

„Ich habe einen großen Sprung in meiner beruflichen Entwicklung gemacht“

**Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen –
Mentoring für Migrantinnen in Frankfurt am Main**

**Ergebnisse einer Online-Befragung von Teilnehmerinnen aus
fünf Lehrgängen (2006 – 2010) des Mentoringprojekts**

Konzept, Durchführung und Berichterstellung:
Dörthe Jung Unternehmensberatung, Frankfurt am Main

Dipl. Soz. Dörthe Jung

Gefördert aus Mitteln der Stadt Frankfurt am Main, Frauenreferat



April 2012

Inhalt

1	Mentoringprogramm für qualifizierte Migrantinnen: Einführung	1
2	Online-Befragung: erster Schritt einer Wirkungsevaluation.....	3
2.1	Befragungsdesign.....	3
2.2	Rücklauf der Online-Befragung.....	4
2.3	Online-Befragungsbogen	5
3	Soziodemografische Daten der ehemaligen Teilnehmerinnen	6
3.1	Alter und Anzahl der Kinder der Teilnehmerinnen	6
3.2	Berufliche Qualifikation und deren Anerkennung im Einwanderungsland Deutschland.....	8
3.3	Herkunftsland und Staatsangehörigkeit	10
4	Berufliche und qualifikatorische Situation der ehemaligen Teilnehmerinnen im Zeitverlauf.....	12
4.1	Berufliche Situation der Frauen vor und nach der Teilnahme an dem Mentoring sowie zum Zeitpunkt der Online-Befragung.....	12
4.2	Bestandsaufnahme der individuellen Veränderungsprozesse	14
4.3	Nachhaltige Wirkung der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“	17
5	Berufliche und persönliche Entwicklung im Kontext des Mentorings.....	19
5.1	Erwartungen an das Mentoringprojekt und Beurteilung der aktuellen Situation....	19
5.2	Subjektive Bewertung und Wirkungsspektrum des Mentorings	21
5.3	Kontinuität im Netzwerk „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“	23
6	Resümee	25
	Abbildungsverzeichnis	27
	Literatur.....	28
	Anhang	29

1 Mentoringprogramm für qualifizierte Migrantinnen: Einführung

„Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen in Frankfurt am Main“ verfolgt eine frauen- und integrationsspezifische Zielsetzung, in der die berufliche Integration und Chancengleichheit von qualifizierten eingewanderten Frauen verbessert wird.

In dem Projekt werden gezielt (hoch-)qualifizierte Migrantinnen angesprochen, die ihre in der Regel akademische Ausbildung überwiegend in ihren Herkunftsländern absolviert haben und als Bildungsausländerinnen trotz ihrer hohen Qualifikation mit spezifischen Hindernissen bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Dies war 2005 Anlass für das Frauenreferat der Stadt Frankfurt, ein Mentoringprojekt für diese damals wenig im Förderfokus stehende Zielgruppe zu initiieren und *berami berufliche Integration e.V.* mit der Projektträgerschaft zu beauftragen. *berami berufliche Integration e.V.* ist ein bundesweit bekannter Bildungsträger aus Frankfurt am Main mit Kernkompetenzen in Beratung und Weiterbildung für Migrantinnen.

Das Projekt „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen“ wird in je einjährigen Lehrgängen erfolgreich seit 2006 bereits zum siebten Mal durchgeführt¹. Es wird seit Projektstart vom Frauenreferat der Stadt Frankfurt finanziert.

Die Teilnehmerinnen des Mentorings erhalten Unterstützung beim Berufsanfang, in der beruflichen Entwicklung und der weiteren Berufskarriere. Wichtige Bausteine des auf die spezifische Situation von qualifizierten, eingewanderten Frauen zugeschnittenen Mentorings sind die Tandembeziehung, Kompetenzvermittlung in spezifischen Qualifizierungsangeboten und der Aufbau eines Netzwerkes. Erfahrungen im bisherigen Programmverlauf des Projekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ haben gezeigt, dass das Instrument Mentoring für diese spezifische Zielgruppe sehr effektiv ist, da die Zielsetzung der beruflichen Integration und Chancengleichheit eingebunden ist in die Vermittlung kulturspezifischen Wissens zum deutschen Beschäftigungssystem und in eine persönliche Beziehung von Mentorin/Mentor und Mentee.

Das Projekt ist im Kontext der Diskussion zum demografischen Wandel und der Strategien zur Sicherung von Fach- und Führungskräften von großer gesellschaftlicher Bedeutung². Mit „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ wird eine spezifische Zielgruppe von Migrantinnen angesprochen, die im deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystem besondere Hürden zu bewältigen hat, während sie gleichzeitig angesichts des prognostizierten Mangels an qualifizierten Fach- und Führungskräften ein großes Potenzial darstellt: qualifizierte Frauen mit eigener Migrationsgeschichte und mit qualifizierten schulischen und beruflichen Abschlüssen, deren Qualifikationen jedoch aufgrund der in Deutschland bestehenden Anerkennungsproblematik von ausländischen Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen häufig

¹ Das Projekt wurde zum Beispiel 2008 als „Ausgezeichneter Ort 2008“ im Rahmen des Wettbewerbs „365 Orte im Land der Ideen“ ausgezeichnet.

² U.a. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP (2011)

nicht anerkannt sind („Brain-Waste“)^{3,4}.

Mit der Fokussierung dieser Zielgruppe will das Mentoringprojekt in bundesweit einmaliger Weise „verschenktes Potenzial“ für den deutschen Arbeitsmarkt erschließen und damit dazu beitragen, dass qualifizierte Migrantinnen eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung finden und nicht – wie dies häufig der Fall ist – in der Sackgasse niedriger qualifizierter Tätigkeitsfelder landen. Auf diesen Tatbestand hat aktuell eine Studie des BMBF anhand der Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen mit Kernkompetenzen in Naturwissenschaften und Technik aufmerksam gemacht⁵. Hier wird die Durchführung von Mentoringprogrammen für qualifizierte Migrantinnen als eine Förderstrategie zur Unterstützung qualifikationsadäquater Arbeitsmarktintegration und Berufsverläufe für diese Zielgruppe empfohlen.

³ Englmann, Bettina; Müller, Martina (2007)

⁴ Das mit dem 01. April 2012 in Kraft getretene neue "Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen" stellt einen ersten Schritt zur Verbesserung dieser Situation von eingewanderten Frauen und Männern dar, insofern ein Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen mit den deutschen Berufsabschlüssen geschaffen wird.

⁵ Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF (Hrsg.) (2012)

2 Online-Befragung: erster Schritt einer Wirkungsevaluation

Der sechsjährige Projektzeitraum des Mentoringprogramms „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ ist eine Voraussetzung dafür, längerfristige Effekte des Instruments Mentoring für die berufliche Integration und die Potenziale der spezifischen Zielgruppe qualifizierter Migrantinnen analysieren zu können. Eine hierfür erforderliche umfassende Analyse der nachhaltigen Wirkungen verfolgt die Zielsetzung, die positiven Bedingungen für die verbesserten Chancen der individuellen Berufs- und Erwerbsverläufe der qualifizierten Migrantinnen und die Sensibilisierung der Unternehmen für das Potenzial dieser zukünftigen Fach- und Führungskräfte zu identifizieren.

Die Durchführung einer Online-Befragung mit ehemaligen Teilnehmerinnen ist ein erster Baustein einer im Weiteren geplanten Wirkungsevaluation. Das Ziel ist, in Form einer ‚Bestandsaufnahme‘ einen Überblick über die aktuelle Situation der ehemaligen Teilnehmerinnen aus den unterschiedlichen Mentoring-Lehrgängen, über deren berufliche Entwicklung und die Bewertung ihrer Teilnahme an dem Mentoring für ihre berufliche und persönliche Situation zu erhalten.

Der Projektträger *berami* beauftragte *Dörthe Jung Unternehmensberatung*, Frankfurt mit der Konzeption, Durchführung und Auswertung der Befragung.

2.1 Befragungsdesign

Die Befragung wurde aus pragmatischen Gründen online durchgeführt. Eine Online-Befragung ist zum einen mit einem geringeren Aufwand für die Befragten verbunden. Zum anderen ist eine Stärke dieser Form der Erhebung, dass Adressen aufgrund des länger verstrichenen Zeitraums seit der Teilnahme an dem Mentoringprojekt selten ungültig geworden sind, da auch bei einem Wohnortwechsel in der Regel die Emailadressen beibehalten werden. Dies sind Voraussetzungen, die eine höhere Rücklaufquote erwarten lassen, als dies bei einer schriftlichen Befragung der Fall ist.

Die Online-Befragung ist von November 2011 bis Januar 2012 durchgeführt worden. Nach der Erstverschickung wurden die ehemaligen Teilnehmerinnen, die bislang nicht geantwortet hatten, in zwei Erinnerungsmails erneut um Teilnahme an der Befragung gebeten. Der erste Reminder wurde knapp drei Wochen nach der Erstverschickung, der zweite aufgrund der Weihnachtsferien vier Wochen nach der 1. Erinnerung versandt.

In die Online-Befragung sind Teilnehmerinnen aus fünf Lehrgängen einbezogen. Der Lehrgang, der im September 2011 endete, ist nicht in die Befragung aufgenommen worden, da der Zeitraum zwischen Abschluss dieses Mentoringdurchganges und Beginn der Befragung zu kurz war, um längerfristige Wirkungen der Projektteilnahme erheben zu können⁶ (Abbildung 1).

⁶ Siehe Anhang 1. Hier sind zum Vergleich der entsprechenden Ergebnisse der Online-Befragung die Daten der Teilnehmerinnen aus dem 6. Lehrgang aufgeführt. Die Daten wurden vom Projektträger erhoben. Im September 2011 hat ein weiterer, d.i. siebter Lehrgang begonnen.

Die Emailadressen der Teilnehmerinnen wurden der *Dörthe Jung Unternehmensberatung* von dem Projektträger *berami* zur Verfügung gestellt. Von Seiten *berami* sind vor Beginn der Befragung die Frauen aus den fünf Lehrgängen per Mail über die Online-Aktion informiert worden.

Die Auswertung erfolgte anonym.

2.2 Rücklauf der Online-Befragung

Der Befragungszeitraum erstreckte sich auf Basis der einbezogenen Lehrgänge im längsten Fall auf vier Jahre, im kürzesten auf ein Jahr.

Abbildung 1: In die Befragung einbezogene Mentoring-Lehrgänge

In die Online- Befragung einbezogene Lehrgänge	
Lehrgang 1	Mai 2006 – 2007
Lehrgang 2	September 2006 – 2007
Lehrgang 3	September 2007 – 2008
Lehrgang 4	September 2008 – 2009
Lehrgang 5	September 2009 – 2010

68 Teilnehmerinnen haben insgesamt die Lehrgänge 1-5 des Projekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ bis zum jeweiligen Abschluss durchlaufen. Davon wurde der Befragungsbogen in der Erstverschickung lediglich an 65 Frauen versandt, weil zwischenzeitlich eine Frau verstorben und zwei Teilnehmerinnen in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt sind. Da zudem eine Emailadresse nicht mehr aktuell war, basiert die Rücklaufquote auf 64 angeschriebenen ehemaligen Teilnehmerinnen (Abbildung 2).

Abbildung 2: Rücklauf der Online-Befragung – insgesamt und pro Lehrgang

In die Onlinebefragung einbezogene Lehrgänge	Gesamtanzahl verschickte Fragebögen	Rücklauf einzelner Lehrgänge
Lehrgang 1 Mai 06-07	11	4 (36%)
Lehrgang 2 September 06-07	11	3 (27%)
Lehrgang 3 September 07-08	13	4 (31%)
Lehrgang 4 September 08-09	15	8 (53%)
Lehrgang 5 September 09-10	14	12 (86%)
Gesamt	64	31 (48 %)

Von den 64 per Email angeschriebenen ehemaligen Teilnehmerinnen haben 31 geantwortet. Der Gesamt- Rücklauf von knapp 50% ist für Befragungen, die Personen über ein Ereignis

ansprechen, welches einen längeren Zeitraum zurück liegt, relativ hoch.⁷ Dieses Ergebnis ist auch ein Zeichen dafür, dass an dem bestehenden Netzwerk des Projekts über die Teilnahme hinaus partizipiert wird.

Sieht man sich die Rücklaufquoten der einzelnen Mentoring-Lehrgänge an, dann sind erwartungsgemäß die höchsten Quoten bei den zwei letzten, d.i. zum Befragungszeitpunkt am kürzesten zurückliegenden Mentoringzyklen erzielt worden. Bei den drei zeitlich am längsten zurückliegenden Lehrgängen ist ein durchschnittlicher Rücklauf von ca. 30% erreicht worden. Deshalb werden überwiegend die Gesamtergebnisse dargestellt, so dass eine erste Bestandsaufnahme über die aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Teilnehmerinnen von „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ aus fünf Lehrgängen möglich ist.

Aussagen über nachhaltige Wirkungen des Instruments Mentoring für die angesprochene Zielgruppe sind allein aus den Ergebnissen dieser Online-Befragung nicht möglich. Allerdings werden Tendenzen deutlich. Um gehaltvollere Ergebnisse zu erhalten, müssen in einer Wirkungsevaluation noch weitere Befragungsmethoden, wie etwa qualitative Einzelinterviews zum Einsatz kommen.

2.3 Online-Befragungsbogen

Der Online-Befragungsbogen enthielt mehrere Fragenkomplexe:

- Fragen zu der beruflichen Situation zu den drei Zeitpunkten: vor der Teilnahme an dem Mentoring, nach der Teilnahme und aktuell zum Zeitpunkt der Befragung
- Fragen zu der Beurteilung der Bedeutung des Mentorings für die eigene berufliche und persönliche Situation
- Fragen zu der Reichweite der Wirkung des Mentorings
- Bewertung der einzelnen Projektbausteine
- Aktuelle Gültigkeit des Netzwerkes
- Erhebung von soziodemografischen Daten

Es handelt sich um einen standardisierten Fragebogen mit überwiegend geschlossenen Antworten. Bei den Bewertungsfragen waren zwei, max. drei Antworten möglich. Bei einer Reihe von Fragen bestand die Möglichkeit, qualitativ zu antworten. Die Daten wurden mit dem sozialwissenschaftlichen Programm SPSS ausgewertet.

(Siehe Anhang 2 „Online-Befragungsbogen zur beruflichen Situation vor und nach dem Abschluss des Mentoringprojekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ sowie zur subjektiven Bewertung des Projekts“)

⁷ Online-Befragungen werden z.B. zunehmend bei Mitarbeiter/innen-Befragungen eingesetzt. Hier erhofft man sich eine höhere Rücklaufquote zu erzielen als mit anderen Befragungsmethoden. Insgesamt sind die Erkenntnisse zu Rückläufen im Bereich Online-Befragungen noch nicht so vielfältig, dass durchschnittliche Quoten für seriöse Vergleiche angegeben werden können. In einzelnen Bereichen spricht man von ca. 35%, in anderen von 80%. Die Bewertung, dass mit knapp 50% eine relativ hohe Rücklaufquote erreicht wurde, berücksichtigt, dass in dem ausgewählten Sample der Abschluss eines Mentoring-Lehrgangs bis zu teilweise 4 Jahre zurück liegt.

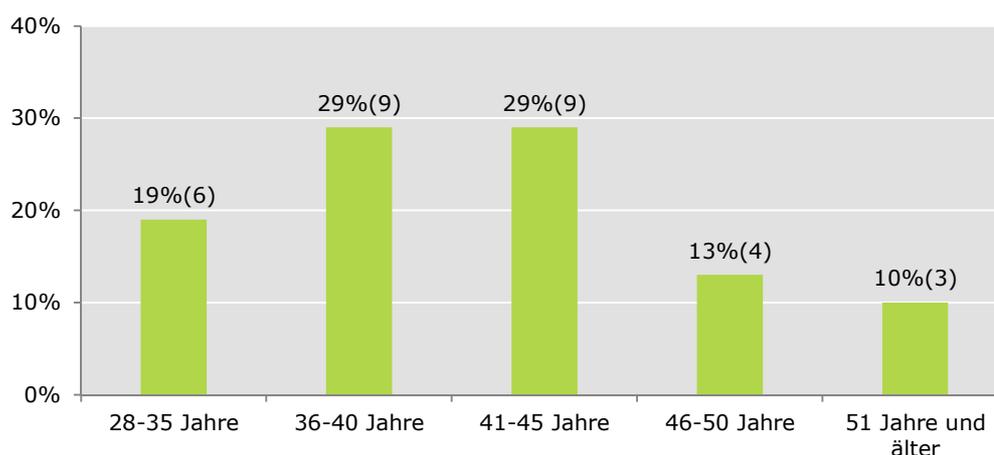
3 Soziodemografische Daten der ehemaligen Teilnehmerinnen

Im Fragebogen wurden einige soziodemografische Daten der Teilnehmerinnen erfragt, die im Kontext der Bewertung des Mentorings für die berufliche und persönliche Situation der angesprochenen Zielgruppe eingewanderter qualifizierter Frauen von Bedeutung sind. Dazu zählen neben dem Alter der an der Online-Befragung teilgenommenen Frauen und der Anzahl ihrer Kinder, insbesondere ihre vorhandene Qualifikation. Darüber hinaus ist im Hinblick auf die Zielsetzung des Mentoringprojekts, die Chancen der Frauen für eine qualifizierte Beschäftigung zu verbessern, die Frage relevant, ob ihre Berufsabschlüsse aus dem Herkunftsland in Deutschland anerkannt sind.

3.1 Alter und Anzahl der Kinder der Teilnehmerinnen

Von den 31 Teilnehmerinnen aus fünf Lehrgängen, die sich an der Befragung beteiligt haben, sind knapp 60% im Alter von 36 – 40 bzw. 41 – 45 Jahre. Über 50 Jahre sind lediglich nur 10% und die jüngsten Frauen sind 28-35 Jahre (Abbildung 3).

Abbildung 3: Alter der an der Online-Befragung beteiligten Frauen (31)



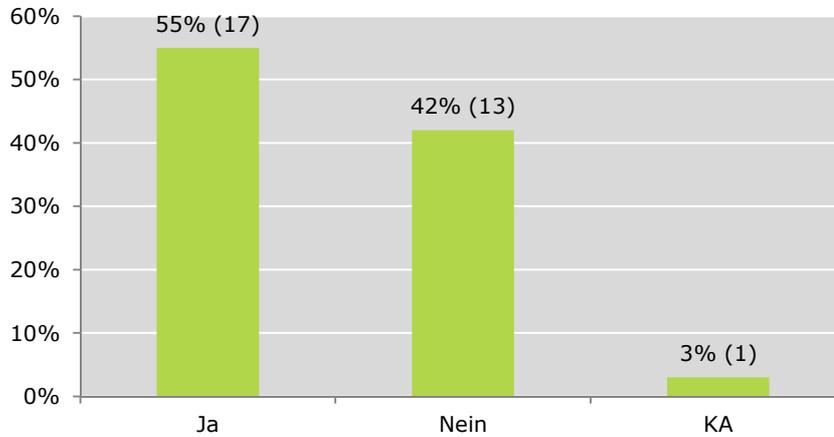
Der Anteil der Mütter beträgt leicht über 50%. Von den Müttern hat die Mehrheit, nämlich 71% zwei Kinder, ein Kind hat knapp ein Drittel der an der Online-Befragung beteiligten Frauen, drei und mehr Kinder hat keine von ihnen (Abbildungen 4 und 5). Letzteres Ergebnis weicht von der Anzahl der Mütter mit drei Kindern und mehr Kindern in Westdeutschland⁸ vergleichsweise ab, insofern diese häufiger mehr Kinder haben. Hierfür ist möglicherweise der Faktor Migration von entscheidender Bedeutung. In mehreren Untersuchungen wird darauf hingewiesen, dass die Erfahrung von Migration großen Einfluss auf die Gründung einer Familie bzw. den Zeitpunkt und die Anzahl der Geburten hat⁹. Insbesondere qualifizierte Frauen, die im Erwachsenenalter einwandern und für die die Erwerbstätigkeit ein integraler

⁸ U.a. Statistisches Bundesamt (2009)

⁹ U.a. Westphal, Manuela; Behrensen, Birgit (2008)

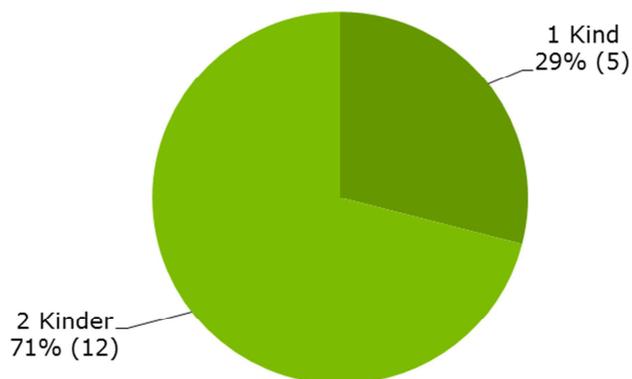
Bestandteil ihrer Identität ist, entscheiden sich aufgrund von Schwierigkeiten im Prozess der beruflichen Integration im Einwanderungsland spät oder für weniger Kinder.

Abbildung 4: Anzahl Mütter bei den an der Online-Befragung beteiligten Frauen (31)



Mütter sind in jeder Altersstufe der ehemaligen Teilnehmerinnen von 33 bis 53 Jahren zu finden. Lediglich in der Altersstufe 41-42 findet sich eine etwas stärkere Häufung von Müttern mit zwei Kindern. Das Thema einer möglichen Vereinbarkeitsproblematik ist jedoch bei fast allen der 17 an der Online-Befragung beteiligten Mütter präsent, da viele von ihnen eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen¹⁰.

Abbildung 5: Anzahl Kinder der an der Online-Befragung beteiligten Mütter (17)



¹⁰ Siehe Fußnote 12

3.2 Berufliche Qualifikation und deren Anerkennung im Einwanderungsland Deutschland

Von der im Mentoringprojekt „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen“ angesprochenen Zielgruppe qualifizierter eingewanderter Frauen haben alle einen akademischen Abschluss.

Die meisten der an der Befragung beteiligten Frauen haben ein Studium in den Sprach- oder Kommunikationswissenschaften, gefolgt von den Natur- und Wirtschaftswissenschaften. Gesundheitsmanagement, Luftverkehrsfrau und Bürokommunikation sind überwiegend die Berufsausbildungen, die die Frauen zusätzlich in Deutschland zur Verbesserung ihrer beruflichen Chancen im Einwanderungsland abgeschlossen haben (Abbildung 6).

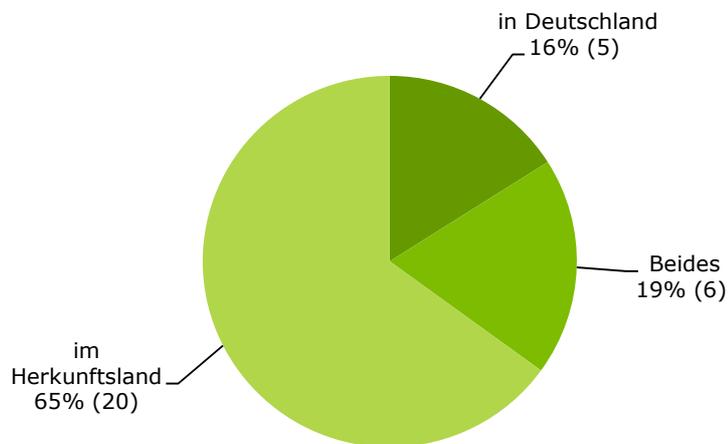
Abbildung 6: Ausbildung der ehemaligen Teilnehmerinnen (Mehrfachnennung)

Germanistik, Sprachwissenschaften, Kommunikationswissenschaften	11
Naturwissenschaften	5
Betriebswirtschaftslehre/Volkswirtschaftslehre/Ökonomie	5
Rechtswissenschaften	4
Politologie	2
Psychologie	2
Hebamme, Heilerziehungspflegerin	2
Gesundheitsförderung, -management	2
Public Relations/Werbung	1
Orientalistik, Philosophie	1
Grafikdesign	1
Luftverkehrsfrau	1
Fachkraft Bürokommunikation	1
Gesamt	38

*Mehrfachnennungen ergeben sich, weil einige der Frauen, deren Ausbildung aus dem Herkunftsland in Deutschland nicht anerkannt ist, hier eine weitere Ausbildung absolviert haben, um qualifiziert arbeiten zu können.

Von den 31 an der Online-Befragung beteiligten ehemaligen Teilnehmerinnen haben knapp Zweidrittel ihren Qualifikationsabschluss aus dem Herkunftsland, 16% haben in Deutschland eine Ausbildung absolviert. Dabei handelt es sich häufig um eine Zweitqualifikation, weil die erste Ausbildung nicht anerkannt wurde. Knapp ein Fünftel verfügt also über eine Doppelqualifikation (Abbildung 7).

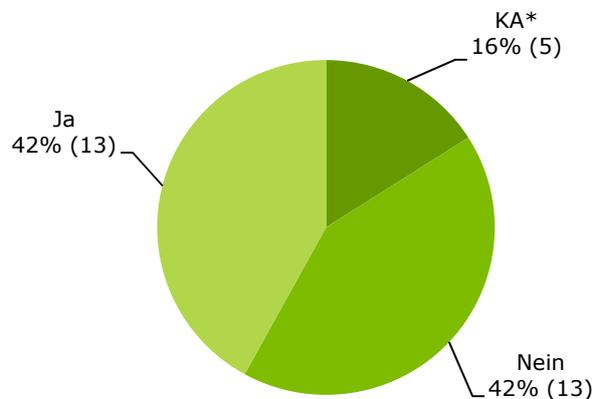
Abbildung 7: Ausbildung - wo abgeschlossen? (31)



Der Anteil der Frauen, deren im Herkunftsland abgeschlossene Ausbildung in Deutschland anerkannt wurde, ist mit leicht über 40% gleich groß wie der Anteil der nicht-anerkannten Abschlüsse (Abbildung 8).

Dabei gibt ein Vergleich mit Herkunftsland und Art des akademischen Abschlusses mit der Anerkennung oder nicht-Anerkennung der Abschlüsse keinen Aufschluss darüber, inwieweit bestimmte akademische Ausbildungen in Deutschland eher anerkannt werden. Tendenziell sind nach den vorliegenden Daten aus der Online-Befragung akademische Abschlüsse, die Teilnehmerinnen in Russland, anderen osteuropäischen- und den Balkanländern abgeschlossen haben, eher anerkannt als dies z.B. bei südamerikanischen und afrikanischen Ländern der Fall ist. Auch scheinen Abschlüsse in BWL bzw. Ökonomie häufiger anerkannt zu werden als Journalistik oder Germanistik¹¹.

Abbildung 8: Anerkennung der im Herkunftsland abgeschlossenen Ausbildung (31)



* KA=Keine Angabe

¹¹ Siehe Fußnoten 2 und 3

3.3 Herkunftsland und Staatsangehörigkeit

Die 31 eingewanderten und an der Online-Befragung beteiligten Frauen kamen aus 20 unterschiedlichen Ländern. Davon sind lediglich vier Länder Mitglieder in der europäischen Union. Osteuropäische Länder sind am häufigsten vertreten, mehrere kommen aus den südamerikanischen, einige aus afrikanischen Staaten (Abbildung 9). Dieses Herkunftsspektrum ist ein Spiegel zu der Diskussion um Brain-Waste. Es verdeutlicht die große Vielfalt der eingewanderten Personengruppen und dass viele qualifizierte Berufsausbildungen bzw. Abschlüsse aus diesen unterschiedlichen Ländern in Deutschland nicht anerkannt sind.

Die große Attraktivität, die die Teilnahme an dem Mentoringprojekt „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ für viele eingewanderte qualifizierte Frauen aus diesem breiten Länderspektrum genießt, macht darauf aufmerksam, dass hier eine Unterstützung bei der beruflichen Integration und Entwicklung der Frauen im Einwanderungsland notwendig und nachgefragt ist.

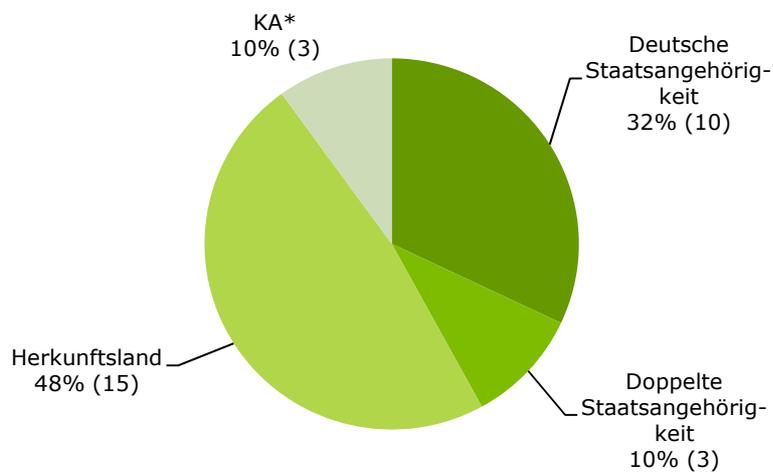
Abbildung 9: Herkunftsland der an der Online-Befragung beteiligten Frauen (31)

Russland	4
Ukraine	3
Bosnien	2
Serbien	2
Türkei	3
Ungarn	2
Weißrussland	2
Armenien	1
Chile	1
Ecuador	1
Guinea	1
Kamerun	1
Kuba	1
Litauen	1
Mexico	1
Peru	1
Polen	1
Spanien	1
Sri Lanka	1
Tansania	1
Gesamt	31

Die Mehrheit der befragten Frauen hat knapp zur Hälfte (48%) die alleinige Staatsbürgerschaft ihres Herkunftslandes. Ein Drittel hat mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit und jede zehnte der befragten Frauen hat die doppelte Staatsangehörigkeit. Nimmt man die Staatsbürgerschaft als einen Indikator für gesellschaftliche Integration im Einwanderungsland, so ist mit 42% der Gesamtanteil von deutscher und doppelter Staatsbürgerschaft relativ hoch.

Der Wunsch nach einer qualifizierten Erwerbstätigkeit und beruflichen Integration ist jedoch unabhängig von der jeweiligen Staatsbürgerschaft bei den eingewanderten Frauen sehr groß.

Abbildung 10: Staatsangehörigkeit der Teilnehmerinnen (31)



* KA=Keine Angabe

4 Berufliche und qualifikatorische Situation der ehemaligen Teilnehmerinnen im Zeitverlauf

Die in der Online-Befragung erhobenen Daten zur beruflichen Situation der ehemaligen Teilnehmerinnen zu drei verschiedenen Zeitpunkten: 1. vor der Teilnahme an dem Mentoringprojekt, 2. nach der Teilnahme und 3. aktuell zum Zeitpunkt der Online-Befragung ermöglichen, Tendenzen von Veränderungsprozessen in der beruflichen Entwicklung und der Beschäftigungssituation der Frauen zu identifizieren, die im weiteren zu einer Bestandsaufnahme zusammengefügt werden.

„Berufliche Situation“ bezieht sich nicht nur auf eine vorhandene Erwerbstätigkeit oder vorübergehende Arbeitslosigkeit, sondern schließt Qualifizierungsprozesse wie Studium, Umschulung oder Praktikum mit ein. Insofern geht es um die qualifikatorische und berufliche Situation der eingewanderten Frauen.

Zudem fokussiert das Instrument Mentoring nicht nur auf die berufliche Ebene, sondern bezieht seine - mehrfach evaluierten - Erfolge aus positiven Effekten der Verschränkung von beruflicher und persönlicher Entwicklung¹². Die im Mentoring integrierten Elemente: Tandembeziehung, Aufbau von Vernetzung und Angebote spezifischer Qualifikationsbausteine unterstützen ein wachsendes Selbstbewusstsein, das vielfach zum Garant für eine gelungene berufliche Integration werden kann. Diese Ebene ist in der Online-Befragung anhand von subjektiven Bewertungsfragen bei den Teilnehmerinnen erhoben worden.

Aufgrund der verschiedenen Rückläufe der einzelnen Lehrgänge, insbesondere der ersten drei am längsten zurück liegenden, sind vergleichenden Differenzierungen zwischen den einzelnen Lehrgängen wenig aussagekräftig (Abbildung 2).

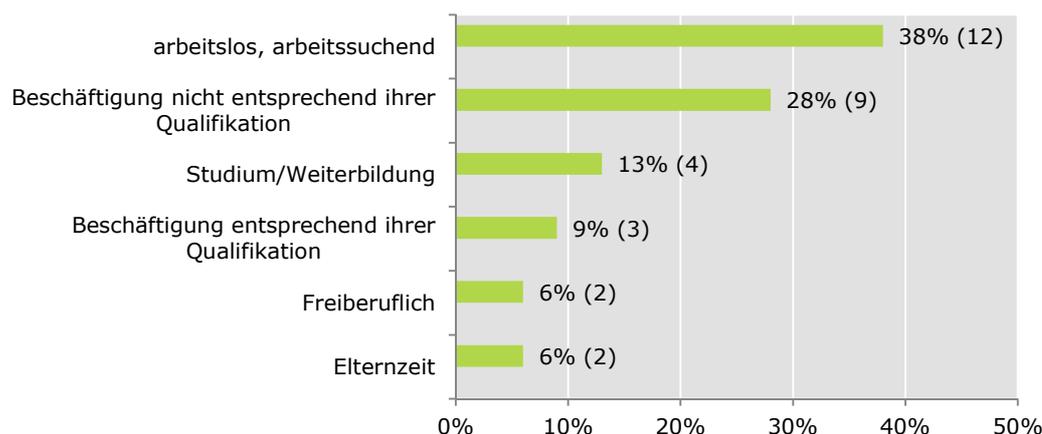
4.1 Berufliche Situation der Frauen vor und nach der Teilnahme an dem Mentoring sowie zum Zeitpunkt der Online-Befragung

Vor dem Hintergrund ihrer vorhandenen Qualifikationen war die berufliche und soziale Situation der Frauen zum Zeitpunkt vor ihrer Teilnahme an dem Mentoringprojekt in vielen Fällen nicht qualifikationsadäquat.

So war fast jede vierte von den 31 Frauen, die sich an der Befragung beteiligt haben, arbeitslos und knapp ein Drittel der qualifizierten Migrantinnen war unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt. Nur drei der ehemaligen Teilnehmerinnen befanden sich in einer Beschäftigung, die ihrer Qualifikation entsprach. Vier Frauen hatten noch einmal ein Studium bzw. eine Weiterbildung aufgenommen, zwei waren freiberuflich tätig und zwei weitere befanden sich in Elternzeit (Abbildung 11).

¹² Siehe u.a. Dörthe Jung, Steffi Schubert (2010)

Abbildung 11: Berufliche Situation vor Beginn der Teilnahme an dem Mentoring (32)

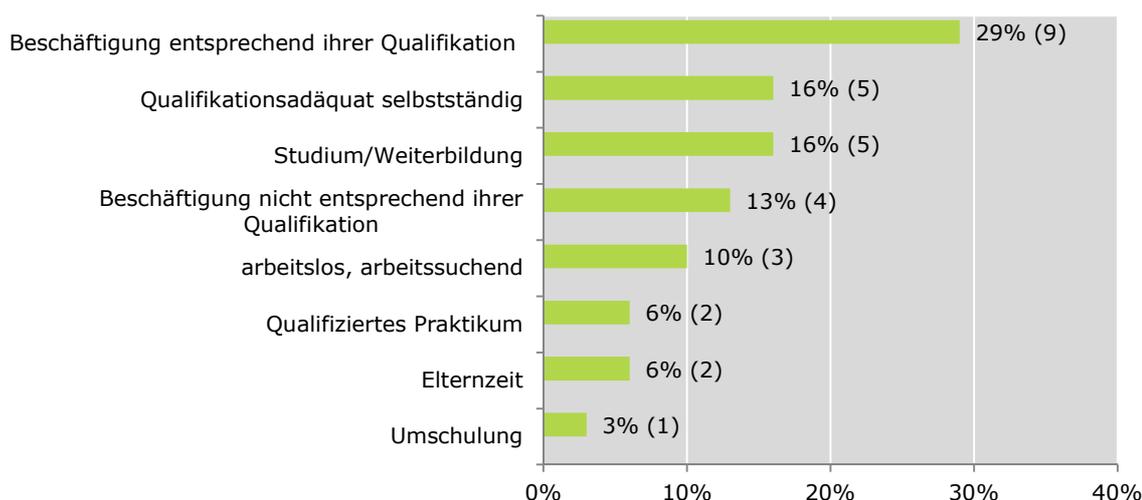


1 Mehrfachnennung:

Eine Frau hat zu diesem Zeitpunkt studiert und war gleichzeitig zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes nicht qualifikationsadäquat beschäftigt.

Nach der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ zeigt sich ein verändertes Bild: jetzt war knapp ein Drittel der ehemaligen Teilnehmerinnen mittlerweile in einem ihrer Qualifikation entsprechenden Angestelltenverhältnis beschäftigt und 16 % selbständig. Damit waren nach Beendigung ihrer Teilnahme an dem Mentoringprojekt 45% der Frauen qualifikationsadäquat beschäftigt¹³. Fünf Frauen studierten mittlerweile, zwei hatten ein qualifiziertes Praktikum aufgenommen und eine Migrantin hat sich zu einer Umschulung entschieden. Nur noch 4 Frauen waren in qualifikationsfremder¹⁴ Beschäftigung tätig, und lediglich drei Frauen waren noch arbeitslos bzw. arbeitssuchend (Abbildung 12).

Abbildung 12: Berufliche Situation nach Abschluss des Mentoringprojekts (31)

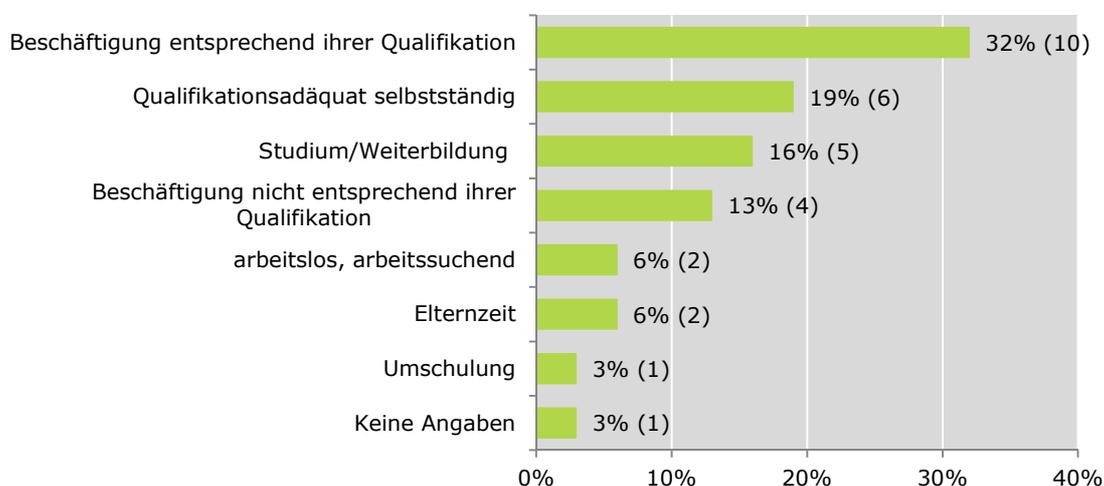


¹³ Zur weiteren Differenzierung der Bewertung der Tätigkeiten wurden die Arbeitszeiten und das Format des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet, Minijob) erhoben. Außerdem konnte in qualitativer Form die Tätigkeit aufgeführt werden. Da diese Angaben leider nur unvollständig von Seiten der Befragten angegeben wurden, können die entsprechenden Ergebnisse hier nicht weiter differenziert werden.

¹⁴ Qualifikationsfremd ist jedoch nicht unbedingt mit nicht-qualifizierter Beschäftigung gleichzusetzen.

Zum Zeitpunkt der Online-Befragung, also mindestens ein Jahr und höchstens vier Jahre später seit Beendigung des Mentoring-Lehrgangs, war mit 32% der Anteil derjenigen, die eine angestellte Beschäftigung in einem ihrer Qualifikation entsprechenden Tätigkeitsbereich gefunden haben, noch weiter gestiegen. Zusammen mit den Selbständigen waren knapp über die Hälfte (51%) qualifikationsadäquat beschäftigt (Abbildung 13). Die individuelle Analyse verdeutlicht, dass bei den vier Frauen, die nicht ihrer Ausbildung entsprechend erwerbstätig waren, es sich bei zweien um Tätigkeiten handelte, die durchaus qualifiziert einzustufen sind, auch wenn sie nicht in den jeweiligen Qualifikationsbereichen der Migrantinnen lagen. Für eine weitere der Frauen aus dieser Gruppe bedeutete nach Arbeitslosigkeit und Praktikum die Aufnahme einer zunächst qualifikationsfremden Tätigkeit gleichwohl eine berufliche Verbesserung im Beobachtungszeitraum.

Abbildung 13: Aktuelle berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung (31)



4.2 Bestandsaufnahme der individuellen Veränderungsprozesse

Ein summarischer und/oder prozentualer Vergleich zwischen den drei erhobenen Zeitpunkten bildet nicht die einzelnen Entwicklungsprozesse auf der Ebene der beruflichen Situation der an der Online-Befragung beteiligten ehemaligen Teilnehmerinnen ab, da zwischen den einzelnen Kategorien individuell unterschiedliche Veränderungen im Befragungszeitraum stattgefunden haben¹⁵.

Für eine Bestandsaufnahme, in der mögliche reale Effekte der Teilnahme an dem Mentoring beschrieben werden können, war deshalb eine individuelle Analyse der Veränderungsprozesse der einzelnen 31 an der Befragung beteiligten Migrantinnen entlang der drei unterschiedlichen Zeitpunkten erforderlich. Erst so lassen sich die individuellen Entwicklungspotenziale verdeutlichen, die mit der Teilnahme an „Einstiegen, Umsteigen, Aufsteigen“ aktiviert werden konnten (Abbildung 14).

Die Analyse der individuellen Prozesse der Frauen im Zeitverlauf zeigt, dass 20 Frauen, d.s. 64% bis zum Zeitpunkt der Befragung Ende 2011, eine positive Veränderung ihrer

¹⁵ So befand sich zum Beispiel eine Frau vor der Teilnahme in Elternzeit und bei Abschluss des Projekts in einer qualifizierten Beschäftigung. Nach Beendigung des Mentorings hat allerdings eine andere Frau in Elternzeit gewechselt.

qualifikatorischen und beruflichen Situation erfahren haben. Eine der ehemaligen Teilnehmerinnen ist nach einer anfänglichen Verbesserung nach der Teilnahme am Mentoring aktuell wieder arbeitslos – allerdings mit der Perspektive auf eine Beschäftigung. Sie erhält ein 😊 - mit einem Minuszeichen.

Weitere knapp 20% konnten über den ganzen Beobachtungszeitraum hinweg ihre berufliche Position stabilisieren und ihren Qualifikationsprozess verbessern (z.B. erfolgreicher Abschluss einer Zusatzqualifikation).

**Abbildung 14: Bestandsaufnahme
 Veränderung der qualifikatorischen und beruflichen Situation im Zeitverlauf (31)**

Kontinuierliche qualifizierte Berufsverläufe nach Abschluss des Mentorings		
😊😊	Positive Veränderung nach dem Mentoring, nochmalige berufliche Verbesserung zum Zeitpunkt der Befragung	19% (6)
😊	Positive Veränderung nach dem Mentoring, gleichbleibend positiv zum Zeitpunkt der Befragung	32% (10)
Positive berufliche Entwicklung zu <u>einem</u> Zeitpunkt nach Abschluss des Mentorings		
😊	Keine Veränderung nach dem Mentoring, positive Veränderung zum Zeitpunkt der Befragung	7% (2)
😊	Positive Veränderung zum Zeitpunkt der Befragung (nach Elternzeit)	3% (1)
😊	Positive berufliche Situation nach dem Mentoring, in Elternzeit zum Zeitpunkt der Befragung	3% (1)
😊-	Positive Veränderung nach dem Mentoring, arbeitslos zum Zeitpunkt der Befragung	3% (1)
Gleichbleibende gute Berufs- und Qualifikationsverläufe		
😊	Gleichbleibende positive qualifikatorische, berufliche Situation über den ganzen Beobachtungszeitraum (u.a. Studium; qualifizierte Beschäftigung)	19% (6)
Berufsverläufe ohne Veränderung		
😊	Über ganzen Beobachtungszeitraum in Elternzeit/ Familienphase	3% (1)
😞	Über ganzen Beobachtungszeitraum arbeitslos/in nicht der Qualifikation entsprechender Beschäftigung	7% (2)
	Keine Angaben	3% (1)

Lediglich zwei Frauen sind von dem Zeitpunkt vor der Teilnahme an dem Mentoring bis Ende 2011 arbeitslos oder in einer ihrer Qualifikation nicht entsprechenden Erwerbstätigkeit. Dabei handelt es sich im letzten Fall jedoch um eine Assistenzstätigkeit, die nah an der vorhandenen Qualifikation liegt und unbefristet Vollzeit vertraglich geregelt ist. Eine ehemalige Teilnehmerin ist über den ganzen Beobachtungszeitraum in Elternzeit bzw. in der Familienphase.

Kontinuierliche qualifizierte Berufsverläufe nach Abschluss des Mentorings

Ein zentrales Ergebnis der individuellen Bestandsaufnahme ist, dass knapp über die Hälfte der eingewanderten Frauen (16), die sich an der Online-Befragung beteiligt haben, nach Beendigung des Mentoringsprojekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ bis Ende 2011 kontinuierlich qualifizierte Berufsverläufe realisiert haben.

☺☺ Bei den sechs kategorisierten Berufsverläufen **„Positive Veränderung nach dem Mentoring, nochmalige berufliche Verbesserung zum Zeitpunkt der Befragung“** haben Frauen ihre berufliche Situation nach der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ positiv verändern können und darüber hinaus im weiteren Berufsverlauf ihre Position Ende 2011 erneut verbessert. Dabei kann es sich um einen externen Stellenwechsel oder auch um einen betriebsinternen Aufstieg gehandelt haben, der mit der Wahrnehmung einer Führungsposition verbunden ist. Eine kontinuierliche Verbesserung kann auch darin bestehen, dass nach Abschluss des Mentorings die Situation der Arbeitslosigkeit mit der Übernahme einer Stelle, die zunächst nicht im Bereich der eigenen Qualifikation gelegen hat, beendet wurde, um dann im weiteren Erwerbsverlauf qualifiziert beschäftigt zu sein. Diese kontinuierlich verbesserten Berufsverläufe lassen sich bei drei Frauen aus den Lehrgängen 1 und 3 (Lehrgangsabschluss 2007 und 2008) sowie 3 Frauen aus den zeitlich kürzer zurück liegenden Lehrgängen 4 und 5 (Abschluss 2009 und 2010) identifizieren.

☺ In der Kategorie **„Positive Veränderung nach dem Mentoring, gleichbleibend positiv zum Zeitpunkt der Befragung“** sind berufliche Veränderungsprozesse von 10 ehemaligen Teilnehmerinnen enthalten, die vor Ihrer Teilnahme an dem Mentoringprojekt arbeitslos oder nicht qualifikationsadäquat beschäftigt waren und aktuell zum Zeitpunkt der Befragung sich positiv beruflich entwickeln konnten, indem sie in einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung tätig sind. Es kann sich hierbei um Frauen handeln, die in diesem Zeitverlauf, etwa nach der Teilnahme an dem Mentoring, ein qualifiziertes Praktikum abgeschlossen haben und aktuell qualifiziert beschäftigt sind. Oder die sich zwischenzeitlich in der Branche ihrer Qualifikation selbständig gemacht bzw. eine unbefristete Arbeitsstelle in ihrem Qualifikationsbereich erhalten haben. Die meisten dieser Frauen waren Teilnehmerinnen aus den Lehrgängen 4 und 5; d.h. nach Abschluss des Mentorings sind zum Zeitpunkt der Befragung zwei Jahre bzw. ein Jahr verstrichen. Allerdings befinden sich hier auch zwei Frauen, die das Mentoring schon 2007 abgeschlossen haben (Lehrgang 2) und damit Ende 2011 auf vier Jahre qualifizierte berufliche Kontinuität zurück blicken konnten.

Positive berufliche Entwicklung zu einem Zeitpunkt nach Abschluss des Mentorings

☺ Hierbei handelt es sich um Berufsverläufe von Frauen, die entweder nach Abschluss des Mentorings oder aktuell zum Zeitpunkt der Online-Befragung sich beruflich verbessern konnten - vergleichsweise zu ihrer Situation vor der Teilnahme. Diese Erwerbsverläufe finden sich bei zwei Frauen, die zunächst nach Beendigung des Projekts ihre vorherige berufliche Situation nicht verändern konnten, dies jedoch bis Ende 2011 in qualifizierter Form erreicht haben. Die eine Frau hatte 2007 das Mentoring abgeschlossen (Lehrgang 1), die andere 2010 (Lehrgang 5).

Die Kontinuität des Erwerbsverlaufes ist bei zwei ehemaligen Teilnehmerinnen aus den Lehrgängen 3 (Abschluss 2008) und 5 (Abschluss 2010) durch Schwangerschaft und Geburt und der Wahrnehmung der Elternzeit unterbrochen worden, gleichwohl haben sie im Vergleich zu ihrer Berufssituation vor Beginn des Mentorings entweder gleich nach der Teilnahme oder aktuell zum Zeitpunkt der Online-Befragung Arbeitsstellen in einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung (Lehrgänge 3 und 5) erhalten.

☺- Eine Teilnehmerin hat nach Abschluss des Projekts eine qualifizierte Projektstelle erhalten, ist dann aber Ende 2011 aufgrund einer Stellenbefristung arbeitslos geworden. Sie gab an, eine Beschäftigung in naher Zukunft in Aussicht zu haben (Lehrgang 4).

Gleichbleibende gute Berufs- und Qualifikationsverläufe

☺ In dieser Rubrik sind sechs ehemalige Teilnehmerinnen, die sich im Beobachtungszeitraum im Studium befunden haben bzw. aktuell noch befinden. Teilweise finanzierten sie ihren Lebensunterhalt in qualifikationsnahen – oder auch –fernen Tätigkeiten und/oder haben während ihrer Studienzeit ein qualifiziertes Praktikum absolviert. Das Studium ist in mehreren Fällen eine Zusatzausbildung, da die Qualifikation aus dem Herkunftsland in Deutschland nicht anerkannt ist. Darüber hinaus war eine Frau über den ganzen Zeitraum in qualifizierter Beschäftigung (Lehrgänge 1,3- 5).

Berufsverläufe ohne Veränderung

Drei Frauen befanden sich über alle drei in der Online-Befragung erhobenen Zeitpunkten im selben beruflichen oder sozialen Status.

☺ Eine Teilnehmerin ist in der Familienphase verblieben (Lehrgang 3).

☺ Zwei andere waren entweder arbeitslos seit Beginn des Mentorings bis Ende 2011 oder in einer ihrer Qualifikation nicht entsprechenden Beschäftigung (Lehrgang 4).

4.3 Nachhaltige Wirkung der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“

Die individuelle Bestandsaufnahme zeigt ein überwiegend positives Bild der Berufsverläufe der ehemaligen Teilnehmerinnen. Das Spektrum reicht von kontinuierlichen qualifizierten Erwerbsverläufen über den ganzen Beobachtungszeitraum bzw. nach der Teilnahme an dem Mentoringprojekt bis hin zu qualifizierten beruflichen Veränderungen, die zeitweise durch die Wahrnehmung von Eltern-/Familienzeit unterbrochen wurden. Aber nicht nur gradlinige Entwicklungen bestimmen das Bild. Angesichts der Schwierigkeiten vieler eingewanderter

Frauen, ihre im Herkunftsland abgeschlossenen Qualifikationen und Berufserfahrungen im Einwanderungsland anerkannt zu bekommen, haben einige erst nach einer geraumen Zeit die gewünschte qualifizierte Beschäftigung erhalten oder sie mussten noch einmal eine Qualifizierungsphase einlegen, um ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern. Aber auch hier haben Veränderungen stattgefunden, die die berufliche und persönliche Situation der Frauen und ihre Chancen für den qualifizierten Beschäftigungsmarkt positiv beeinflussten.

Die Zielsetzung der Online-Befragung war es, eine Bestandsaufnahme über die Veränderungsprozesse der Teilnehmerinnen aus fünf Lehrgängen im Zeitraum von 2007 – 2011 zu erhalten, um auf der Basis dieser Ergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt umfassend die nachhaltigen Wirkungen des Instruments Mentoring für qualifizierte eingewanderte Frauen zu evaluieren. Die Ergebnisse der Online-Befragung erlauben hier insbesondere aufgrund der geringen Rücklaufquote in den drei zeitlich am längsten zurück liegenden Lehrgängen (Abbildung 2) keine sozialwissenschaftlich untermauerten Aussagen, geben jedoch einige Anhaltspunkte zu längerfristigen Wirkungen des Mentoringprojektes, wenn man die aktuelle Situation der ehemaligen Teilnehmerinnen in dem Kontext der Teilnahme an dem Projekt wertet:

- So sind alle Frauen aus dem Lehrgang 1, die sich an der Befragung beteiligt haben, nach einem Zeitraum von vier Jahren in einer qualifizierten Beschäftigung tätig. Für zwei von drei der an der Befragung beteiligten Frauen aus Lehrgang 2 gilt das gleiche und die beteiligten Frauen aus Lehrgang 3 befinden sich nach drei Jahren in zufriedenstellenden Berufs- und Qualifikationsprozessen.
Unabhängig von dem zahlenmäßigen Rücklauf zeigt sich in diesen Erwerbsverläufen, wie sich das Entwicklungspotenzial des Mentorings in einem längeren Beobachtungszeitraum niederschlagen kann.
- Von den Lehrgängen, die zeitlich am kürzesten zur Online-Befragung liegen, sind zwei Frauen in den zwei Jahren nach Abschluss Ihrer Teilnahme an dem Mentoringprojekt nicht aus der Arbeitslosigkeit oder unqualifizierten Tätigkeit heraus gekommen und eine weitere nach einer vorübergehend beruflichen Verbesserung arbeitslos. Dies könnte ein Indikator dafür sein, dass sich in einem kürzeren Zeitraum das Entwicklungspotenzial noch nicht ganz entfalten konnte.
- Die Mehrheit der Frauen aus diesen Lehrgängen hat jedoch in dem einen Jahr bzw. in den zwei Jahren entweder kontinuierlich ihre berufliche Situation verbessert oder befindet sich mittlerweile in einer qualifizierten Position. Hier macht das Ergebnis der subjektiven Bewertungen der ehemaligen Teilnehmerinnen, nach dem viele sich weiterhin beruflich verändern und verbessern möchten, darauf aufmerksam, dass mögliche Entwicklungspotenziale über kürzere Zeiträume noch nicht ausgeschöpft sind.

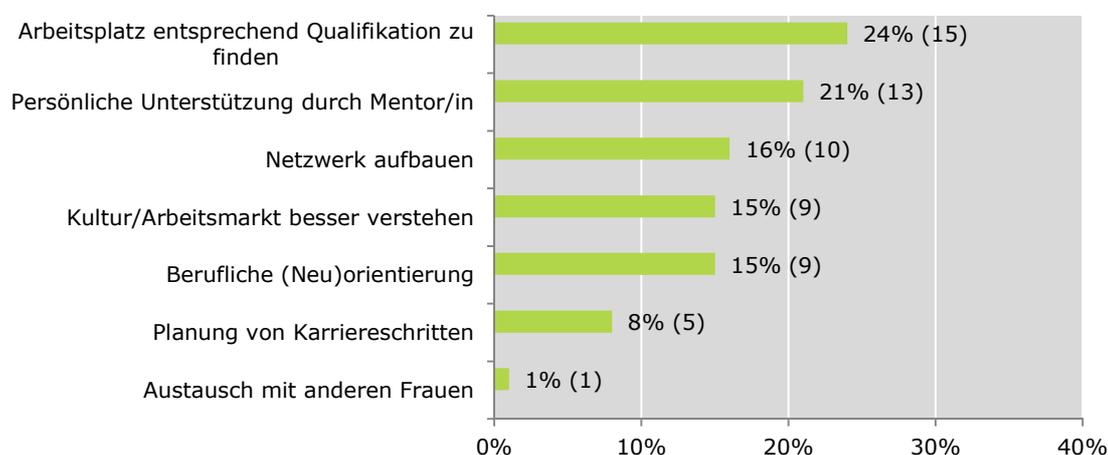
5 Berufliche und persönliche Entwicklung im Kontext des Mentorings

Die erfolgreiche Bestandsaufnahme der 31 ehemaligen Teilnehmerinnen von fünf Lehrgängen des Projekts „Einstiegen, Umsteigen, Aufsteigen“ wird im Folgenden mit subjektiven Beurteilungen der eingewanderten Frauen zu Zufriedenheit mit ihrer beruflichen und persönlichen Situation sowie ihrer Bewertungen zum Einfluss des Mentorings differenziert.

5.1 Erwartungen an das Mentoringprojekt und Beurteilung der aktuellen Situation

Gefragt nach ihren Erwartungen vor der Teilnahme an dem Mentoringprojekt, entfallen die meisten Nennungen der ehemaligen Teilnehmerinnen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, auf den Wunsch, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden. Dieses Ergebnis spiegelt die Situation der Migrantinnen vor Beginn ihrer Teilnahme an dem Mentoring wider, wo zwei Drittel der Teilnehmerinnen arbeitslos oder nicht-qualifikationsadäquat beschäftigt waren (siehe Abbildung 11). An zweiter Stelle steht bei den qualifizierten Migrantinnen die Erwartung an die das Mentoring charakterisierende Tandembeziehung, von der sie sich eine persönliche Unterstützung erhofften. Ein Netzwerk aufzubauen, die Kultur des deutschen Arbeitsmarktes und der Unternehmen besser zu verstehen sowie Unterstützung bei einer beruflichen Neuorientierung zu erhalten rangierten an dritter Stelle ihrer Erwartungen (Abbildung 15).

Abbildung 15: Erwartungen an das Mentoringprojekt (Mehrfachnennung; 62 Nennungen)



Vor dem Hintergrund der in der Bestandsaufnahme analysierten individuellen Veränderungsprozesse beurteilt die Mehrheit, d.s. knapp zwei Drittel der Frauen, ihre aktuelle berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung positiv im Sinne einer erfahrenen beruflichen Verbesserung. Davon bestätigt knapp ein Drittel die Aussage, einen großen Sprung in ihrer beruflichen Entwicklung gemacht zu haben. Die ehemalige Teilnehmerin, die das Mentoring schon aus einer guten beruflichen Position gestartet hat, bewertet ihre aktuelle Berufssituation neutral.

Abbildung 16: Beurteilung der beruflichen Situation zum Zeitpunkt der Befragung (31)

Ich habe mich beruflich verbessert im Vergleich zu der Zeit vor dem Mentoringprojekt	39% (12)
Ich habe einen großen positiven Schritt in meiner beruflichen Entwicklung gemacht	26% (8)
Meine berufliche Situation hat sich nicht viel verändert vergleichsweise zu der Zeit vor dem Mentoring, aber ich würde mich gerne beruflich verbessern	32% (10)
Meine berufliche Situation hat sich nicht viel verändert im Vergleich zu der Zeit vor dem Mentoring, da ich auch schon vorher eine gute berufliche Situation hatte	3% (1)
Meine berufliche Situation hat sich vergleichsweise zu der Zeit vor dem Projekt eher verschlechtert	0

Ein Drittel der Frauen möchte sich zum Zeitpunkt der Befragung weiter entwickeln und beurteilt ihre aktuelle Berufssituation als unverändert. Das sind häufig Frauen, deren Berufssituation sich zwar unmittelbar nach der Teilnahme an dem Mentoring verändert hat, dann aber im Zeitverlauf bis Ende 2011 unverändert geblieben ist. Wenn auch beruflich verbessert, so ist ihre aktuelle berufliche Situation kein ‚point of no return‘, sondern sie haben weitere Veränderungs- und Entwicklungsoptionen.

Bemerkenswert ist, dass keine der an der Online-Befragung sich beteiligten eingewanderten Frauen eine Verschlechterung in ihrer aktuellen beruflichen und qualifikatorischen Situation sieht (Abbildung 16).

Abbildung 17: Wie fühlen sie sich in Ihrer jetzigen beruflichen Situation? (29)

Ich bin (sehr) zufrieden, möchte mich aber in den nächsten Jahren noch weiter beruflich verbessern	52% (15)
Ich bin (sehr) zufrieden, es kann so bleiben wie es ist	17% (5)
Ich bin weniger zufrieden, habe aber schon mehrere Versuche unternommen, mich beruflich zu verbessern/zu verändern	17% (5)
Ich bin nicht zufrieden, weil meine Qualifikation aus dem Herkunftsland immer noch nicht anerkannt ist	7% (2)
Ich bin nicht zufrieden, sehe aber keine Perspektive meine berufliche Situation zu verbessern	7% (2)

Qualitative Antworten (3):

„In meiner beruflichen Situation fühle ich mich einigermaßen zufrieden. Ich habe die Möglichkeit, ein Studium zu machen und parallel zu arbeiten. Im pädagogischen Bereich in Deutschland darf man nicht mit ausländischen Abschlüssen arbeiten, ich akzeptiere das und versuche einen deutschen Abschluss zu erwerben.“

„Die Zeit der Beschäftigung, die mit dem Mentoring-Projekt zusammenhing, war für mich sehr wichtig. Momentan bin ich arbeitslos, habe aber Aussicht auf eine befristete Projektstelle.“

„Ich bin weniger zufrieden und versuche mich beruflich zu verbessern bzw. zu verändern.“

Die Frage nach der subjektiven Zufriedenheit wird von den befragten Frauen ebenfalls positiv beantwortet. Knapp über die Hälfte hat vor dem Hintergrund aktueller beruflicher Zufriedenheit die Perspektive, sich noch weiter beruflich entwickeln zu wollen, hingegen 17% vollauf zufrieden sind. Diejenigen, die weniger zufrieden sind, haben bereits Aktivitäten zur Veränderungen vorgenommen – wohl aber nicht mit ganz zufriedenstellendem Ergebnis. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass viele der ehemaligen Teilnehmerinnen auch zukünftig sich beruflich verändern und verbessern wollen – sei es nun als geplanter beruflicher Aufstieg oder als eine weitere qualifikatorische berufliche Verbesserung.

Lediglich zwei ehemalige Teilnehmerinnen sehen eher resignativ in die Zukunft, für sie hat sich in den letzten Jahren wenig verändert. Und für zwei weitere der eingewanderten Frauen ist ihre aktuelle berufliche Situation durch die Nicht-Anerkennung ihrer Qualifikation weiterhin negativ beeinträchtigt (Abbildung 17).

5.2 Subjektive Bewertung und Wirkungsspektrum des Mentorings

Nimmt man die Ergebnisse der subjektiven Bewertungsfragen über den Einfluss des Mentorings auf die aktuelle berufliche Situation und zur Unterstützung, die die Frauen durch das Mentoring erfahren haben, zusammen, dann wird deutlich, dass in der subjektiven Wahrnehmung der Frauen die hervorragende Wirkung dieses Instruments in der Stärkung ihres Selbstbewusstseins liegt. Die meisten der Nennungen entfallen auf das Item: „Über das Mentoringprojekt habe ich neues Selbstbewusstsein erhalten und dadurch habe ich mich auch beruflich positiv verändert“. Insgesamt ist darüber hinaus die Zustimmung zu dem positiven Einfluss des Mentorings auf ihre jetzige berufliche Situation sehr hoch (38 Nennungen mit Zustimmung zu positiven Effekten; d.s. 72% der Nennungen).

10 Nennungen entfallen auf die Aussage, die den Einfluss des Mentorings für die eigene berufliche Weiterentwicklung als eher geringfügig einstuft und fünf Mal wird dem Item zugestimmt, in dem jeglicher Einfluss verneint wird (Abbildung 18). Hier wird deutlich, dass zu einer differenzierten Bewertung nachhaltiger Effekte des Mentorings der Einsatz weiterer methodischer Erhebungen notwendig ist. So können insbesondere in qualitativen Interviews die Kriterien der ehemaligen Teilnehmerinnen, die die qualifizierten Migrantinnen einem positiven und geringen oder gar keinem Einfluss des Mentorings für ihren Berufsverlauf zugrunde legen, konkreter als in einzelnen Items einer quantitativen Erhebung erfasst und systematisiert werden. Zudem muss ein spezifischer ‚subjektiver Verzerrungseffekt‘ bei Befragungen berücksichtigt werden, die länger zurück liegende Ereignisse erheben, der sich in qualitativen Befragungen relativieren lässt.

Abbildung 18: Bewertung des Einflusses der Teilnahme an dem Mentoring für die jetzige berufliche und persönliche Situation (Mehrfachnennung; 53 Nennungen)

Über das Mentoringprojekt habe ich neues Selbstbewusstsein erhalten und dadurch habe ich mich auch beruflich positiv verändert	28% (15)
Über das Mentoringprojekt habe ich auch nach dem Abschluss meiner Teilnahme immer wieder positive Unterstützung für meine berufliche und persönliche Weiterentwicklung erhalten	21% (11)
Das Mentoringprojekt hat entscheidend meine berufliche Weiterentwicklung positiv beeinflusst	15% (8)
Das Mentoringprojekt hat mich nicht nur beruflich sondern auch in anderen Lebensbereichen sehr unterstützt	8% (4)
Das Mentoringprojekt hat meine berufliche Weiterentwicklung positiv beeinflusst, aber eher in einem geringen Ausmaß	19% (10)
Die Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ hat meine berufliche Entwicklung nicht beeinflusst	9% (5)

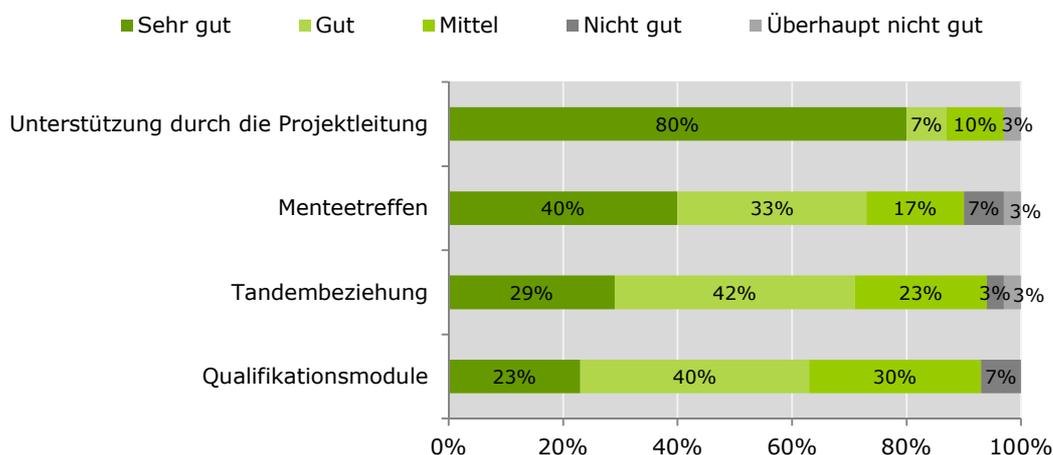
Direkt nach den unterschiedlichen Formen der Unterstützung im Mentoringprojekt gefragt, erhalten auch hier in der subjektiven Beurteilung der Frauen die Stärkung des persönlichen Selbstbewusstseins die meisten Nennungen. Die Vermittlung kulturspezifischen Wissens zum deutschen Arbeitsmarkt und deutscher Unternehmenskultur, die Tandembeziehung und der Austausch mit anderen Frauen rangieren an zweiter Stelle, erst dann folgen die Ebenen der beruflichen Entwicklung. Dieses Ergebnis verdeutlicht das Potenzial des Mentorings in seiner Verzahnung von Wirkungen auf der persönlichen-, beruflichen- und Vernetzungsebene (Abbildung 19).

Abbildung 19: Auf welcher Ebene hat das Mentoringprojekt Sie am meisten unterstützt? (Mehrfachnennung; 74 Nennungen)

Stärkung des persönlichen Selbstbewusstseins	22% (16)
Kenntnisse über deutsche Unternehmenskultur/Arbeitsmarkt	15% (11)
Über die persönliche Tandembeziehung	14% (10)
Über den Austausch mit den anderen Frauen	14% (10)
Berufliche (Neu-)Orientierung	12% (9)
Berufliche Weiterentwicklung	8% (6)
Über neue Vernetzungsmöglichkeiten	8% (6)
Berufliche Karriereentwicklung	4% (3)
Anerkennungsverfahren meiner Qualifikation aus dem Herkunftsland	4% (3)

Diesen subjektiven Bewertungsmustern der ehemaligen Teilnehmerinnen entspricht die Bedeutung, die sie den einzelnen konzeptionellen Bausteinen im Mentoring zusprechen: Hier steht im Ranking die Begegnung und der Austausch mit anderen Mentees am obersten Platz, gefolgt von der Arbeit in der Tandembeziehung und der Vermittlung von Kompetenzen im Rahmen der angebotenen Qualifikationsmodule.

Abbildung 20: Bewertung der einzelnen Projektbausteine



5.3 Kontinuität im Netzwerk „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“

Ein integraler Bestandteil von Mentoringprojekten ist der Aufbau und die Entwicklung eines Netzwerkes, das während der Teilnahme und über diese hinaus ein zentraler Pfeiler zur Unterstützung beruflicher und persönlicher Entwicklung darstellt. Insbesondere im integrationspolitischen Kontext ist der konzeptionelle Bestandteil des Instruments Mentoring, die Mentees in soziale und berufliche Netzwerke einzubinden, ein starkes Plus, weil so fehlendes soziales Kapital zur Verfügung gestellt wird, das eingewanderte Frauen in der Regel vergleichsweise wenig im Einwanderungsland besitzen. Die Einbindung in ein Netzwerk bedeutet ein wichtiger Faktor für die berufliche Integration von Migrantinnen, wenn sie etwa bei Bewerbungen auch von Empfehlungen profitieren können.

Diese Bedeutung des Netzwerkes von fünf Lehrgängen des Projekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ bestätigen die Ergebnisse der Online-Befragung insbesondere auf der Ebene der bestehenden Kontinuität nach Abschluss der Teilnahme an dem Projekt. So erfährt die Aussage „Über das Mentoringprojekt habe ich auch nach dem Abschluss meiner Teilnahme immer wieder positive Unterstützung für meine berufliche und persönliche Weiterentwicklung erhalten“ eine hohe Zustimmung (siehe Abbildung 18). Aber auch in dem Kontakthalten zu anderen Teilnehmerinnen, zur Mentorin/zum Mentor und der Projektleitung wird die Vernetzungskontinuität deutlich. Immerhin haben 84% noch Kontakt zu einer oder mehreren Personengruppe/n aus dem Mentoringprojekt; davon gibt die Hälfte an, noch Kontakt zu anderen Mentees und der Mentorin oder dem Mentor zu haben - und das über einen Zeitraum von teilweise vier Jahre hinweg.

Dabei nimmt die Projektleitung sowohl in Bezug auf die erfahrene Unterstützung wie auch im Kontakthalten nach Abschluss des Projektes eine besondere Stellung ein (Abbildungen 20 und 22).

Abbildung 21: Kontakt zu Personen aus dem Projekt (31)

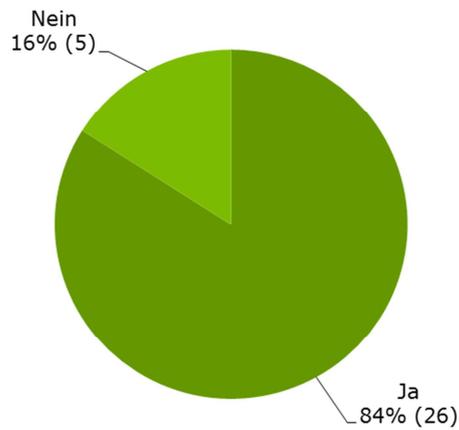
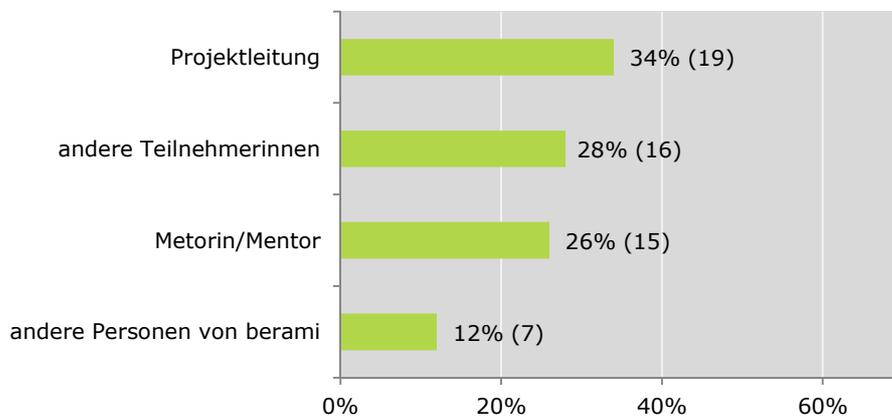


Abbildung 22: Zu welchen Personen haben Sie heute noch Kontakt? (Mehrfachnennung; 57 Nennungen)



6 Resümee

Mentoring hat sich seit den achtziger Jahren in Deutschland und europaweit als ein wichtiges Instrument zur beruflichen Förderung von Frauen bewährt. Evaluationen aktueller Programme¹⁶ konnten zeigen, dass die individuelle Begleitung in einer Tandembeziehung produktive Lernprozesse und die Stärkung des Selbstbewusstseins unterstützt und die Chancen für Ausbildung und Beruf insbesondere bei benachteiligten Zielgruppen verbessert¹⁷. Neben seiner frauenpolitischen Relevanz erhält das Instrument Mentoring zunehmend im integrationspolitischen Zusammenhang eine Bedeutung. In diesen beiden Kontexten ist auch das Frankfurter Projekt „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen“ anzusiedeln. Es fördert gezielt eingewanderte (hoch-) qualifizierte Frauen, die aufgrund kultureller Herkunft und eigener Migrationserfahrung im deutschen Beschäftigungssystem eine Vielzahl an Hürden erfahren, wobei die Nicht-Anerkennung der Qualifikationsabschlüsse aus ihrem Herkunftsland zentral ist.

Obwohl Mentoring sowohl im frauen- wie integrationspolitischen Zusammenhang als ein sehr effektives und erfolgreiches Förderinstrument anerkannt ist, gibt es im deutschsprachigen Raum keine Evaluation seiner nachhaltigen Wirkungen. Aufgrund des Projektdesigns von „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“, einjährige Lehrgänge durchzuführen und dies bereits über einen Zeitraum von 6 Jahren, besteht von Seiten des Frauenreferats der Stadt Frankfurt und des Projektträgers *berami* das Interesse, im Rahmen des Frankfurter Mentoringprojekts die längerfristigen Effekte für die Berufsverläufe der qualifizierten Migrantinnen zu überprüfen und zu evaluieren. Dafür stellte die Online-Befragung von fünf Lehrgängen¹⁸ einen ersten Baustein dar.

Die aus der standardisierten Befragung erhaltenen Daten ermöglichten es, 31 individuelle Erwerbs- und Qualifizierungsverläufe in einem Beobachtungszeitraum von maximal vier bis minimal einem Jahr nach Abschluss der Teilnahme an dem Mentoring zu beschreiben. Die Ergebnisse dieser „Bestandaufnahme – „Veränderungen qualifikatorischer und beruflicher Situation im Zeitverlauf“ sind beeindruckend (siehe Abbildung 14). Bis auf zwei ehemalige Teilnehmerinnen haben alle Frauen, die sich an der Befragung beteiligt haben, ihre berufliche Situation vergleichsweise zu ihrem beruflichen und sozialen Status vor Beginn der Teilnahme an dem Mentoringprojekt im erhobenen Zeitraum verbessert. Positive Veränderungen beziehen sich insbesondere auf einen Wechsel aus der Arbeitslosigkeit in eine berufliche Tätigkeit, die qualifikationsadäquat oder wenigstens ausbildungsnah ist oder auf einen Tätigkeitswechsel aus einem unqualifizierten in einen der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz. Die Aufnahme eines Studiums oder einer beruflichen Weiterbildung/Umschulung führte zu einem qualifikatorischen Zusatzgewinn, um die beruflichen Chancen im Einwanderungsland zu verbessern, der sich bei einigen schon in einer qualifizierten

¹⁶Hierbei handelt es sich um Evaluationen, die Verlauf und Abschluss der Mentoringprojekte evaluiert haben und nicht zu einem späteren Zeitpunkt deren nachhaltige Wirkung.

¹⁷ U.a. Dörthe Jung, Steffi Schubert (2010)

¹⁸Zwischen Online-Befragung und dem Abschluss des 6. Lehrganges lagen nur zwei Monate. Dieser Zeitraum ist im Hinblick auf längerfristige Effekte des Mentorings zu kurz, weshalb die ehemaligen Teilnehmerinnen aus diesem Lehrgang nicht in die Online-Befragung einbezogen worden sind.

Beschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung niedergeschlagen hat. Dabei wurde die Tatsache, während des Studiums sich den Lebensunterhalt über eine nicht-qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finanzieren, als eine berufliche Verbesserung gewertet. Darüber hinaus haben Frauen ihren beruflichen Karriereweg etwa über einen Stellenwechsel und eine damit verbundene höhere Position verbessern können. Zusätzlich haben Wechsel von einer befristeten in eine unbefristete Stelle oder von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung im erhobenen Befragungszeitraum stattgefunden.

Diese Ergebnisse sind – wie im Ergebnisreporting ausgewiesen – als eine erste Bestandsaufnahme für eine umfassendere Überprüfung der nachhaltigen Wirkungen des Mentorings für die Zielgruppe (hoch)qualifizierter Migrantinnen zu werten. Sie lassen sich methodisch auf der alleinigen Basis der Ergebnisse einer standardisierten Online-Befragung mit einem Sample von 31 Frauen alleine noch nicht als direkte Effekte der Teilnahme an dem Mentoringprojekt ausweisen¹⁹. Um die Komplexität von Berufsverläufen und der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ analysieren und konkretisieren zu können, ist der Einsatz weiterer methodischer Instrumentarien, wie etwa die Durchführung qualitativer Einzelinterviews mit Teilnehmerinnen und Arbeitgeber/innen notwendig. Auf der Grundlage von quantitativ und qualitativ erhobenen Ergebnissen lassen sich sowohl die nachhaltigen Effekte des Mentorings seriöser bestimmen wie auch weiter konkretisieren.

Trotz der methodischen Einschränkungen geben die Ergebnisse der Online-Befragung Anhaltspunkte für einen nachhaltigen positiven Einfluss der Teilnahme an dem Mentoringprojekt. Betrachtet man die Ergebnisse zu den Erwerbs- und Qualifikationsverläufen zusammen mit den subjektiven Bewertungen der eingewanderten Frauen, dann zeigt sich eine hohe Zustimmung zu den Items, die eine Verbesserung in der beruflichen Situation und Entwicklung seit der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ ausdrücken und hierfür den Einfluss des Mentorings positiv bewerten. Deutlich wird auch ein großer Zufriedenheitsgrad der Frauen zum Zeitpunkt der Befragung, gepaart mit einem mehrheitlichen Interesse an weiterer beruflicher Veränderung und neuen Entwicklungsoptionen. Die Ergebnisse der subjektiven Einstellungen der Frauen verweisen zudem auf die Mehrdimensionalität des Mentorings: gewachsenes Selbstbewusstsein, Austausch und Vernetzung mit anderen Frauen, Unterstützung durch die Tandembeziehung werden als entscheidende Faktoren zur Unterstützung bewertet, dass sich die Chancen der eingewanderten qualifizierten Frauen im Zuge und in der Folge ihrer Teilnahme an dem Frankfurter Mentoringprojekt wesentlich verbessern konnten.

¹⁹ So kann der für schriftliche Online-Befragungen an sich gute Rücklauf von knapp fünfzig Prozent gleichwohl dem Einwand Vorschub leisten, dass die nicht an der Befragung teilgenommenen ehemaligen Teilnehmerinnen möglicherweise auf weniger positive Veränderungen zurück blicken können und sich u.a. deshalb nicht an der Befragung beteiligt haben.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: In die Befragung einbezogene Mentoring-Lehrgänge.....	4
Abbildung 2: Rücklauf der Online-Befragung – insgesamt und pro Lehrgang.....	4
Abbildung 3: Alter der an der Online-Befragung beteiligten Frauen.....	6
Abbildung 4: Anzahl Mütter bei den an der Online-Befragung beteiligten Frauen	7
Abbildung 5: Anzahl Kinder der an der Online-Befragung beteiligten Mütter	7
Abbildung 6: Ausbildung der ehemaligen Teilnehmerinnen	8
Abbildung 7: Ausbildung - wo abgeschlossen?	9
Abbildung 8: Anerkennung der im Herkunftsland abgeschlossenen Ausbildung	9
Abbildung 9: Herkunftsland der an der Online-Befragung beteiligten Frauen.....	10
Abbildung 10: Staatsangehörigkeit der Teilnehmerinnen	11
Abbildung 11: Berufliche Situation vor Beginn der Teilnahme an dem Mentoring	13
Abbildung 12: Berufliche Situation nach Abschluss des Mentoringprojekts	13
Abbildung 13: Aktuelle berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung	14
Abbildung 14: Bestandsaufnahme	15
Abbildung 15: Erwartungen an das Mentoringprojekt.....	19
Abbildung 16: Beurteilung der beruflichen Situation zum Zeitpunkt der Befragung	20
Abbildung 17: Wie fühlen sie sich in Ihrer jetzigen beruflichen Situation?.....	20
Abbildung 18: Bewertung des Einflusses der Teilnahme an dem Mentoring für die jetzige berufliche und persönliche Situation.....	22
Abbildung 19: Auf welcher Ebene hat das Mentoringprojekt Sie am meisten unterstützt? ...	22
Abbildung 20: Bewertung der einzelnen Projektbausteine.....	23
Abbildung 21: Kontakt zu Personen aus dem Projekt	24
Abbildung 22: Zu welchen Personen haben Sie heute noch Kontakt?	24

Literatur

Englmann, Bettina; Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH TP Global Competences

Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF (Hrsg.) (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaften und Technik. Bonn, Berlin

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP (2011): Fachkräftemangel? – Fachkräftesicherung!, 3/2011, 40. Jahrgang, S. 15-24

"Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen". URL <http://www.bmbf.de/de/15644.php> und www.erkennung-in-deutschland.de (30.04.2012)

Jung, Dörthe; Schubert, Steffi (2010). Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojekts NetWork.21- Leben und Arbeiten in der transkulturellen Gesellschaft. Frankfurt am Main. URL <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=154028.html> (Stand: 30.04.2012)

Statistisches Bundesamt (2009). Mikrozensus 2008. Neue Daten zur Kinderlosigkeit in Deutschland. Wiesbaden

Westphal, Manuela; Behrens, Birgit (2008). Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben. Osnabrück

Anhang

Anhang 1
Ausbildung/Herkunftsland der Teilnehmerinnen aus dem 6. Mentoringlehrgang²⁰ und Situation vor und bei Abschluss der Teilnahme von „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen“ (16)

Ausbildung	Herkunftsland
Ökonomie (5)	Russland (3)
Psychologie (2)	Mexiko (3)
Statistik (1)	Ukraine (2)
Kommunikationswissenschaften (1)	Türkei (1)
Rechtswissenschaften (1)	Indonesien (1)
Politologie (1)	Kasachstan (1)
Informatik (1)	Bolivien (1)
Innenarchitektur (1)	Lettland (1)
Tourismusmanagement (1)	Kenia (1)
Eventmanagement (1)	Spanien (1)
Journalistik (1)	Iran (1)

Situation der Teilnehmerinnen vor ihrer Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“

arbeitsuchend	12
nicht qualifikationsadäquat beschäftigt	2
Hilfe bei der Karriereplanung	2
Gesamt	16

Situation der Teilnehmerinnen nach Abschluss der Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“

qualifizierte Beschäftigung	6
qualifiziertes Praktikum	4
noch arbeitslos	3
nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung	1
Studium, Ausbildung, Weiterbildung	1
Gesamt	15*

* Abbruch einer Teilnehmerin

²⁰ Die Lehrgangsdauer des 6. Mentoringdurchgangs: September 2010- September 2011

Anhang 2: Online-Befragungsbogen zur beruflichen Situation vor und nach dem Abschluss des Mentoringprojekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ sowie zur subjektiven Bewertung des Projekts

Dörthe Jung Unternehmensberatung, Frankfurt am Main

Online-Befragung

„Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen - Mentoring für Migrantinnen“ in Frankfurt am Main
berami berufliche Integration e.V.



„Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen - Mentoring für Migrantinnen“
in Frankfurt am Main

Liebe ehemalige Teilnehmerin,
Sie haben in einem der letzten 5 Durchgänge des Projekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen - Mentoring für Migrantinnen“ von berami teilgenommen.

Mentoringprojekte werden seit Jahren insbesondere erfolgreich in der Frauenförderung eingesetzt. „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ spricht qualifizierte Migrantinnen an, um sie in ihrem Berufsweg, ihrer Berufplanung und/oder bei beruflicher Neuorientierung zu unterstützen. Neben der Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor hatten Sie die Möglichkeit, vielfältige andere Angebote zur weiteren Qualifizierung wahrzunehmen.

„Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ hat aufgrund des hohen Zuspruchs und der positiven Erfahrungen der Teilnehmerinnen viel Aufmerksamkeit in der Fachöffentlichkeit erhalten. Das ist für uns auch eine Herausforderung. Deshalb möchten wir gerne in dieser Online-Befragung erfahren, wie sich Ihr weiterer beruflicher Lebensweg seit dem Abschluss der Teilnahme an dem Mentoringprojekt entwickelt hat und wie Sie die Wirkungen und Einflüsse des Projekts auf ihre berufliche Entwicklung beurteilen. Damit erhoffen wir uns, etwas mehr über die Langzeitwirkung von „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ aussagen zu können.

Für Ihre Mühe und Unterstützung bedanken wir uns sehr!
Dörthe Jung

Deadline zur Beantwortung: 01. Dezember 2011

1. An welchem Durchgang des Mentoringprojekts „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ haben Sie teilgenommen?	
Mai 2006 – Mai 2007	<input type="checkbox"/>
September 2006 – September 2007	<input type="checkbox"/>
September 2007 – September 2008	<input type="checkbox"/>
September 2008 – September 2009	<input type="checkbox"/>
September 2009 – September 2010	<input type="checkbox"/>

2. Wie war Ihre berufliche Situation bei Beginn der Teilnahme an dem Mentoringprojekt?

2.1 Sie waren zu Beginn ihrer Teilnahme an dem Mentoringprojekt...	mehrere Angaben sind möglich!
...beschäftigt entsprechend Ihrer Qualifikation	<input type="checkbox"/>
...beschäftigt, aber nicht entsprechend Ihrer Qualifikation	<input type="checkbox"/>
...zeitlich befristet beschäftigt	<input type="checkbox"/>
...in Festanstellung beschäftigt ohne zeitliche Befristung	<input type="checkbox"/>
...im Studium/in beruflicher Weiterbildung	<input type="checkbox"/>
...arbeitslos, arbeitsuchend	<input type="checkbox"/>
...in Elternzeit	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

Deadline zur Beantwortung: 01. Dezember 2011

2.2 Können Sie sich noch erinnern: Mit welchen Erwartungen haben Sie das Mentoringprojekt seinerzeit begonnen?
 Bitte max. die 2 Wichtigsten ankreuzen!

Unterstützung, um einen Ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden	<input type="checkbox"/>
Unterstützung, um eine berufliche (Neu)Orientierung zu finden	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Planung weiterer beruflicher Karriereschritte	<input type="checkbox"/>
Unterstützung, um Unternehmenskultur/Arbeitsmarkt in Deutschland besser zu verstehen	<input type="checkbox"/>
Um in Austausch mit anderen Frauen zu kommen, die einen ähnlichen Erfahrungshintergrund haben	<input type="checkbox"/>
Um eine persönliche Unterstützung von einer/m Mentor/in zu erhalten	<input type="checkbox"/>
Um mir ein Netzwerk für meinen persönlichen und beruflichen Werdegang aufzubauen	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	

	In Vollzeit	<input type="checkbox"/>
	In Teilzeit	<input type="checkbox"/>
	In Minijob/geringfügiger Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
3.1.2	Welche Beschäftigung war das?	
3.2	...in einer Ihrer Qualifikation <u>nicht</u> entsprechenden Beschäftigung?	
	Ja <input type="checkbox"/>	
	Nein <input type="checkbox"/>	
3.2.1	Wenn ja: 2-fach Nennungen sind möglich!	
	In zeitlich unbefristeter Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
	In zeitlich befristeter Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
	In Vollzeit	<input type="checkbox"/>
	In Teilzeit	<input type="checkbox"/>
	In Minijob/geringfügiger Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
3.2.2	Welche Beschäftigung war das?	
3.3	...in einem qualifizierten Praktikum?	
	Ja <input type="checkbox"/>	
	Nein <input type="checkbox"/>	
3.3.1	Wenn ja:	
	Welches Praktikum war das (Tätigkeit/Branche)?	
3.4oder waren Sie?	
	In einem Studium/ einer beruflichen Weiterbildung?	<input type="checkbox"/>
	In welchem/r?	

3. Situation nach Abschluss Ihrer Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring für Migrantinnen“

Nach Abschluss Ihrer Teilnahme waren Sie...

3.1 ...in einer Ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>
3.1.1	Wenn ja: 2-fach Nennungen sind möglich!
	In zeitlich unbefristeter Beschäftigung
	In zeitlich befristeter Beschäftigung

Deadline zur Beantwortung: 01. Dezember 2011

In einer beruflichen Ausbildung?	<input type="checkbox"/>	In welcher?
In Existenzgründung/selbstständig?	<input type="checkbox"/>	Mit welchem Produkt/ welcher Dienstleistung?
Arbeitslos, arbeitssuchend	<input type="checkbox"/>	
In Elternzeit	<input type="checkbox"/>	

3.5 ...oder in welcher Situation haben Sie sich nach Abschluss des Mentoringprojekts befunden?

4. Aktuelle berufliche Situation

4.1 Meine berufliche Situation hat sich seit meiner Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“

nicht verändert verändert

Wenn Ja:
Wie hat sich Ihre Berufssituation verändert?
Ich bin jetzt...

4.1.1 ...in einer meiner Qualifikation entsprechenden Beschäftigung

Wenn ja: **2-fach Nennungen sind möglich!**

In zeitlich unbefristeter Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
In zeitlich befristeter Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
In Vollzeit	<input type="checkbox"/>
In Teilzeit	<input type="checkbox"/>
In Minijob/geringfügiger Beschäftigung	<input type="checkbox"/>

4.1.2 ...in einer meiner Qualifikation nicht entsprechenden Beschäftigung

Wenn ja: **2-fach Nennungen sind möglich!**

In zeitlich unbefristeter Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
In zeitlich befristeter Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
In Vollzeit	<input type="checkbox"/>
In Teilzeit	<input type="checkbox"/>
In Minijob/geringfügiger Beschäftigung	<input type="checkbox"/>

Was für eine Tätigkeit ist das? In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

4.1.3 Ich bin aktuell...

...in einem qualifizierten Praktikum	<input type="checkbox"/>	Tätigkeiten, Branche?
...im Studium/ beruflicher Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	In welchem/r?
...in beruflicher Ausbildung	<input type="checkbox"/>	In welcher?
...selbstständig/in Existenzgründung	<input type="checkbox"/>	Mit welchem Produkt/ welcher Dienstleistung?
...arbeitslos, arbeitssuchend	<input type="checkbox"/>	
...in Elternzeit	<input type="checkbox"/>	

Deadline zur Beantwortung: 01. Dezember 2011

5. Wie beurteilen Sie Ihre jetzige berufliche Situation?

Ich habe mich beruflich verbessert im Vergleich zu der Zeit vor dem Mentoringprojekt	<input type="checkbox"/>
Ich habe einen großen positiven Schritt in meiner beruflichen Entwicklung gemacht	<input type="checkbox"/>
Meine berufliche Situation hat sich nicht viel verändert im Vergleich zu der Zeit vor dem Mentoring, da ich auch schon vorher eine gute berufliche Situation hatte	<input type="checkbox"/>
Meine berufliche Situation hat sich nicht viel verändert vergleichsweise zu der Zeit vor dem Mentoring, aber ich würde mich gerne beruflich verbessern	<input type="checkbox"/>
Meine berufliche Situation hat sich vergleichsweise zu der Zeit vor dem Projekt eher verschlechtert	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	
5.1 Wie fühlen Sie sich in Ihrer jetzigen beruflichen Situation?	
Ich bin (sehr) zufrieden, es kann so bleiben wie es ist	<input type="checkbox"/>
Ich bin (sehr) zufrieden, möchte mich aber in den nächsten Jahren noch weiter beruflich verbessern	<input type="checkbox"/>
Ich bin nicht zufrieden, weil meine Qualifikation aus dem Herkunftsland immer noch nicht anerkannt ist	<input type="checkbox"/>
Ich bin nicht zufrieden, sehe aber keine Perspektive meine berufliche Situation zu verbessern	<input type="checkbox"/>
Ich bin weniger zufrieden, habe aber schon mehrere Versuche unternommen, mich beruflich zu verbessern/zu verändern	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	

5.2

Wie bewerten Sie den Einfluss Ihrer Teilnahme an „Einsteigen-Umsteigen, Aufsteigen“ auf Ihre jetzige berufliche und persönliche Situation?	2 Antworten möglich!
Die Teilnahme an „Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen“ hat meine berufliche Entwicklung nicht beeinflusst	<input type="checkbox"/>
Das Mentoringprojekt hat meine berufliche Weiterentwicklung positiv beeinflusst, aber eher in einem geringen Ausmaße	<input type="checkbox"/>
Das Mentoringprojekt hat entscheidend meine berufliche Weiterentwicklung positiv beeinflusst	<input type="checkbox"/>
Über das Mentoringprojekt habe ich neues Selbstbewusstsein erhalten und dadurch habe ich mich auch beruflich positiv verändert	<input type="checkbox"/>
Das Mentoringprojekt hat mich nicht nur beruflich sondern auch in anderen Lebensbereichen sehr unterstützt	<input type="checkbox"/>
Über das Mentoringprojekt habe ich auch nach dem Abschluss meiner Teilnahme immer wieder positive Unterstützung für meine berufliche und persönliche Weiterentwicklung erhalten	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	
5.3 Auf welchen Ebenen hat das Mentoringprojekt Sie am meisten unterstützt?	
	Max. 3 Nennungen!
Berufliche (Neu-)Orientierung	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterentwicklung	<input type="checkbox"/>
Berufliche Karriereentwicklung	<input type="checkbox"/>

Deadline zur Beantwortung: 01. Dezember 2011

Kenntnisse über deutsche Unternehmenskultur/Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>
Über die persönliche Tandembeziehung	<input type="checkbox"/>
Stärkung des persönlichen Selbstbewusstseins	<input type="checkbox"/>
Anerkennungsverfahren meiner Qualifikation aus dem Herkunftsland	<input type="checkbox"/>
Über den Austausch mit den anderen Frauen	<input type="checkbox"/>
Über neue Vernetzungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Auf keine der genannten Ebenen	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	

5.4 Wie sehen Sie es spontan: Wie haben Sie am meisten von dem Mentoringprojekt profitiert, wo am meisten Unterstützung erhalten?

5.5 Hat das Projekt Sie auch in anderen Lebensbereichen neben dem beruflichen unterstützt?

Ja
 Nein

5.5.1
 Wenn Ja:
 In welchen Bereichen?

6. Wie bewerten Sie die einzelnen Projektbausteine aus Ihrer heutigen Sicht?

6.1 Tandembeziehung

sehr gut	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

überhaupt nicht gut

6.2 Qualifizierungsmodule

sehr gut	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

überhaupt nicht gut

6.3 Menteeetreffen

sehr gut	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

überhaupt nicht gut

6.4 Unterstützung durch Projektleitung/berami

sehr gut	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

überhaupt nicht gut

7. Haben Sie heute noch Kontakt zu Personen aus dem Projekt?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>
Wenn ja:	
Zu wem?	
Zu der/dem Mentorin/Mentor	<input type="checkbox"/>
Zu anderen Teilnehmerinnen	<input type="checkbox"/>
Zu Referenten/Referentinnen	<input type="checkbox"/>
Zur Projektleitung	<input type="checkbox"/>
Zu anderen Personen von berami	<input type="checkbox"/>
Zu wem sonst:	<input type="checkbox"/>

Deadline zur Beantwortung: 01. Dezember 2011

8. Abschließend möchten wir gerne noch ein paar persönliche Daten von Ihnen wissen.

Geburtsjahr:

Ausbildung/Beruf:

Im Herkunftsland abgeschlossen
In Deutschland abgeschlossen

Wenn im Herkunftsland abgeschlossen:
In Deutschland anerkannt?

Ja

Seit ich in Deutschland bin? Seit wann ist das?

Nein

Wenn später anerkannt, seit wann?

Kind/er:

Ja

Wenn Ja: Wie viele?

Nein

Staatsangehörigkeit:

Konzeption, Durchführung der Online-Befragung
„Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen - Mentoring für Migrantinnen“
in Frankfurt am Main
Dörthe Jung Unternehmensberatung
Hamburger Allee 96
60486 Frankfurt
www.doerthejung-consult.com
info@doerthejung-consult.com

Vielen Dank für Ihre Mühe und Unterstützung!