



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG

# Paten- und Mentoringmodelle erfolgreich im Betrieb etablieren

Wie erleichtern Sie Menschen mit Fluchthintergrund den Start im Unternehmen?  
Was sollten Sie bei der Einführung von Patenmodellen bedenken?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



PEHA GMBH, NEURUPPIN

Die PeHa GmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen für die Bereiche Reinigung, Sicherheit, Grünflächenpflege und Winterdienst. Das Unternehmen wurde 2002 von Peter und Ivo Haase in Neuruppin gegründet. Unter den 70 Mitarbeitern im Betrieb sind inzwischen auch sieben Geflüchtete.

Für das Familienunternehmen war es schon immer wichtig, sich auch sozial zu engagieren. Und auch der Fach- und Arbeitskräftemangel in der Region war Motivation, sich für die Integration von Geflüchteten in Arbeit einzusetzen. Doch die Integration klappt nicht von alleine. Besonders wichtig ist, dass die Stammbesellschaft bereit ist, den neuen Kollegen unter die Arme zu greifen.

## Wie gelingt die Integration von Mitarbeitern mit Fluchthintergrund in den Betrieb?

Ganz entscheidend ist es, die Stammbesellschaft frühzeitig mit ins Boot zu holen. Wir haben hier zum einen Kleingruppengespräche und Schulungen, u. a. zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AAG) und zur Willkommenskultur, für unsere Belegschaft organisiert, um damit die Basis für die erfolgreiche Integration zu legen. Außerdem haben wir allen neuen Kollegen von Anfang an einen „Buddy“ zur Seite gestellt.

## Worin sehen Sie die größten Vorteile von Patenmodellen?

Die Buddys – deutsche Kollegen, die als Mentoren/Paten fungieren – stehen den neuen Mitarbeitern als Betreuer zur Seite und übernehmen außerdem die Einweisung in wichtige Arbeiten und die Unternehmenskultur. Ganz wichtig bei Patenmodellen ist außerdem der Zugang zur Sprache. Denn die lernt man am besten und schnellsten bei der täglichen Arbeit. Daher setzen wir die Mitarbeiter mit Fluchthintergrund immer gemeinsam mit deutschen Kollegen ein. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Buddys sowohl in den Betrieb als auch nach außen als wichtige Multiplikatoren für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wirken.

## Und Ihr bester Tipp an andere Unternehmen?

Setzen Sie nichts voraus und versuchen Sie, sich von Anfang an in alle Richtungen offen zu verhalten. Eine offene Kommunikationskultur ist entscheidend und hilft, erfolgreich mit Missverständnissen und Herausforderungen umzugehen.



## Patenmodelle im Betrieb etablieren: Was sollte man bedenken?

1. Klären Sie Ziel, Zielgruppe, Zweck, Chancen, Grenzen und Verantwortlichkeiten des Patenprogramms: Was soll im Rahmen des Programms vermittelt werden? Wie viel Zeit müssen die Paten für ihr Engagement einplanen? Binden Sie in die Konzeption die Personengruppe ein, die später als Paten im Betrieb aktiv werden soll.
2. Die richtige Zielgruppe finden: Es ist sinnvoll, Hierarchiestufen zu beachten. Für Auszubildende mit Fluchthintergrund im ersten Lehrjahr eignen sich z.B. Auszubildende höherer Jahrgänge am besten.
3. Informieren Sie vor dem Start des Patenprogramms die Belegschaft in einer Mitarbeiterversammlung oder einem Teammeeting und erklären Sie in diesem Rahmen alle Details des Programms.
4. Vergeben Sie die Rolle der Paten immer auf freiwilliger Basis.
5. Verbinden Sie die Rolle des Paten mit Wertschätzung, z.B. durch einen Titel wie „Job-Buddy“, und/oder erwähnen Sie das Engagement lobend auf Mitarbeiterfesten etc.
6. Benennen Sie einen Ansprechpartner im Betrieb, der den Paten bei Fragen und Herausforderungen zur Verfügung und zur Seite steht.
7. Etablieren Sie Qualifizierungs- und Begleitangebote für die Paten, z. B. eine Einführungsveranstaltung und/oder regelmäßige Austauschformate.
8. Legen Sie fest, welche Inhalte und Aufgaben im Rahmen der Patenschaft behandelt und auf die Paten zukommen werden. Hier gibt es verschiedene Ansätze:

- Willkommensaktivitäten: Begleitung während der ersten Wochen im Betrieb
- Vermittlung arbeitsrelevanter Themen: Einführung in Arbeitsabläufe und die Bedienung von Geräten und Maschinen
- Vermittlung von Sprache und Fachsprache: Gerade beim Erlernen und der Anwendung der Sprache können Patenschaften Sinn machen. Die Unterstützung beim Spracherwerb gehört bei einer Mehrheit der Patenschaften zum Inhalt der Zusammentreffen. Und die meisten Paten sagen, dass sich die deutschen Sprachkenntnisse der bzw. des Geflüchteten durch die Patenschaft verbessert haben.
- Unterstützung im Alltag: Wo findet man welche Behörde? Welche Formen der Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt es vor Ort? Kann der bzw. die Geflüchtete vielleicht in Aktivitäten eines Sportvereins vor Ort eingebunden werden?

Natürlich können Sie auch jederzeit verschiedene Themen kombinieren. Machen Sie außerdem klar, was nicht mehr Teil der Patenschaft ist. Extremsituationen müssen Paten nicht alleine bewältigen. Wenn Anzeichen für eine Traumatisierung auftreten, können Sie sich an die bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer e. V. – BAFF wenden, treten Anzeichen für eine Radikalisierung auf, hilft Ihnen die Beratungsstelle Radikalisierung weiter.

9. Legen Sie außerdem klar fest, welcher Zeitaufwand für die Tätigkeit der Paten erforderlich ist. Wie häufig finden Treffen statt? Werden beide Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen für die Treffen von der Arbeitszeit freigestellt?

### Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden)



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN  
UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR  
UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN  
UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG  
IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG  
UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

[www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH T +49 30 20 308 – 6551  
Breite Straße 29 F +49 30 20 308 – 5 – 6551  
10178 Berlin info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des  
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH