



## Abschlussbericht

Evaluation des Mentorinnen-Programms für Frauen mit Migrationshintergrund des Landes Baden-Württemberg im Rahmen des Landesprogramms der Kontaktstellen Frau und Beruf

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
1. Ziele der Evaluation und methodisches Vorgehen	2
2. Auswertung der Profildaten	2
3. Zusammenfassung der Ergebnisse aus beiden Befragungen	5
4. Aktive Mentees	10
5. Optimierungsvorschläge der Teilnehmerinnen	10
6. Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms	11
7. Zusammenfassung	13

## 1. Ziele der Evaluation und methodisches Vorgehen:

Die EAF Berlin hat im Auftrag des Baden-Württembergischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf (Laufzeit 09.01. – 31.12.2017) evaluiert.

In diesem Prozess ging es nicht nur um Überprüfung der Zielerreichung, sondern insbesondere um steuernde Begleitung und Beratung sowie die Entwicklung von aus den Evaluationsergebnissen abgeleiteten, weiterführenden Handlungsempfehlungen.

Insgesamt wurden zwei Befragungen (Monkey Survey) durchgeführt, sowie Profildbögen der Teilnehmerinnen ausgewertet. Darüber hinaus nahm die EAF Berlin an Workshops und der Zentralen Tagung teil und führte regelmäßig Telefonkonferenzen durch.

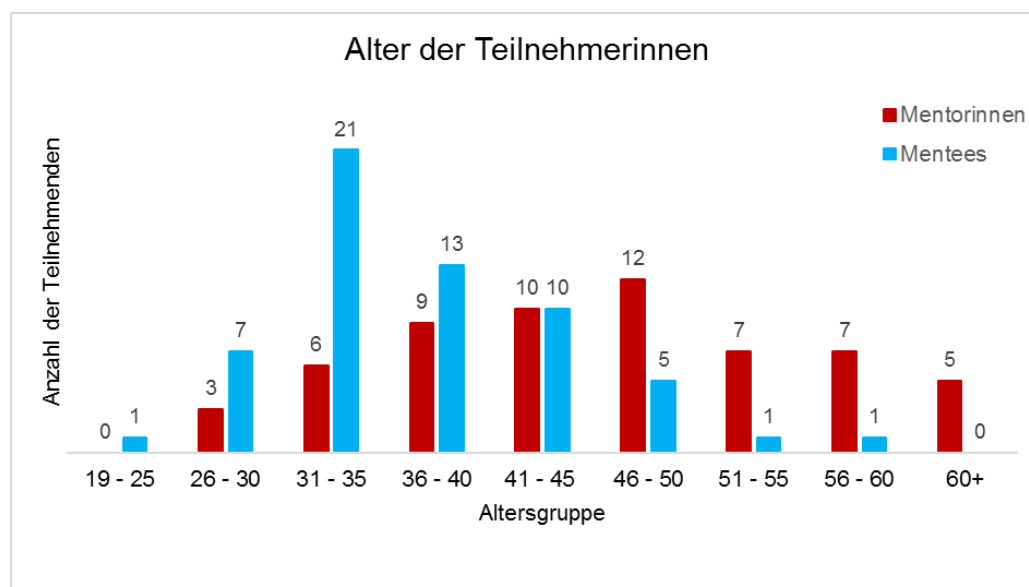
An der ersten Befragung mit einem Fragebogen im Survey Monkey Format nahmen am Stichtag 18.06.2017 insgesamt 40 Mentees und 42 Mentorinnen teil. Mit 64% von insgesamt 65 Tandems war die erste Rücklaufquote sehr hoch.

Die Abschlussbefragung wurde von 58 Personen beantwortet. Zum Stichtag am 25.10.2017 nahmen 65 Tandems (130 Personen) am Mentoring-Programm teil.

Da die Tandems in einem fließenden Verlauf in das Programm eingestiegen sind (Mentoringbeginn ca. Februar bis September 2017; davon 80% zwischen März bis Juni), kann nur bedingt über Entwicklungen berichtet werden, die sich für einzelne Teilnehmerinnen und Tandems ergeben haben. Jedoch haben die Ergebnisse der Zwischenbefragung dazu beigetragen, die Ergebnisse der Abschlussbefragung spezifischer erheben bzw. bestätigen zu können.

## 2. Auswertung der Profildaten

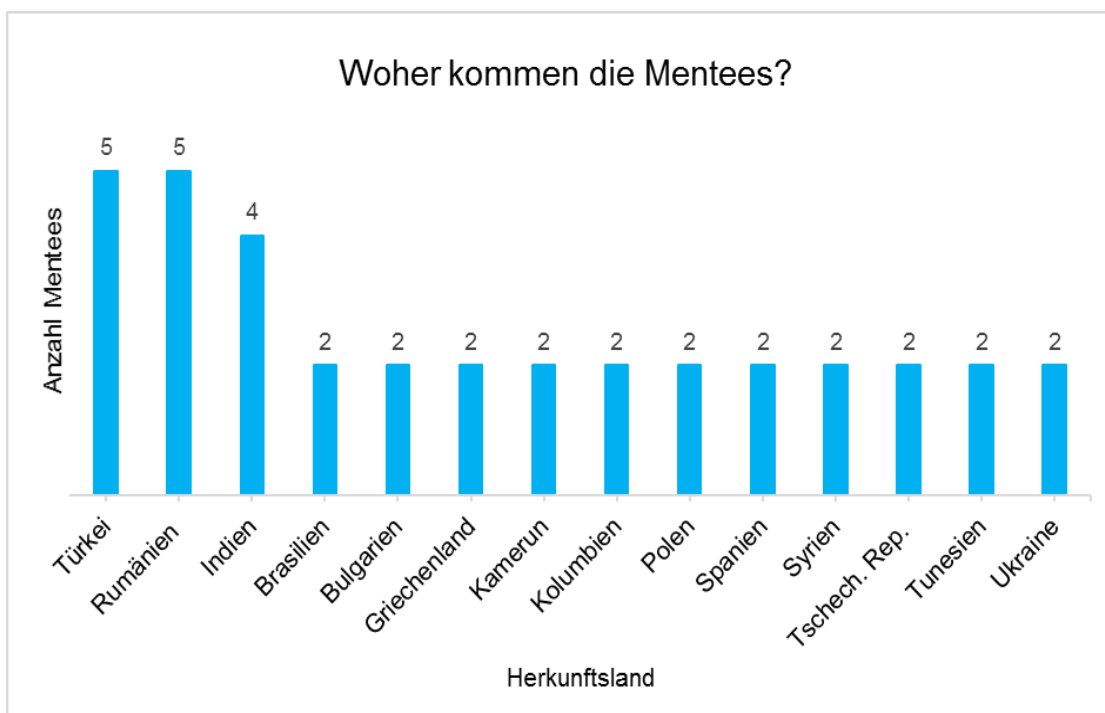
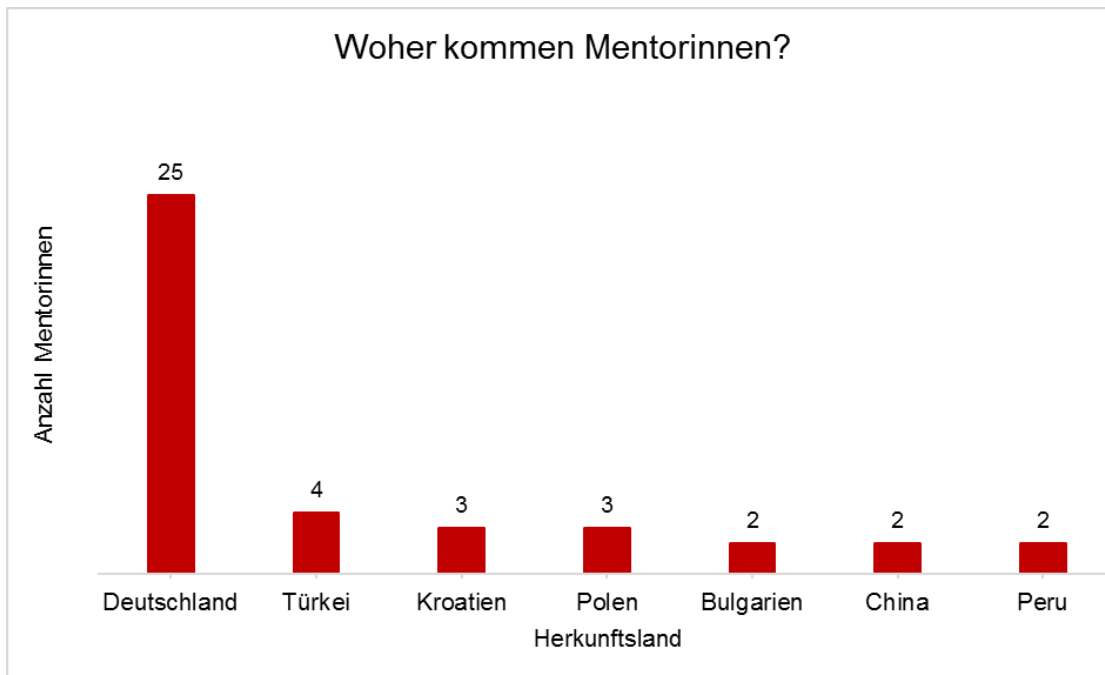
Insgesamt wurden von den Kontaktstellen 118 anonymisierte Profildbögen bzw. Daten eingereicht. Die Auswertung bezieht sich auf Alter, Nationalität/Herkunft, Studienrichtung und die Dauer, seitdem die Teilnehmerinnen in Deutschland leben.

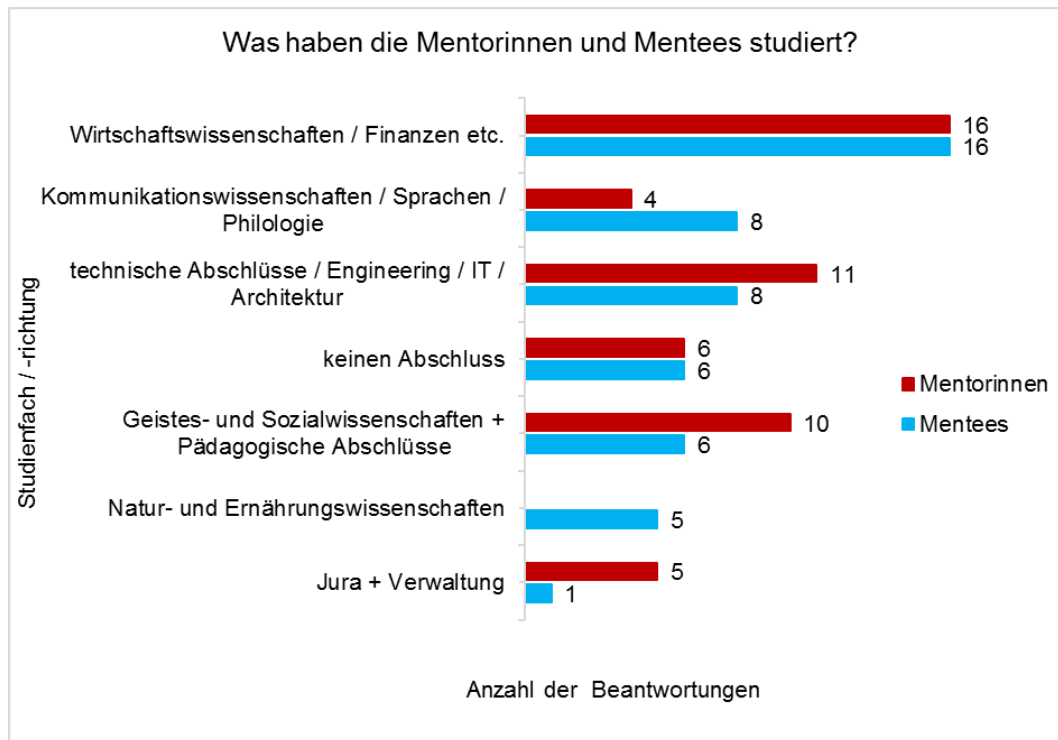


Die größte Altersgruppe der Mentees liegt zwischen 31-35 Jahren.

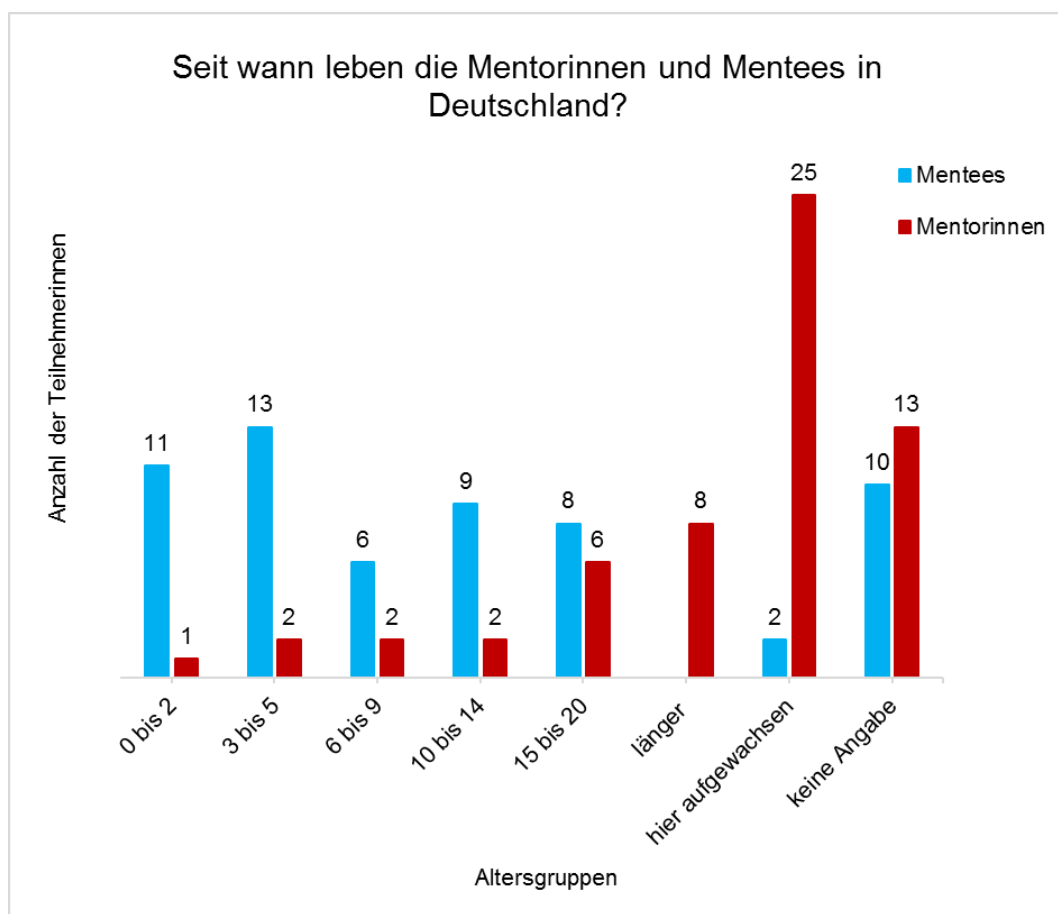
Von insg. 59 befragten Mentorinnen, kommen ca. 25 Personen aus Deutschland, weitere 16 Personen verteilen sich auf weitere Länder ohne erkennbare Schwerpunkte; bei einem Teil der Mentorinnen wurde die Herkunft nicht erfasst.

Die Herkunft der Mentees verteilt sich gleichmäßig ohne erkennbare Schwerpunkte auf unterschiedliche Länder und auch Kontinente.





Überwiegend haben Mentees und Mentorinnen einen Studienabschluss bzw. ein Studium im Herkunftsland begonnen



Die überwiegende Anzahl der befragten Mentees lebt bereits länger als 2 Jahre in Deutschland und konnte bisher noch keinen Berufseinstieg finden.

### **3. Zusammenfassung der Ergebnisse aus beiden Befragungen:**

Fragebögen und detaillierte Angaben finden sich im Anhang und wurden im Verlauf des Programms bereits mit den zuständigen Personen des Landesministeriums und der Koordinationsstelle gemeinsam ausgewertet. Besonders hervorzuheben sind die Aspekte

- Zufriedenheit
- Zielsetzung und –erreichung
- Wissenserweiterung
- Kinderbetreuung und Vereinbarkeit
- Motivation und persönlicher Gewinn
- Gemeinsame Migrationserfahrungen

#### **3.1 Zufriedenheit mit Tandemarbeit und Begleitung durch Kontaktstellen:**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es hohe Zufriedenheitswerte bezüglich der Mentoringbeziehungen und Betreuung durch die Kontaktstellen gab.

Insgesamt haben sich die Tandems häufig getroffen; zum Zeitpunkt der Schlussbefragung haben monatlich durchschnittlich 1-3 persönliche Gespräche stattgefunden; hinzu kommen im Mentoringverlauf Kontakte per Email, Telefon und Social Media – ca. 15 Kontakte pro Tandem.

Die Veranstaltungen der Kontaktstellen wurden sehr unterschiedlich besucht. Ca. 1/3 der Mentees und 1/3 der Mentorinnen haben keine Veranstaltung wahrgenommen. Ca. die Hälfte der Tandems hat nur einmal gemeinsam an einer Veranstaltung teilgenommen.

Da jede Kontaktstelle unterschiedlich häufig und unterschiedliche Veranstaltungen angeboten hat, konnte der Zusammenhang zwischen Angebot und Besuch durch die anonymisierte Befragung nicht erfasst werden. Anders als zu erwarten und geplant, wurden jedoch dezentrale und regionale Angebote von einer großen Gruppe (30%) nicht oder kaum wahrgenommen. Da sich andererseits sowohl Mentees als auch Mentorinnen in der Schlussbefragung mehr Veranstaltungen gewünscht haben, sollte diesbezüglich eine Bedarfsabfrage bei bisherigen und neuen Teilnehmerinnen erfolgen.

#### **3.2 Zielsetzung und Zielerreichung**

In der Zwischenbefragung der Mentees fanden sich hohe Mittelwerte für die Ziele

- Arbeit finden
- erfolgreich bewerben
- sich selbstbewusst präsentieren
- Information/Berufsorientierung
- Deutsche Sprache

Auch wenn das Ziel „Arbeit finden“ kein definiertes Programmziel für das Mentoring war, u.a. um die Teilnehmenden, vor allem Mentorinnen von Erfolgsdruck zu entlasten, konnten ca. 15% der Mentees (mind. 9 von 65 Personen) in Arbeit vermittelt werden. Diese Angaben lassen sich aus den Kommentaren der Fragebögen erlesen und wurden nicht explizit erfragt.

In der Abschlussbefragung wurde das Erreichen aller o.g. Ziele von den befragten Mentees bestätigt, jedoch nur mit mittleren oder niedrigen Werten (unter 4 bei einer Skala von 0-5) belegt.

Hier gibt es noch Potential u.a. durch realistisches Erwartungsmanagement und strukturierte Erwartungsabfrage, um die Zielsetzung dann auch der Zielerreichung anzunähern.

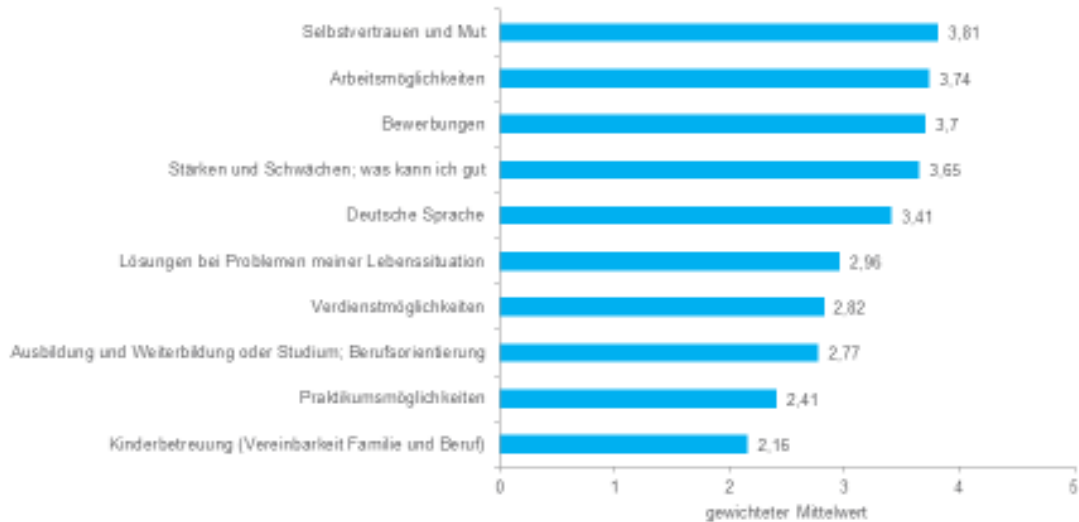
## Ziele erreicht! ?

Welche Ziele haben Sie im Mentoring erreicht?



## Wissen erweitert!?

Über welche Themen wissen Sie durch das Mentoring jetzt besser Bescheid; was haben Sie gelernt?



### 3.3 Wissenserweiterung

Auch die Antworten auf die Fragen nach Wissenserweiterung durch das Mentoring haben nur mittlere bis niedrige Werte erhalten. Die Kategorien Selbstvertrauen (3.81), Arbeitsmöglichkeiten (3.74), Bewerbungen (3.7) und Sprache (3.41) führen die Liste der Wissenserweiterung an und erreichen damit das gewünschte Ergebnis des Programms.

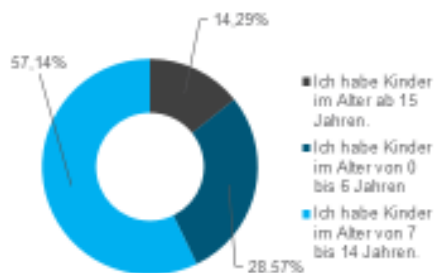
Geringe Mittelwerte erhalten Themen zur Berufsorientierung (Verdienst, Weiterbildung, Praktikumsmöglichkeiten) und Vereinbarkeit/Kinderbetreuung (2.16)

### 3.4 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit

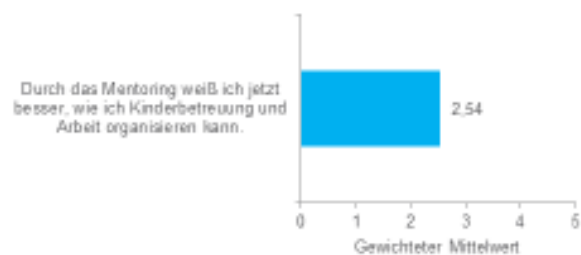
60% der Mentees haben Kinder, davon sind die Kinder von 86% der Mütter schulpflichtig. 29% der Mütter haben Kinder im Vorschulalter. Das Mentoring konnte nur mit geringem Mittelwert (2.54) beim Thema Vereinbarkeit hilfreich sein. Auch bei der Frage inwieweit sich Wissen zum Thema Vereinbarkeit durch die Tandemgespräche erweitert hat, ist der Mittelwert mit 2.16 gering. Die Gründe dafür bleiben ungeklärt, jedoch ist anzunehmen, dass auch für Mütter mit Migrationshintergrund sich die Vereinbarkeitsfrage stellt. Hier sollten qualitative Interviews mit Betroffenen und eine Einschätzung der Kontaktstellen aufgrund ihrer Beratungspraxis erfolgen.

## Vereinbarkeit kein Thema?

Wie alt sind Ihre Kinder?



Wie hat Ihnen das Mentoring bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie geholfen?



9

### 3.5 Motivation und persönlicher Gewinn

Beide Gruppen bestätigen fast ausnahmslos, dass die Teilnahme am Mentorinnen-Programm für sie ein großer Gewinn war. Das gilt auch für die Mentorinnen, die eine Vielzahl von Gründen für Ihre Teilnahme angeben:

#### Motivation und persönlicher Gewinn der Mentorinnen

- Hilfe und Unterstützung geben
- Wissen und Erfahrung weitergeben
- Horizont erweitern und neue Blickwinkel einnehmen
- Einblicke in andere Kulturen erhalten
- Soziale und kommunikative Kompetenzen erweitern
- Wertvolle Begegnungen und Austausch erleben
- Persönliche Beziehungen aufbauen



10



### 3.6 Gemeinsame Migrationserfahrungen:

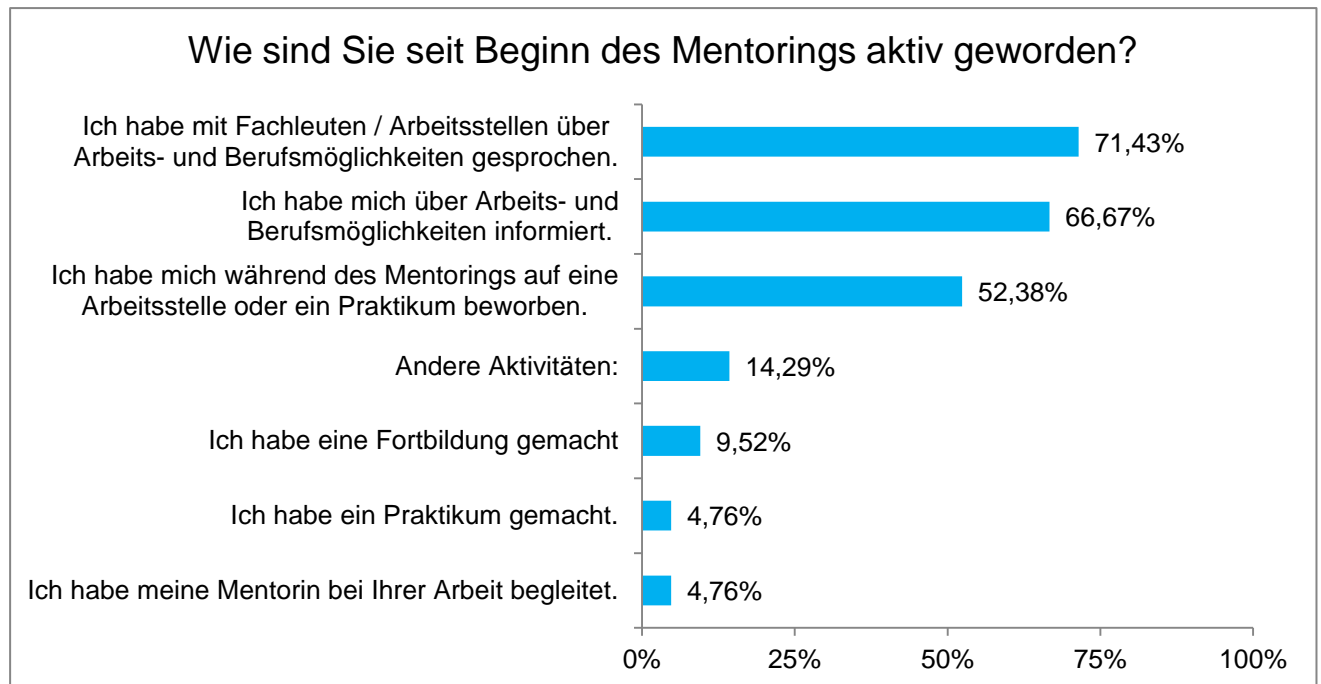
Mentees und Mentorinnen mit Migrationshintergrund geben an, dass gemeinsame Migrationserfahrungen eine wichtige Rolle spielen, aber nicht zwingend übertragbar und erforderlich für die Tandemarbeit sind. Um auf die besonderen Lebenserfahrungen der Mentees mit Migrationsgeschichte noch besser eingehen zu können, sollte weiter erhoben werden, welche Erfahrungen übertragbar oder in Form von Trainings und Workshops (Unconscious Bias/unbewusste Stereotypen, Diversity Trainings) für die gesamte Gruppe übertragbar sind und dem Programm eine besondere fachliche Ausrichtung geben. Die Besonderheit der Teilnehmerinnen spiegelt sich im Angebot noch nicht deutlich wieder.

## Gemeinsame Migrationserfahrungen



#### 4. Aktive Mentees

Ein deutlicher Hinweis auf den Erfolg des Programms ist die Selbsteinschätzung der Mentees im Mentoring aktiv geworden zu sein. Über die Hälfte der befragten Teilnehmerinnen berichten in der Schlussbefragung, dass sie sich in dieser Zeit beworben haben. 2/3 der Mentees haben sich über Arbeits- und Berufsmöglichkeiten informiert und/oder mit Fachleuten gesprochen.



#### 5. Optimierungsvorschläge der Teilnehmerinnen

Wie kann das Programm noch besser werden?

- Mehr Austausch und Veranstaltungen
- Interkulturelle Kompetenz und Sensibilität
- Mentoringkompetenz
- Mentoringprozess Unterlagen
- Fachleute (z.B. Psychologen) miteinbeziehen
- Mehr Kooperation mit Unternehmen
- Programm unter Migrantinnen bekannter machen



## 6. Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms

Die Empfehlungen zur Weiterentwicklung erfolgen in Anlehnung an die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Mentoring <http://www.dg-mentoring.de/index.php/zertifizierung>

Die Qualitätsstandards werden entsprechend der DGM in drei übergeordnete Bereiche unterteilt:

- die individuelle Förderbeziehung
- der Programmrahmen
- die institutionellen Voraussetzungen der teilnehmenden Organisationen
- 

### 6.1. Individuelle Förderbeziehung /Tandemarbeit

Die Tandemarbeit (Kontaktfrequenz, Vertrauen, Erreichbarkeit) ist mit großer Übereinstimmung als gut bis sehr gut bewertet worden und erfüllt die Kriterien der DGM.

### 6.2. Programmrahmen/Begleitprogramm

Die Auswahl und das Matching ist von den Kontaktstellen mit Hilfe der Profilbögen transparent und aufgrund der persönlichen Kontakte sehr gelungen durchgeführt worden. Die Tandems sind zudem von den Mitarbeiterinnen der Kontaktstellen nach Aussagen der Teilnehmerinnen gut bis sehr gut begleitet und beraten worden. Dazu haben u.a. Coaches beigetragen, die von einigen Kontaktstellen für das Programm eingesetzt wurden.

Einige kritische Rückmeldungen in den Befragungen beziehen sich jedoch auf geringe interkulturelle Kompetenz und Sensibilität der Mentorinnen sowie zu wenig Mentoringkompetenz der Mentorinnen. Einige Mentorinnen weisen außerdem auf überzogene Erwartungen der Mentees als fehlende Mentoringkompetenz hin.

Alle genannten Aspekte lassen sich vor allem durch Inhalte und Formate des Begleitprogramms positiv beeinflussen. Dies gilt auch für die (nur) mittlere Zufriedenheit in den Befragungen bezüglich der erreichten Ziele und Wissensvermittlung in den Tandems (s. Ergebnisse der Abschlussbefragung).

Ein Mentoring-Begleitprogramm hat das Ziel **Mentoringkompetenz** zu vermitteln, den zielgruppenspezifischen Aufbau von **Netzwerkstrukturen** und zielgruppenspezifische **Qualifizierung** anzubieten.

In Bezug auf das hier evaluierte Mentorinnen-Programm wurden auch Wünsche und Anregungen von Teilnehmerinnen berücksichtigt, u.a. soll Mentoringkompetenz (Ziele, Rolle, Aufgaben, Mentoringvereinbarung etc.) für Mentees und Mentorinnen gleich zu Beginn des Programms vermittelt werden. Dies sollte – auch um den Arbeitsaufwand rund um die Akquise und das Matching einzuschränken - nicht individuell durch die Kontaktstellen erfolgen. Mit einem Workshop für Mentees und Mentorinnen durch Mentoringexpert\*innen kann mit spezifischen Informationen, lebendigen Fallbeispielen und Erfahrungsaustausch ein gemeinsames Verständnis für Mentoring erarbeitet werden und ein gemeinsamer Qualitätsstandard sichergestellt werden.

Ein strukturierter Start trägt wesentlich dazu bei, im Mentoring angemessen zu agieren, Rollen zu beachten, und Krisen im Tandem zu verhindern. Auch trägt ein gemeinsames Mentoringverständnis dazu bei, die Teilnehmenden kompetent erkennen zu lassen, wann sie Unterstützung brauchen und wie sie Grenzen angemessen ziehen können.

Wir empfehlen den fließenden Einstieg in das Programm etwas zu straffen (80% der Teilnehmerinnen haben das Programm von März bis Juni begonnen) und in diese Zeit die Workshops für Mentorinnen und Mentees zu legen. Beide Workshops wurden von den Teilnehmerinnen als sehr gut bewertet, kamen aber für eine große Gruppe sehr spät im Verlauf des Mentorings. Idealerweise finden die Workshops zur Mentoringkompetenz für beide Gruppen parallel und zu Programmbeginn mit einem gemeinsamen zentralen Auftakt statt; der Auftakt dient auch dazu, die Netzwerkbildung zu stärken. Eine Aufteilung in zwei bis vier Regionen wäre möglich und hat sich in diesem Durchgang bei den Mentorinnenworkshops in den Regionen Nord/Süd bewährt.

Vor allem im Workshop für Mentees ist die Begegnung mit den anderen Teilnehmerinnen sehr begrüßt worden. Neben praktischen Hinweisen und Erfahrungsaustausch zum Berufseinstieg, stärken Netzwerke vor allem dann, wenn die Teilnehmerinnen sich überwiegend als vereinzelt und „anders“ wahrnehmen. Netzwerke können neben persönlichem Empowerment den Teilnehmerinnen Stimme und Sichtbarkeit geben und ermöglichen die Zusammenarbeit mit Migrantinnen im Austausch auf Augenhöhe. Diese Kooperation kann einem interkulturellen Programm eine wichtige Ausrichtung geben.

Um die Netzwerkbildung und die Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen zu ermöglichen, müssen die Rahmenbedingungen angemessen sein. U.a. sollte die Übernahme von Fahrtkosten bedacht werden.

## **7. Zusammenfassung**

Das Mentorinnen-Programm (oder „Mentoringprogramm“, um beide Seiten zu berücksichtigen) ist erfolgreich gestartet. Um in der Umsetzung noch erfolgreichere Ergebnisse zu erlangen und ein „unverwechselbares Leuchtturmprojekt“ zu entwickeln, sollten vor allem die Migrantinnen des Projekts und Expertinnen mit Migrationshintergrund stärker in die Planung und Umsetzung miteinbezogen werden. Dies gilt sowohl für Werbung und Akquise, qualitative Befragungen, Workshop Formate und eigene Projekte der Mentees, die in kleinen oder größeren Netzwerken entstehen können.

Desweiteren wird die Zertifizierung durch die DGM empfohlen.

**Berlin, 11.12.2017**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Möller'.

**Manuela Möller**

Director

EAF Berlin