhält auch Kontakt zu potenziellen Auszubildenden und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Die interkulturelle Öffnung birgt für das Unternehmen zusätzliches Potenzial.

Ein gelungenes Beispiel, wie es zum Vorteil von Mentees, Paten und Patinnen sowie Koordinatoren und Koordinatorinnen funktionieren kann, ein Patenschaftsprojekt mit anderen Angeboten im "eigenen Haus" zu vernetzen und wertvolle Synergieeffekte zu erzielen, ist das Patenschaftsprojekt des Sozialdienstes katholischer Frauen in Langenfeld:

AUS DER PRAXIS

Auf Augenhöhe: Patenschaften für Migrantinnen in Langenfeld

Der Name des ehrenamtlichen Patenschaftsprojekts, das der Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) in Langenfeld 2010 speziell für Migrantinnen ins Leben gerufen hat, ist auch das Motto: "Quid pro quo" - frei übersetzt bedeutet das so viel wie: Ich gebe dir etwas, du mir dafür etwas anderes. Die Idee, das Prinzip des Gebens und Nehmens auf das Patenschaftsmodell zu übertragen, stammt von einer Mentee, die ihrem Paten für sein Engagement etwas zurückgeben wollte. Wie, ob mit Hilfe beim Einkaufen oder mit einem frisch gebackenen Kuchen, ist dabei nicht entscheidend. Für Dorothea Domasik, die das Patenschaftsprojekt koordiniert, zählt die Geste, der Gedanke dahinter: "Es bringt mehr Verpflichtung in die Patenschaft – für beide Seiten. Die Beziehung ist ausgeglichener, weil nicht nur der eine gibt und der andere nimmt. Das Selbstwertgefühl der Mentees wächst."

Die berufliche Förderung von Frauen ist ein Schwerpunkt der

Arbeit des SkF. Eine Reihe von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zielt darauf ab, Frauen, die sich in unterschiedlichen Problemsituationen befinden, zu stabilisieren und wieder in Arbeit zu bringen. "Quid pro quo", das sich insbesondere an Frauen mit Migrationshintergrund richtet, knüpft an dieses Angebot an und schlägt so mehrere Fliegen mit einer Klappe: Das Patenschaftsprojekt kann auf das bereits vorhandene Know-how des SkF in der Frauenförderung ebenso zurückgreifen wie auf die notwendigen Kontakte zu anderen Projekten, Beratungs- und Fachstellen. Gleiches gilt für den rund 140 Personen umfassenden Pool an Ehrenamtlichen, über den der Sozialdienst verfügt. Etwa 25 davon engagieren sich insbesondere im Bereich der Beschäftigungsförderung. Ein großer Vorteil: So musste "Quid pro quo" bei der Gewinnung von Freiwilligen als Paten und Patinnen nicht bei null anfangen. Gleichwohl gelang es, vier weitere Freiwillige zu akquirieren.

Derzeit betreuen sechs Paten und Patinnen sechs Migrantinnen im Alter von 23 bis 50 Jahren. Viele brauchen eine Unterstützung bei den Problemen des alltäglichen Lebens, manche auch in Fragen der Ernährung und der Gesundheitsvorsorge: so wie eine junge Frau, die sich aufgrund ihres hohen Gewichts kaum noch bewegen konnte, nun aber mithilfe ihrer Patin eine Kur beantragt und eine Diät begonnen hat.

Einen besonderen Stellenwert in der Eins-zu-eins-Begleitung von Migrantinnen hat aber die Sprachförderung. "Mangelnde Deutschkenntnisse sind bei vielen das Problem, bei dem sie am häufigsten Hilfe brauchen", weiß Domasik. Pate/Patin und



Mentee trainieren dann das Gespräch in deutscher Sprache, üben Alltagssituationen wie Einkaufen oder gehen zusammen Anträge durch. Konkrete Schritte, die Frauen einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz näher bringen, folgen meist sehr viel später. "Die Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen ist dann sinnvoll, wenn die Frauen der deutschen Sprache einigermaßen mächtig sind", sagt Domasik. In vielen Fällen lege aber die Begleitung durch Paten/Patinnen die Grundlage für ihren Einstieg oder ihre Rückkehr in einen Job. Dabei helfen auch erste Praxiserfahrungen, die die Mentees direkt beim SkF sammeln können – etwa im Secondhandladen, in der Schneiderwerkstatt oder im Wasch- und Bügelservice. "Die Einbindung der Patenschaften in ein größeres Projekt hat sich als sehr hilfreich erwiesen", so Domasik.

Ein gutes Patenschaftsprojekt zeichnet sich ihrer Ansicht nach aber auch dadurch aus, dass Paten/Patinnen auf die verantwortungsvolle Aufgabe, eine Mentee zu begleiten, sorgsam vorbereitet werden. Ein Einführungskurs, in dem Ziele, Hintergrund

> und Leitbild der Patenschaft thematisiert werden, ist deshalb beim SkF üblich. Ferner gibt es regelmäßige Austauschtreffen und Schulungen für die Ehrenamtlichen, darunter zum Beispiel Kommunikations- und Konfliktlösungstrainings.

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: "Quid pro quo"

Gründung: 2010

Ort: Langenfeld

Träger: Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Langenfeld

Ansprechpartnerin: Dorothea Domasik

Kontakt: (02173) 39476-60, dorothea.domasik@skf-langenfeld.de Website: caritas.erzbistum-koeln.de/langenfeld_SkF/projekte/ Mitarbeiter (inklusive Paten/Patinnen): zwei Hauptamtliche, die sich die Projektkoordination neben anderen Aufgaben tei-

"Die Schulung der Paten und Patinnen halte ich für sehr wichtig. Weiterhin sind eine kontinuierliche Begleitung und regelmäßige Treffen unverzichtbare Bestandteile eines Patenschaftsprojekts. Ehrenamtliche erfahren so eine hohe Wertschätzung – nicht nur von den Mentees, sondern auch von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen."



Auf die Vernetzung von Patenschaftsprojekten und Bildungsträgern, die Sprachkurse oder berufliche Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, zielt die folgende Projektidee, die im Rahmen eines GEMINI-Workshops entstanden ist:

AUS DER DENKWERKSTATT

Vernetzt: Patenschaftsprojekte und Bildungsträger

Worum geht es bei diesem Ansatz? Um ein Patenschaftsprojekt auf die Beine zu stellen und seinen Fortbestand langfristig zu sichern, ist es nützlich, dieses von Anfang an mit bereits bestehenden Strukturen zu verknüpfen. Besonders erfolgversprechend ist beispielsweise eine Kooperation mit Trägern von Integrationskursen, berufsbezogenen Sprachkursen und Trägern außerbetrieblicher Ausbildung. Ehrenamtliche Paten und Patinnen übernehmen in einem solchen Kooperationspatenschaftsprojekt die ergänzende Begleitung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Was ist das Ziel? Träger von Sprachkursen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen enger vernetzt werden, um die Sprachförderung und die außerbetriebliche Ausbildung stärker auf die Anforderungen in Ausbildung und Beruf auszurichten. Wie gelingt die Umsetzung? Um Mentees auf die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes besser vorbereiten zu können, ist es sinnvoll, Ehrenamtliche als Paten oder Patinnen zu gewinnen, die mit diesen Bedingungen vertraut sind: Männer und Frauen also, die entweder im Bereich der Sprachförderung beruflich tätig sind oder in Unternehmen Auszubildende schulen. Der Vorteil: So bekommen die in Sprachkursen oder in der außerbetrieblichen Ausbildung gewonnenen Kenntnisse mehr Bezug zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Der/Die Koordinator/-in des Patenschaftsprojekts übernimmt die Organisationen von Abstimmungsgesprächen zwischen Paten/Patinnen und Dozenten/Dozentinnen von Sprachkursen sowie Begleitern/Begleiterinnen in den au-Berbetrieblichen Ausbildungen.

Was bringt es? Die Vernetzung zwischen Patenschaftsprojekten und Trägern von Sprachkursen sowie Qualifizierungsmaßnahmen stärkt zuallererst die Mentees: Die Ausrichtung ihrer Sprachkurse oder Qualifizierungsmaßnahmen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes erhöht ihre Chancen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Darüber hinaus mindert die Vernetzung ein Neben- und Gegeneinander von Dozenten/ Dozentinnen, Ausbildern/Ausbilderinnen und Paten/Patinnen in ihrem Bemühen, jungen Menschen einen Weg in die Arbeitswelt zu ebnen.



Weiterführende Informationen und nützliche Links

In diesem Abschnitt der Handreichung finden Sie Kontakte zu interessanten Projekten, Initiativen und Netzwerken sowie Hinweise auf Publikationen zum Thema Jobpatenschaften.

Projekte

Kontakte zu verschiedenen Patenschaftsprojekten finden Sie in der Projektdatenbank der "Aktion zusammen wachsen – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern" auf der Website: www.aktion-zusammen-wachsen.de

Weitere Initiativen und Netzwerke

Eine Auswahl von besonders interessanten Patenschaftsprojekten, Initiativen und Netzwerken zu den Handlungsfeldern "Familie und soziales Umfeld", "Bildung und Beruf", "Kulturelle Vielfalt" und "Innovative Formen der Vernetzung und Kooperation" haben wir für Sie hier zusammengestellt.

Familie und soziales Umfeld

Eltern mit Migrationshintergrund kooperieren im "Elternnetzwerk" mit Vereinen und Institutionen: www.elternnetzwerknrw.de/elternnetzwerk/aufgaben-ziele.html

Bildung und Beruf

Das Mentoring-Programm "incluso" der Caritas Zürich erleichtert jungen Migranten und Migrantinnen den Berufseinstieg: www.caritas-zuerich.ch/p53000933.html

Bundesweites Netzwerk "Integration durch Qualifizierung": www.intqua.de/

Initiative "Pro Qualifizierung" des DGB Bildungswerks für die berufliche Integration von Migranten und Migrantinnen: www.pro-qualifizierung.de/

In der "Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative" engagieren sich Kommunen und Landkreise sowie Stiftungen, For-

schungsinstitute, Projekte und Betriebe für eine Verbesserung von Bildung und Ausbildung: www.weinheimer-initiative.de/

Mentoring-Projekt für Frauen mit Migrationshintergrund am "Zentrum Frau in Beruf und Technik" der Stadt Castrop-Rauxel: www.zfbt.de/erweiterung_beruflicher_chancen/neue wege in den beruf/index.htm

Kulturelle Vielfalt

Interkulturelle Kooperation zur Bildungsintegration: www.bildung-interkulturell.de/bildung/

Beratung für Patenschaftsprogramme bietet das "Kompetenzzentrum für Migranten", das u. a. von der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. in Hamburg getragen wird. Es kooperiert mit verschiedenen Organisationen und der Stiftung für Migranten: www.asm-hh.de/index.htm und www.stiftung-fuer-migranten.de

Projekt "Berufseinstieg in Vielfalt" der Berliner Organisation LIFE: www.life-online.de/aktuelle projekte/p vielfalt.html

Innovative Formen in der Vernetzung und Kooperation

Das Bündnis "Paten für Arbeit in Essen", bestehend aus verschiedenen Verbänden, Vereinen, Gewerkschaften, Kirchen, Unternehmen, der Stadt Essen sowie der Agentur für Arbeit, verfolgt das Ziel, Jugendliche mithilfe von Paten und Patinnen in Ausbildung zu bringen: www.paten-fuer-arbeit-in-essen.de/index2.htm

"Du bist ein Talent"-Patenschaftsprojekt der Randstad-Stiftung: www.randstad-stiftung.de/index.php?page=Du_ bist_ein_Talent

Die "Joblinge"-Initiative verbindet viele verschiedene Akteure – darunter Unternehmen, Kommunen, Stiftungen und Privatpersonen – mit dem Ziel, junge Menschen auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit zu begleiten. Initiiert wurde Joblinge von der Boston Consulting Group und der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG: http://www.joblinge.de/

Publikationen

Auf der Website der "Aktion zusammen wachsen" finden Sie in der Rubrik "Service" eine Reihe von Publikationen zum Thema Patenschaften: www.aktion-zusammen-wachsen. de/index.php?id=54

Empfehlenswert sind insbesondere:

- "Leitfaden für Patenschaften"
- "Leitfaden für die Begleitung von Patinnen und Paten"
- "Interkulturelle Patenschaftsprojekte"
- "Mentoring für ausbildende Unternehmen"
- "Ideenhandbuch für die Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements in Patenschafts- und Mentoringprojekten"

Auf der Website der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sind in der Rubrik "Publikationen" aktuelle wissenschaftliche Studien und Berichte zum Thema Integration aufgelistet: www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/ BeauftragtefuerIntegration/beauftragte-fuer-integration.html

Auch das Deutsche Jugendinstitut bietet in der Rubrik "Veröffentlichungen" eine Reihe interessanter Untersuchungen, unter anderem auch zur Erwerbsintegration von jungen Migranten und Migrantinnen: www.dji.de

Hervorzuheben ist insbesondere folgende Studie: "Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule - Berufsausbildung: Arbeitshilfen für das Regionale Übergangsmanagement"

Wir fördern die kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt. Mehr erfahren Sie unter www.ida-caritas.de.

ES KOMMT DARAUF AN, WAS IM KOPF IST

