



QUALITÄTSSICHERUNG FÜR PATENSCHAFTSPROJEKTE

Institutionelle Rahmenbedingungen und unterstützende Prozesse

Organisation

Anzahl der Beschäftigten	Kompetenz der Beschäftigten	Verantwortlichkeiten
Anzahl der Koordinatorinnen/Koordinatoren entspricht dem Bedarf der Begleiteten unter Berücksichtigung des Betreuungsbedarfs der Patinnen/Paten und Schwierigkeiten der Patenkinder/Mentees (Betreuungsquote)	Koordinatorinnen/Koordinatoren verfügen über Führungsqualitäten und über nachweisbare Qualifikationen für die Arbeit mit Freiwilligen im Bildungsbereich	Verantwortlichkeiten im Projekt sind festgelegt (z.B. Patenbetreuung, Organisation, Koordination, Fundraising)
Anzahl aller Beschäftigten berücksichtigt zusätzlich den Bedarf aus Arbeitsbereichen, die nicht direkt mit der Betreuung der Patenschaften befasst sind (z.B. Fundraising, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit)	Weitere Beschäftigte sind motiviert und können idealerweise Erfahrung in der Arbeit mit Freiwilligen und/oder mit Bildungsthemen nachweisen	Verantwortlichkeiten werden regelmäßig im Team besprochen, reflektiert und ggf. angepasst
Betreuungsquote wird regelmäßig überprüft und angepasst (z.B. Betreuungsbedarf der Patinnen/Paten ist gestiegen)	Kompetenzentwicklung aller Beschäftigten wird mit Seminaren und Kursen zur Weiterbildung gefördert	Für jede Stelle gibt es eine Stellenbeschreibung, die allen Beschäftigten zugänglich ist

Projektmanagement

Bedarfsanalyse	Ziele des Projekts	Arbeitsplanung
Bedarf für Patenschaften ist dem Projekt bekannt	Ziele und Zielgruppe sind vom Bedarf abgeleitet	Arbeitsplan ist von den Zielen abgeleitet und liegt schriftlich vor
Bedarf für Patenschaften ist in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (z.B. Schulen, Migrantenorganisationen) analysiert, klar formuliert und schriftlich festgehalten	Ziele sind klar formuliert und schriftlich festgehalten	Arbeitsplan wird regelmäßig (vierteljährlich) angepasst und aktualisiert, um auf Veränderungen zu reagieren
Bedarfsanalyse basiert auf der systematischen Analyse von Informationsquellen (z.B. Dokumente und Studien von öffentlichen und privaten Quellen, Interviews)	Ziele sind so detailliert formuliert, dass daraus Indikatoren für das Monitoring abgeleitet werden können	Arbeitsplan beinhaltet konkrete Arbeitsschritte, die mit Zeitangaben und Meilensteinen versehen sind

Budgetplanung	Monitoring
Budgetplanung ist vom Arbeitsplan abgeleitet und liegt schriftlich vor	Zweimal jährlich wird Bilanz gezogen hinsichtlich der Umsetzung des Arbeitsplans (Was ist gut/schlecht gelaufen? Wurden die Ziele des Projekts erreicht?)

Begleitung der Patenschaft

Vorbereitung

Gewinnung von Patenkindern/Mentees	Gewinnung von Patinnen/Paten	Orientierung der Patinnen/Paten	Matching
Ansätze zur Ansprache der Patenkinder/Mentees Bei Ansprache werden andere Akteure eingebunden (z.B. Organisationen/Träger, Kitas, Schulen, Verbände)	Ansätze zur Ansprache potenzieller Patinnen/Paten Ansprache ist persönlich, direkt und nutzt angemessene Kanäle (z.B. Anschreiben, Infoveranstaltungen in Kulturhäusern, Workshops, Medien)	Einführung in Ziele/Aufgaben der Organisation und in das Konzept Patenschaften Einführung in Ziele/Aufgaben der Organisation und in das Konzept Patenschaften ist erfolgt	Matchingverfahren Kenntnisse und Fähigkeiten von Patinnen/Paten sowie Bedürfnisse des Patenkind/Mentees werden erfragt und beim Matching berücksichtigt
Ansprache berücksichtigt Alter, Geschlecht, kulturellen Hintergrund	Ansprache erfolgt in Kooperation mit erfahrenen Patinnen/Paten und anderen Akteuren (z.B. Patenschaftsprojekten, Schulen, Unternehmen, Migrantenorganisationen, Verbänden, Kammern)	Einführungsveranstaltungen für neue Patinnen/Paten finden regelmäßig statt	Patin/Pate und Mentee werden mittels eines standardisierten Fragebogens jeweils zu ihrer Einschätzung/ihrer Erwartungen an die Patenschaft befragt, um diese im Matchingprozess berücksichtigen zu können
Standardisierte Prozesse und Materialien für die Ansprache, die individuell angepasst werden können, liegen vor	Standardisierte Prozesse und Materialien für die Ansprache, die individuell angepasst werden können, liegen vor	Standardisiertes Verfahren zur Einführung von Patinnen/Paten liegt vor (z.B. Infomaterial, Veranstaltung, Checkliste) und ehemalige Patinnen/Paten sowie Mentees werden zur Information und Orientierung einbezogen (z.B. bei Veranstaltungen, Workshops)	Fragebogen zur Abfrage von Kenntnissen/Fähigkeiten (Patinnen/Paten) und Bedarf (Mentee) wird regelmäßig überprüft und aktualisiert
Auswahl der Patenkinder/Mentees Auswahl erfolgt, wenn eine Betreuung möglich und gewünscht ist. Möglich: Kriterien für den Ausschluss liegen nicht vor (z.B. psychische Krankheit, fachlicher Beratungsbedarf). Gewünscht: Patenkind/Mentee möchte im Rahmen einer Patenschaft betreut werden	Auswahl der Patinnen/Paten Auswahl erfolgt anhand festgelegter Kriterien (z.B. unauffälliges polizeiliches Führungszeugnis, Begeisterung, Akzeptanz, menschliche Reife, Neugier)	Organisatorische und administrative Vorbereitung Organisatorische und administrative Vorbereitungen werden durch die zuständigen Betreuerinnen/Betreuer getroffen	Probephase für Patin/Pate und Patenkind/Mentee Zeitlich festgelegte Probephase für Patin/Pate und Patenkind/Mentee ist vorgesehen (z.B. eine Patenschaft sollte ohne Angabe von Gründen nach 3-4 Treffen „kündbar“ sein)
Auswahl erfolgt in Abhängigkeit von Zielen des Projekts (z.B. Elitförderung vs. Förderung bei schlechten schulischen Leistungen)	Auswahl der Patin/des Paten erfolgt nach individuellen Auswahlgesprächen mit „Standardfragen“, die diese Kriterien systematisch abprüfen	Checkliste für organisatorische Vorbereitung liegt vor und wird bearbeitet (Inhalte sind z.B. Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten, Anerkennung und Nachweis, Arbeitsmaterial, Modalitäten für Kostenerstattung, Versicherung von Patinnen/Paten)	Patin/Pate und Patenkind/Mentee werden nach Probephase zu ihrer Einschätzung des Matching befragt
Standardisierter Prozess für die Auswahl liegt vor (z.B. Fragenkatalog, Einzelgespräch, Lehrgespräch)	Aufbau eines Patenpools, um mögliche Ausfälle kurzfristig zu kompensieren	Zufriedenheit mit der Einführung wird abgefragt und Verfahren/Inhalte werden entsprechend angepasst	Vorzeitige Abbrüche von Patenschaften werden regelmäßig überprüft, Gründe untersucht und ausgewertet

Ziele für die Patenschaft
Zielvereinbarung zwischen Patin/Pate und Mentee wird angeregt
Formulare für die Zielvereinbarung liegen vor
Organisation unterstützt den Zielformulierungsprozess mit Anregungen und Hinweisen für realistische Zeitangaben und mit gemeinsamem Gespräch zur Zielsetzung

Budgetplan wird vierteljährlich überprüft und aktualisiert

Budgetplan berücksichtigt Risiken (Ausfälle, zusätzliche Kosten) und enthält entsprechende Vorkehrungen, um auf Risiken zu reagieren

Monitoring erfolgt im ganzen Team, wird dokumentiert und ist für jeden zugänglich

Monitoring erfolgt systematisch anhand von Indikatoren, die aus den Zielen und dem Arbeitsplan abgeleitet sind

Unterstützende Prozesse

Fundraising	Kontakt mit relevanten Akteuren	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Mittel sind soweit eingeworben, dass die laufenden Patenschaften für den vorgesehenen Zeitraum betreut werden können	Strategisch wichtige Akteure für das Projekt (z.B. Schulen, Kitas, Stadt, Land, Kommune, andere Patenprojekte, Freiwilligenorg., Kammern, Migrantenorg., Ausländerbeirat, Stiftungen) werden identifiziert und Kontakt wird hergestellt	Basisinformationsmaterial zum Projekt ist vorhanden und wird verbreitet (z.B. Infoblatt, Internetauftritt)
Plan zur Identifizierung und Sicherung weiterer Finanzierungsquellen ist festgehalten (Fundraisingkonzept)	Kontakt erfolgt kontinuierlich im Rahmen bestimmter Berührungspunkte (z.B. gemeinsame Veranstaltungen)	Informationsmaterialien für verschiedene Zielgruppen liegen vor (z.B. Schulen, Presse, Stiftungen) und werden über verschiedene Kanäle verbreitet (z.B. Internet, Lokalzeitung)
Kultur der Anerkennung und Gegenleistung wird gegenüber (potenziellen) Spenderinnen/ Spendern vom gesamten Projektteam gelebt (z.B. Kontaktpflege, Angebot von Darstellungsmöglichkeiten des Engagements)	Projekt gewinnt Botschaferinnen/Botschafer (z.B. Bürgermeisterinnen/Bürgermeister, Prominente)	Jahresplan für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit liegt vor, ist dokumentiert und wird regelmäßig aktualisiert



aktion zusammen wachsen

BILDUNGSPATENSCHAFTEN STÄRKEN, INTEGRATION FÖRDERN.

DIE IDEE

Die „Aktion zusammen wachsen“ möchte Sie bei der Qualitätssicherung in Ihren Patenschafts- und Mentoringprojekten unterstützen. Die Qualitätskriterien spiegeln good practice in der Arbeit von Patenschaftsprojekten wider und geben Orientierung und Richtwerte, mit denen Sie die Arbeit in Ihren Patenschaftsprojekten einschätzen und beurteilen können.

Die Rahmenbedingungen der Patenschafts- und Mentoringprojekte sind sehr unterschiedlich. Manche Projekte sind eher klein und noch im Aufbau, andere sind bereits etabliert, verfügen über ein größeres Budget und eine größere Anzahl von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daher wurden für jede der dargestellten Kategorien Qualitätskriterien definiert, die in drei Stufen aufeinander aufbauen und verschiedene Anspruchsniveaus darstellen.

LEGENDE

- Stufe 1** Anforderungen für kleine Patenschaftsprojekte: ≤ 10 Patinnen/Paten
- Stufe 2** Anforderungen für mittlere Patenschaftsprojekte: 10–50 Patinnen/Paten
- Stufe 3** Anforderungen für große Patenschaftsprojekte: ≥ 50 Patinnen/Paten

Patenschaftszeit

Unterstützung der Paten		Unterstützung des Patenkindes/Mentees	Umfeld des Patenkindes/Mentees
Betreuungsgespräche	Begleiteter Erfahrungsaustausch/ Networking	Betreuungsgespräche	Information und Zusammenarbeit mit Umfeld des Patenkindes/Mentees
Allen Patinnen/Paten wird eine feste Kontaktperson zugeteilt, die nach Bedarf Gespräche führt und zusätzlich für Rückfragen und Konfliktsituationen telefonisch erreichbar ist	Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch/ Networking werden angeboten	Feste Kontaktperson für Mentee, die erreichbar ist und bei Bedarf Betreuungsgespräche mit dem Mentee führt, ist benannt	Infoblatt zum Projekt ist vorhanden (z.B. für Eltern, Schule, Unternehmen, Migrantenorganisationen)
Regelmäßige Gespräche mit genügend Zeit, um alle wichtigen Fragen anzusprechen, werden geführt	Regelmäßige Treffen und Veranstaltungen zu wechselndem thematischen Bezug werden von der Organisation vorbereitet und begleitet	Leitfaden/Fragenkatalog für Betreuungsgespräche ist vorhanden	Patinnen/Paten werden durch Organisation zur Zusammenarbeit mit dem Umfeld angeleitet/informiert (z.B. Kontaktaufnahme mit der Schule und Eltern, gemeinsame Aktivitäten mit Mentee und Eltern)
Ergebnisse der Gespräche werden dokumentiert. To Dos für die Akteure (Patin/Pate, Organisation und Mentee) sind ggf. festgehalten	Alumni-Netzwerk von Patinnen/Paten ist vorhanden	Aktivitäten in Kleingruppen werden angeboten (z.B. Gruppengespräche und Treffen zum Kennenlernen anderer Mentees)	Organisation informiert die Eltern, wirbt für Unterstützung und/oder bindet sie in die Aktivitäten der Patenschaft ein (z.B. Informationsveranstaltungen)
Unterstützung im Konfliktfall	Laufende Anerkennung	Unterstützung im Konfliktfall	
Betreuerin/Betreuer ist telefonisch erreichbar, vermittelt im Falle eines Konflikts und ist im Umgang mit Konfliktsituationen erfahren	Patinnen/Paten wird regelmäßig Dank ausgesprochen, sie werden bei jedem Kontakt zuvorkommend und freundlich behandelt, Treffen werden angenehm gestaltet	Feste Betreuerin/fester Betreuer ist telefonisch erreichbar, vermittelt im Falle eines Konflikts und ist im Umgang mit Konfliktsituationen erfahren	
Regelmäßiger Kontakt erfolgt auch mit dem Ziel frühzeitiger Prävention (z.B. durch Online-Tagebuch und Gespräche kann die Organisation Probleme erkennen, die Patin/der Pate nicht als solche erkennt)	Organisation bietet besondere Aktivitäten für Patinnen/Paten an (z.B. gemeinsame Ausflüge, Feste, Museum, Theater)	Regelmäßiger Kontakt erfolgt als frühzeitige Prävention (z.B. durch Gespräche)	
Leitlinien/Vorschriften innerhalb der Organisation für Verhalten im Konfliktfall liegen vor (z.B. Einschalten des Jugendamtes, Hinzuziehen professioneller Hilfe im Problemfall)	Teilnahme an externen Veranstaltungen wird ermöglicht (z.B. durch Kooperationen)	Leitlinien/Vorschriften innerhalb der Organisation für Verhalten im Konfliktfall liegen vor (z.B. Einschalten des Jugendamtes, Hinzuziehen professioneller Hilfe im Problemfall)	
Anregungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Patinnen/Paten			
Patinnen/Paten erhalten Anregungen für Aktivitäten mit den Patenkindern			
Informationsmaterial zu Didaktik/Pädagogik, interkultureller Kompetenz ist vorhanden			
Weiterbildungsmöglichkeiten zu projektbezogenen Themen werden angeboten (z.B. Didaktik, Pädagogik, interkulturelle Kompetenz)			
Abschluss			
Abschlussgespräch	Weitere Vereinbarungen	Abschließende Anerkennung	
Abschlussgespräch zur Patenschaft mit Patin/Pate und Mentee wird angeregt und Leitfaden für Abschlussgespräch ist vorhanden	Projekt stellt sicher, dass das Ende der Patenschaft deutlich markiert ist (z.B. durch Abschlussunterzeichnung, Brief der Patin/des Paten an das Patenkind, offizielle Bekanntgabe durch die Organisation)	Abschließende Danksagung durch die Organisation erfolgt (z.B. Brief, Urkunde, Erinnerungsfoto)	
Betreuerin/Betreuer des Projekts nimmt am Abschlussgespräch teil	Wenn dies von beiden Seiten gewünscht ist, unterstützt die Organisation Vereinbarungen für den weiteren Kontakt zwischen der Patin/dem Paten und dem Mentee	Gemeinsame Aktivität zum Abschluss wird angeboten (z.B. Ausflug, Essen, Theater)	
Ergebnisse werden unter Berücksichtigung personensensibler Daten dokumentiert und vom Projekt ausgewertet	Organisation unterstützt bei Bedarf die Vermittlung an einen externen Akteur zur weiteren Betreuung des Mentees (z.B. andere Organisation/Einrichtung)	Organisation unterstützt externe Anerkennungsmöglichkeiten (z.B. Empfang beim Bürgermeister, Ehrenamtskarte mit Ermäßigungen für Kulturangebote, Einladungen zu Veranstaltungen)	