



**MENTORING  
PROGRAMM**

# Evaluation 2005

Universität Konstanz



---

## Impressum

Koordinationsstelle Mentoringprogramm

Dr. Hedwig Prey

Universität Konstanz

Fach D64

D – 78457 Konstanz

Tel: +49/7531/88 4780

Fax: +49/7531/88 4756

E-mail: [mentoring@uni-konstanz.de](mailto:mentoring@uni-konstanz.de)

Raum: G409

Drucklegung: Juli 2006



## Grußwort

Mentoringprogramme als Nachwuchsförderprojekte etablieren sich mehr und mehr. Viele dieser Projekte an den Hochschulen Deutschlands sind jedoch durch Drittmittel finanziert und ihre Zukunft ist nach Auslaufen der maximalen Förderzeiträume ungewiss. Für die Fortführung eines solchen Programms ist es daher wichtig zu wissen, ob und in welchem Ausmaß die Teilnahme an einem Mentoringprogramm den Mentees Vorteile verschaffen kann. Fällt den Teilnehmerinnen nach dem Studium der Berufseinstieg leichter als anderen? Finden Sie durch den Kontakt zur Mentorin tatsächlich eher den Weg in Führungspositionen?

Diese Fragen und andere leiteten uns bei unserer Evaluation des Mentoringprogramms Konstanz im Sommer 2005. Ina Findeisen, Soziologin und Absolventin der Universität Konstanz, entwickelte den anspruchsvollen und umfangreichen Fragebogen, spürte die ehemaligen Teilnehmerinnen des Mentoringprogramms auf und wertete die Antworten aus. Mit der vorliegenden Broschüre liegt der Schlussbericht dieser Evaluation nun vor.

Natürlich ist es nach nur fünf Jahren Programmlaufzeit noch zu früh von langfristigen Wirkungen zu reden, aber erste Tendenzen sind schon sichtbar. Wir würden uns sehr freuen, wenn wir in einigen Jahren die hier gefundenen positiven Effekte bei einer erneuten Befragung bestätigt und vielleicht sogar noch verstärkt finden würden!

Allen Befragten ein herzliches Dankeschön fürs Mitmachen!

Konstanz im Juli 2006

Ina Findeisen, M.A.  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
FB Geschichte und Soziologie  
Universität Konstanz

Dr. Hedwig Prey  
Koordinationsstelle Mentoringprogramm



# Inhalt

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>DAS MENTORINGPROGRAMM KONSTANZ .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>METHODISCHE VORGEHENSWEISE .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b>Untersuchungsziele und Erhebungsdesign .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Aufbau der Studie .....</b>	<b>8</b>
3.2.1	Studiendauer .....	8
3.2.2	Herstellung nutzbringender Netzwerke .....	8
3.2.3	Dauer bis zum Berufseinstieg .....	9
3.2.4	Adäquatheit der Anstellungen .....	9
3.2.5	Berufliche Stellung .....	10
3.2.6	Mut zur Karriere .....	10
3.2.7	Interne Faktoren .....	11
<b>4</b>	<b>ERGEBNISSE .....</b>	<b>12</b>
<b>4.1</b>	<b>Auswertungstechniken .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2</b>	<b>Fragebogenversand und Rücklauf .....</b>	<b>12</b>
<b>4.3</b>	<b>Grundausswertungen - Befragtenprofil .....</b>	<b>13</b>
4.3.1	Vermittlungsrate, Gruppenstatus .....	13
4.3.2	Vermittlungsrate pro Anmeldejahr .....	13
4.3.3	Teilnahme an anderen Mentoringprogrammen .....	14
4.3.4	Alter .....	14
4.3.5	Ausbildungsstand .....	15
4.3.6	Fachprovenienz .....	16
4.3.7	Haushaltszusammensetzung .....	16
4.3.8	Berufliche Vorbildung .....	17
4.3.9	Soziale Herkunft .....	17
4.3.10	Zusammenfassung .....	18
<b>4.4</b>	<b>Evaluation: Wirksamkeit des Mentoringprogramms .....</b>	<b>19</b>
4.4.1	Verkürzung der Studiendauer .....	19
4.4.2	Herstellung nutzbringender Netzwerke / Kontakte .....	20
4.4.3	Erreichung eines schnelleren Berufseinstiegs .....	28
4.4.4	Förderung eines adäquateren Berufseinstiegs in höheren beruflichen Stellungen .....	31
4.4.5	Berufliche Stellung .....	42
4.4.6	Förderung des Muts zur Karriere .....	47
4.4.7	Stabilität der aktuellen beruflichen Situation .....	50
<b>4.5</b>	<b>Interne Faktoren .....</b>	<b>51</b>
4.5.1	Zufriedenheit mit der Koordinationsstelle .....	52
4.5.2	Besuch von Veranstaltungen: Regelmäßigkeit und Nützlichkeit .....	53
4.5.3	Kooperationsformen .....	58
4.5.4	Häufigkeit persönlicher Treffen mit der Mentorin .....	59
4.5.5	Dauer der Treffen .....	60
4.5.6	Zufriedenheit mit der praktischen Gestaltung der Tandembeziehung .....	61
4.5.7	Einschätzung der Nützlichkeit der Tandembeziehung .....	62
4.5.8	Einschätzung der Förderung des Muts zur Karriere durch die Tandembeziehung .....	63
<b>5</b>	<b>FAZIT .....</b>	<b>66</b>
<b>6</b>	<b>LITERATUR .....</b>	<b>70</b>
	<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>71</b>
	<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>72</b>



# 1 Einleitung

Im Dezember 2000 startete das Mentoringprogramm von Universität und Fachhochschule (jetzt HTWG) Konstanz als Pilotprojekt für Baden-Württemberg. Nach ersten kleineren Evaluationsstudien aus den Jahren 2002 und 2003 wurde von der Koordinationsstelle nun eine Untersuchung in Auftrag gegeben, mit dem Ziel den langfristigen Erfolg der Maßnahme zu messen.

*Mentoringprogramm  
Konstanz – Pilotprojekt für  
Baden-Württemberg*

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der zwischen April und November 2005 durchgeführten Studie vor.

Zunächst werden die Funktionsweise des Mentoringprogramms und dessen Ziele skizziert (Kap. 2). Darauf aufbauend werden in Kapitel 3 die Erfolgskriterien festgelegt, deren Erreichung in der vorliegenden Studie untersucht wurde. Außerdem werden der Aufbau der Studie, die methodische Vorgehensweise und das Erhebungsdesign erläutert. Anschließend erfolgt die Darstellung der Ergebnisse, um die Frage nach dem Erfolg des Mentoringprogramms beantworten zu können (Kap. 4). In Kapitel 5 werden die gewonnenen Ergebnisse abschließend zusammengefasst und Vorschläge zur weiteren Optimierung der Maßnahme unterbreitet.



## 2 Das Mentoringprogramm Konstanz

Beim Mentoringprogramm Konstanz handelt es sich um ein Projekt, das an der Universität bzw. Fachhochschule (jetzt HTWG) Konstanz angesiedelt ist. Seine Hauptaufgabe besteht in der Karriereförderung von Studentinnen, um so die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Diese Hauptaufgabe beinhaltet mehrere Teilziele. So bezieht sich mit der Förderung der Zielgerichtetheit der Studentinnen im Studium ein erstes Teilziel direkt auf die Gestaltung des Studiums. Darüber hinaus wird die Verkürzung der Studiendauer angestrebt. Weitere Teilziele stehen in direktem Zusammenhang mit dem Berufseinstieg der Studentinnen. Da Netzwerke nachweislich großen Einfluss auf die Berufsfindung bzw. auf Einstellungschancen haben, besteht ein weiteres wesentliches Ziel im Auf- und Ausbau von Kontakten, die nutzbringend für den Berufseinstieg der Studentinnen sein können. Dadurch soll einerseits ein schnellerer Berufseinstieg erreicht werden. Andererseits soll die Adäquatheit der Anstellungen erhöht werden und die Studentinnen in möglichst hohe berufliche Stellungen gebracht werden. Um dies erreichen zu können, wird außerdem versucht, das Selbstvertrauen der Studentinnen in einen beruflich herausfordernden Werdegang zu stärken.

Das Kernstück des Mentoringprogramms besteht im direkten Kontakt zwischen Studentin (Mentee) und Mentorin, der durch die Bildung so genannter Mentoring-Tandems

hergestellt wird. Die Vermittlung (matching) dieser Tandems erfolgt durch die Koordinationsstelle des Mentoringprogramms. Hierbei wird versucht, für die angemeldeten Studentinnen passende, d.h. in Interessen und Fachrichtung übereinstimmende, berufstätige Frauen zu finden, die selbst bereits ausreichend Erfahrungen in der Ausübung einer Führungsposition oder als selbstständige Unternehmerin sammeln konnten. Für die Ausgestaltung der Tandems sind die Beteiligten selbst verantwortlich.

*Karriereförderung von  
Studentinnen – mehr Frauen  
in Führungspositionen*

Ergänzend werden für Mentees und Mentorinnen in Form von Workshops, Seminaren etc. Veranstaltungen angeboten, die dazu dienen, die Kooperation vorzubereiten, Schlüsselqualifikationen auszubauen und sich untereinander austauschen und vernetzen zu können.

Das Mentoringprogramm richtet sich an Studentinnen aller Fachrichtungen von Universität und Fachhochschule (jetzt HTWG) Konstanz. Seit dem Jahr 2005 können sich für das Programm auch Doktorandinnen sowie Absolventinnen der beiden Hochschulen bewerben, deren Abschluss nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

### 3 Methodische Vorgehensweise

#### 3.1 Untersuchungsziele und Erhebungsdesign

Die in Kapitel 2 dargestellten Teilziele des Mentoringprogramms stellen Erfolgskriterien dar, an welchen die Leistung des Programms gemessen werden kann. Da sich diese Untersuchung schwerpunktmäßig mit den langfristigen Zielen des Programms befasst, wird jedoch darauf verzichtet, die Förderung der Zielgerichtetheit im Studium der Studentinnen in die Evaluation einzubeziehen.

*Alle Studentinnen hatten dieselbe Chance, vermittelt zu werden – unabhängig von Alter, Studienleistung oder Fachrichtung*

Um sicherstellen zu können, dass die festgestellten Wirkungen auch tatsächlich dem Programm zuzuschreiben sind und nicht anderen Programm-externen Faktoren, werden die Ergebnisse derjenigen Personen mit einer Tandembeziehung (Experimentalgruppe) mit einer Gruppe verglichen, die nicht an der Intervention teilnahm und demzufolge keine Tandembeziehung hatte (Kontrollgruppe). Da nicht alle angemeldeten Studentinnen an eine Mentorin vermittelt werden können, bietet es sich an, eben diese Personen der Kontrollgruppe zuzuord-

nen. In der Evaluationsforschung gilt das experimentelle Design als optimales Untersuchungsdesign für Evaluationsstudien. Notwendige Voraussetzung hierfür ist eine randomisierte Zuordnung der Zieleinheiten zur Experimental- bzw. Kontrollgruppe (Vgl. Bortz / Döring 1995, Diekmann 2005, Rossi et al. 1988, Schnell et al. 1999). Obwohl das Matching in der vorliegenden Studie nicht im engeren Sinn nach dem Zufallsverfahren erfolgt, kann dennoch von einem experimentellen Design gesprochen werden, da alle angemeldeten Studentinnen unabhängig von ihrem Alter, der Fachrichtung oder ihren Studienleistungen die selbe Chance hatten, vermittelt zu werden. Um sicher zu gehen, dass die beiden Gruppen tatsächlich identisch zusammengesetzt sind, wurden dennoch potentielle Störfaktoren wie Alter, Fachprovenienz, soziale Herkunft, Ausbildungsstand etc. erfasst. Zusätzlich soll eine zeitliche Dimension in die Studie einbezogen werden, da nur so Veränderungen auf den untersuchten Gebieten festgestellt werden können. Demzufolge werden die Zielvariablen weitgehend vor und nach der Intervention gemessen. Dies ist jedoch nur aus einer retrospektiven Sichtweise möglich.

Folglich werden diejenigen Variablen, die vom Mentoringprogramm beeinflusst werden sollen, vor und nach (retrospektiv) der Intervention gemessen. Weiterhin wird die Gruppe der Mentees (Experimentalgruppe) mit der Gruppe der nicht-vermittelten Perso-



nen, welche die Maßnahme nicht erhalten hat (Kontrollgruppe), verglichen. Zusätzlich erfolgt eine Kontrolle auf deskriptiver Ebene bzgl. systematischer Unterschiede zwischen beiden Gruppen hinsichtlich der Variablen Fachprovenienz, Alter, Haushaltzusammensetzung, Ausbildungsstand und soziale Herkunft, aber auch vor dem Studium abgeschlossene Berufsausbildungen und Teilnahme an weiteren Mentoringprogrammen.

Für die Evaluation ergeben sich folgende Forschungsfragen:

Ist die Studiendauer der Mentees kürzer als diejenige der Kontrollgruppe?

Haben die Mentees für den Berufseinstieg nutzbringendere Netzwerke aufgebaut als die Gruppe der Kontrollpersonen?

Erfolgt der Berufseinstieg nach dem Hochschulabschluss bei den Mentees schneller als bei der Kontrollgruppe?

Sind die Mentees in adäquateren Anstellungen beschäftigt?

Üben die Mentees ihre Tätigkeit in höheren beruflichen Stellungen aus als die Kontrollpersonen?

Haben die Mentees im Laufe der Zeit mehr Mut zur Karriere entwickelt als die Kontrollgruppe?

Zur besseren Einschätzung der Erreichung oben formulierter Ziele und der damit potenziellen Effekte des Mentoringprogramm wurden zusätzliche Informationen zu internen Faktoren des Mentoringprogramms erh-

ben. Diese umfassten Zufriedenheits- und Umsetzungsaspekte sowie die Nutzung und Beurteilung des Rahmenprogramms des Mentoringprogramms.

### **3.2 Aufbau der Studie**

Die Studie basiert auf Erhebungsdaten, die durch eine schriftliche Befragung gewonnen wurden. Hierbei handelt es sich um einen standardisierten Fragebogen, der sich an alle einst für das Mentoringprogramm angemeldete Personen richtete, die ihr Studium inzwischen beendet hatten.

Im Fragebogen wurden die in den Forschungsfragen enthaltenen Themenbereiche angesprochen wie im Folgenden beschrieben wird.

#### **3.2.1 Studiendauer**

Die Studiendauer konnte anhand von Angaben zum Zeitpunkt des Studienbeginns und des Diplomerwerbs ohne großen Aufwand erfasst werden.

#### **3.2.2 Herstellung nutzbringender Netzwerke**

Das Ausmaß der Herstellung von Netzwerken, die für die Berufsfindung von Bedeutung sind, wurde zum einen durch einen Frageblock erfasst, der nach der Unterstützungsleistung von einzelnen Personengruppen fragte, die nicht im Zusammenhang mit dem Mentoringprogramm stehen. Hierbei



wurden folgende Bereiche erfragt, die für Berufsfindungsprozesse relevant sind und die durch das Mentoringprogramm gefördert werden sollten: Die Entwicklung beruflicher Perspektiven, das Verschaffen eines Einblicks in ein Tätigkeitsfeld und die Vermittlung eines Arbeits- bzw. Praktikumsplatzes. In denselben und zusätzlichen Bereichen wurde in einem späteren Themenblock zu internen Faktoren des Mentoringprogramms die Unterstützungsleistung durch die Tandems erhoben. Diese Fragen waren als Einschätzungsfrage auf einer 4-stufigen Skala von überhaupt nicht hilfreich bis sehr hilfreich konzipiert.

In diesem Zusammenhang wurde außerdem erfasst, welche Strategien der Arbeitssuche erfolgreich für den Erhalt der ersten und letzten Berufstätigkeit<sup>1</sup> waren. Hierbei wurden Strategien der Kontaktnutzung und solche, bei welchen Kontakte keine Rolle spielen, angeführt. Somit kann der direkte Zusammenhang zwischen Netzwerken und Berufseinstieg erfasst werden.

### **3.2.3 Dauer bis zum Berufseinstieg**

Da der Berufseinstieg als Phase verstanden werden muss, wurden die verschiedenen Tätigkeiten der Befragten mit Hilfe eines Kalenders erfasst, aus dem jeweils Beginn und

---

<sup>1</sup> Die erste Berufstätigkeit nach dem Studium zeigt den Berufseinstieg auf. Davon wird die letzte bzw. aktuelle Berufstätigkeit unterschieden, die das Ergebnis einer beruflichen Neuorientierung oder eines Aufstiegs ist. Die erste und letzte Berufstätigkeit der Befragten unterscheidet sich demnach nur bei denjenigen Personen, die einen Tätigkeitswechsel seit ihrem Berufseinstieg vollzogen haben.

Ende der Tätigkeiten seit dem Hochschulabschluss hervorgehen. Aus diesen Daten und der Angabe zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses wurde die Dauer bis zum Berufseinstieg rekonstruiert.

### **3.2.4 Adäquatheit der Anstellungen**

Die Adäquatheit der Anstellungen in der Berufseinstiegsphase wurde auf unterschiedlichen Ebenen erfasst. So wurde zum einen nach der ausbildungsspezifischen Adäquatheit gefragt. Hierbei mussten die Befragten angeben, welche formalen Voraussetzungen für den Erhalt der jeweiligen Anstellung notwendig waren. Diese Voraussetzungen beinhalteten die Notwendigkeit eines Hochschuldiploms, der Art der Hochschule (Uni, FH), eines bestimmten Studienfaches bzw. –fächer und einer akademischen Weiterbildung. Es wurde davon ausgegangen, dass diese Form der Adäquatheit umso höher ist, je spezifischer Voraussetzungen für den Erhalt der Anstellung erfüllt werden mussten. Weiterhin wurden Aspekte der Beschäftigungsqualität erfasst. Diese Aspekte umfassen Handlungs- und Entscheidungsspielräume bei der Ausübung der Tätigkeit. Als weiterer Faktor wurde erhoben, wie stark die Befragten unterschiedliche Kompetenzen für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen. Diese Kompetenzen beinhalteten einerseits akademisches Fachwissen, andererseits verschiedene Schlüsselqualifikationen. Bei diesen Adäquatheitsaspekten wurde davon ausgegangen, dass eine Tätigkeit umso a-



däquater ist, je höher die Beschäftigungsqualität ausfällt und je mehr Kompetenzen benötigt werden. Die Erhebung erfolgte anhand einer 4-stufigen Skala.

Alle Aspekte wurden außerdem für die erste und die letzte Berufstätigkeit erfragt, womit die Entwicklung im Zeitverlauf nachvollzogen werden kann.

### 3.2.5 Berufliche Stellung

Die berufliche Stellung wurde für die erste und die letzte Beschäftigung anhand zweier Indikatoren erfasst. Einerseits wurden die Befragten direkt nach ihrer beruflichen Stellung gefragt. Hierbei sollten sie sich selbst in die passende Kategorie einteilen. Darüber hinaus wurde nach dem derzeitigen Bruttoeinkommen gefragt, da auch dies Rückschlüsse auf die berufliche Stellung zulässt.

### 3.2.6 Mut zur Karriere

Der Mut zur Karriere stellt eine schwer messbare Variable dar. Hierbei wurde als Filterfrage zunächst erfasst, ob die Befragten zu unterschiedlichen Zeitpunkten überhaupt den Wunsch verspürt hatten, Karriere zu machen. Die eigentliche Variable wurde danach zuerst mittels einer Einschätzungsfrage erhoben, bei welcher die Befragten angeben sollten, wie stark sie sich verschiedene Bereiche zum Zeitpunkt der Anmeldung zum Mentoringprogramm und zum Zeitpunkt ihres Hochschulabschlusses zutrauten. Die erfragten Bereiche Bewältigung beruflicher Herausforderungen, Durchset-

zungsvermögen und Ausübung einer Führungsposition stellen Aspekte dar, die für einen beruflich anspruchsvollen Werdegang als notwendig erachtet werden.

Die Variable Mut ist außerdem Bestandteil der Persönlichkeit eines jeden Individuums und hat damit zu tun, wie offen Personen einer neuen Sache gegenüber eingestellt sind und diese angehen. Allgemein spiegeln Persönlichkeitsmerkmale Wertorientierungen, Einstellungen, Meinungen und Verhaltensweisen wieder, die nachweislich als valide Prädiktoren für Berufserfolg gelten. So belegen verschiedene Studien konsistent, dass gewissenhafte und emotional stabile Personen eher beruflich erfolgreich sind, aber auch positive Zusammenhänge zwischen extrovertierten, umgänglichen und offenen Personen mit weiteren Kriterien des Berufserfolgs bestehen (Vgl. Barrick et al. 2001; Salgado 1997).

Die Messung der Persönlichkeitsmerkmale basiert auf dem Big-Five-Modell, das sich als „meistverwendeter Ansatz für eine allgemeine psychometrische Beschreibung der Persönlichkeit einer Person“ durchgesetzt hat (Rammstedt et al. 2004:6). Rammstedt et al. (2004) kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass die im Big-Five Modell enthaltenen fünf single items Extrovertiertheit, Ausgeglichenheit, Aufgeschlossenheit, Umgänglichkeit und Gewissenhaftigkeit eine „zufriedenstellende Konstruktvalidität“ aufweisen (Rammstedt et al. 2004: 18). Erhoben wurden die Items anhand eines semantischen Differenzials, in welchem Introvertiertheit, Emotionalität, Festgelegt-



Barschheit und Nachlässigkeit als entsprechende Gegensatzpaare zu den genannten Items genannt wurden.

Demzufolge sollten die Befragten für jedes Itempaar angeben, inwieweit sie sich die entsprechenden Eigenschaften aktuell zuschreiben. Zusätzlich wurde in einem späteren Frageblock zu internen Aspekten des Mentoringprogramms erfasst, wie stark die Tandembeziehung die einzelnen Persönlichkeitsmerkmale gefördert hat.

### 3.2.7 Interne Faktoren

Die Erhebung von Informationen zu internen Faktoren des Mentoringprogramms richtete sich größtenteils an die Gruppe der vermittelten Mentees und umfasste die Nutzung des Programms in Form von Häufigkeit und

Dauer persönlicher Treffen, realisierten Kooperationsformen, Zufriedenheit mit der praktischen Gestaltung der Tandembeziehung, Einschätzung der Nützlichkeit der Tandembeziehung, der Förderung des Muts zur Karriere sowie der persönlichen Entwicklung.<sup>2</sup> An beide Gruppen richteten sich die Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeit der Koordinationsstelle sowie die Nutzung und Beurteilung des Rahmenprogramms. Diese Fragen wurden als retrospektive Fakt- bzw. Einschätzungsfragen gestellt.

---

<sup>2</sup> Die letzten drei Bereiche beziehen sich auf die Ziele Herstellung nutzbringender Netzwerke, Förderung des Muts zur Karriere bzw. Beeinflussung der Persönlichkeitsmerkmale (Big Five).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Auswertungstechniken

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beruhen auf uni- und bivariaten Analysen. Die univariaten Auswertungsteile bestehen in der Beschreibung der einzelnen Variablen – und zwar unabhängig von Experimental- und Kontrollgruppe. Die bivariaten Auswertungsteile betrachten zumeist einzelne Variablen in Abhängigkeit vom Status der Befragten. Dies ist notwendig, um erste beschreibende Aussagen über den Nutzen des Mentoringprogramms treffen zu können. Zusätzlich werden zu diesem Zweck, wenn es die Datenlage erlaubt, Signifikanztests vorgenommen. Dadurch kann festgestellt werden, ob auftretende Unterschiede zwischen Kontroll- und Experimentalgruppe (Mentees) mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit auf die Leistung des Mentoringprogramms zurückgeführt werden können oder aber zufällig entstanden sind. Diese Analysen werden mit Hilfe des student t-tests bewerkstelligt. Mit diesem Testverfahren werden einerseits die Mittelwerte von Kontroll- und Experimentalgruppe miteinander verglichen. Andererseits können auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten festgestellte Mittelwerte einer Gruppe miteinander verglichen werden. Bei der Durchführung des Tests wird davon ausgegangen, dass sich die beiden Mittelwerte nicht signifikant unterscheiden, also bestehende Unterschiede zufällig zu Stande gekommen sind (= Nullhypothese). Demzufolge können bestehende Unterschiede in

den Mittelwerten nur dann dem Mentoringprogramm zugeschrieben werden, wenn die Nullhypothese abgelehnt werden kann. Es sei darauf hingewiesen, dass es sich im ersten Fall um den Mittelwertsvergleich zweier unabhängiger Stichproben handelt. Dieses Verfahren ist „methodisch sauberer aber auch statistisch weniger ergiebig“ als Mittelwertsvergleiche von verbundenen Stichproben (Graff 1992: 162). Da sich dieser Effekt bei relativ kleinen Stichproben mit  $n < 30$  noch verstärkt, müssen signifikante Ergebnisse in diesem Fall als großer Erfolg des Mentoringprogramms gewertet werden.

### 4.2 Fragebogenversand und Rücklauf

Mit Hilfe der Datenbank des Mentoringprogramms sowie Informationen durch die Koordinationsstelle wurde die Zielgruppe für die Evaluation konstituiert. Ausschlaggebend hierfür war, dass die entsprechenden Teilnehmerinnen ihr Studium bereits beendet hatten. Ursprünglich schienen 89 Personen dieses Kriterium zu erfüllen. In einem nächsten Schritt musste zunächst die Aktualität der Adressdaten der potentiellen Zielpersonen überprüft werden. Im Zuge der hierfür notwendigen Telefonate wurden die erreichten Zielpersonen über die anstehende Evaluation informiert, mit dem Ziel, möglichst viele Zusagen zur Teilnahme zu bekommen. In den Fällen, in welchen keine



Telefonnummer vorhanden war, wurden die Teilnehmer per Email benachrichtigt. Nach Abschluss dieser Phase hatten 60 Personen ihr Einverständnis zur Teilnahme gegeben, 2 Personen verweigerten die Teilnahme ausdrücklich, von 7 Personen war keinerlei Anschrift auffindbar und bei weiteren 13 Personen konnte die in der Datenbank vorhandene Adresse nicht bestätigt werden. Die sich daraus potentiell realisierbare Zielgruppe bestand folglich aus 80 Personen, davon jedoch 13 mit unsicherer Anschrift. Im Juli 2005 wurden demzufolge 80 Fragebögen per Email versandt. Während der insgesamt 4 Erinnerungswellen, 2 per Email, eine postalische und eine telefonische, stellte sich zunächst heraus, dass 6 Personen ihren Hochschulabschluss noch nicht erworben hatten und 1 Person sich niemals zum Mentoringprogramm angemeldet hatte. Diese 7 Fälle entfielen demzufolge ebenfalls aus der Zielgruppe. Von den verbleibenden 73 Zielpersonen konnte ein Fragebogenrücklauf von 48 erreicht werden, was einer Nettoquote von 66% entspricht.

### **4.3 Grundausswertungen - Befragtenprofil**

#### **4.3.1 Vermittlungsrate, Gruppenstatus**

Betrachtet man die reine Vermittlungsrate der ehemaligen Teilnehmerinnen, ist feststellbar, dass mit 26 Vermittlungen gegenüber 22 Fällen, in denen von der Koordinationsstelle keine Mentorin gefunden wurde,

etwas mehr als die Hälfte aller Teilnehmerinnen vermittelt werden konnten. Die Vermittlungsquote liegt somit bei 54,2%.

Auffallend jedoch ist die demgegenüber niedrige Quote der tatsächlich realisierten Tandems. So gaben lediglich 18 der Respondenten an, dass eine Kooperation mit der Mentorin zu Stande kam. Von der Gesamtzahl der Teilnehmerinnen wurde demzufolge nur bei 37,5% eine Tandembeziehung realisiert, bei 69,2% der vermittelten Personen war das Matching geglückt. Das Scheitern der Kooperation wurde überwiegend auf inhaltliche Differenzen (Kein Interesse der Mentorin, unterschiedliche Zielrichtungen, Differenzen bezüglich der Einstellungen etc.) und / oder Zeitmangel zurückgeführt. In Anbetracht der Tatsache, dass die in Frage kommenden Mentorinnen sorgfältig hinsichtlich ihrer Kompetenzen und den Wünschen der Teilnehmerinnen ausgewählt werden, ist diese Quote sicherlich noch verbesserungswürdig. Um die Effekte des Mentoringprogramms möglichst korrekt zu messen, wurde daher eine Aufteilung zwischen Experimental- und Kontrollgruppe anhand dieser tatsächlich realisierten Tandems vorgenommen. Damit ergibt sich der Gruppenstatus nach realisierten Tandems: die Experimentalgruppe umfasst 18 und die Kontrollgruppe 30 Frauen.

#### **4.3.2 Vermittlungsrate pro Anmeldejahr**

Bei Betrachtung der jährlichen Anmeldungen bleibt zunächst festzustellen, dass sich

im Jahr 2001 die meisten der Befragten (23) anmeldeten. Die niedrigeren Anmeldezahlen in den Folgejahren mit 12, 6 und 2 Anmeldungen sind dadurch zu erklären, dass in dieser Studie lediglich Hochschulabsolventen befragt wurden und weitere in den Jahren 2002, 2003 und 2004 angemeldete Personen ihr Studium noch nicht abgeschlossen haben. Aus diesem Grund ist die Vermittlungsquote der realisierten Tandems pro Anmeldejahr etwas aussagekräftiger. Diese variiert bei den betrachteten Fällen zwischen 20% und 100%. Die Quote von 100% im Jahre 2004 ist sicherlich als Ausreißer zu sehen, was auf oben angesprochene Ursache zurückzuführen ist. Betrachtet man die ersten 3 Jahre, ist ein kontinuierlicher Anstieg der Vermittlungsquote um insgesamt 21,7% feststellbar. Dieser Anstieg wird im Jahr 2003 jedoch unterbrochen. Auch dieser Ausreißer scheint jedoch durch die niedrige Anzahl angemeldeter Personen erklärbar zu sein.

Die Analyse der ersten 3 Jahre des Mentoringprogramms lässt jedoch darauf schließen, dass das Matching der Teilnehmer mit zunehmender Projektdauer verbessert wurde bzw. in der Zwischenzeit eine größere Anzahl geeigneter Mentorinnen rekrutiert werden konnte. Dennoch ist es wünschenswert, die Gesamtvermittlungsquote von 38% noch weiter zu steigern. Um dies zu erreichen, sollten beide Parteien außerdem stärker auf ihre Eigenverantwortung und das für eine erfolgreiche Tandembildung notwendige Engagement hingewiesen werden.

### 4.3.3 Teilnahme an anderen Mentoringprogrammen

Aufgrund der relativ niedrigen Quote der realisierten Tandems liegt die Annahme nahe, dass sich einige der nicht vermittelten Personen bei weiteren Mentoringprogrammen angemeldet haben. Die Anmeldung vermittelter Personen bei weiteren Programmen würde einen durch das Konstanzer Mentoringprogramm noch nicht gestillten Informationsbedarf bedeuten. Die Analyse der Anmeldungen und Teilnahmen an zusätzlichen Programmen zeigt jedoch sehr deutlich, dass weitere Mentoringprogramme kaum in Anspruch genommen wurden. Lediglich je eine Person aus beiden Gruppen gab an, sich für eine weitere Maßnahme angemeldet zu haben und vermittelt worden zu sein. Eine weitere Person der Gruppe der nicht vermittelten Teilnehmerinnen war auch in einem weiteren Programm nicht vermittelt worden. Dieses Ergebnis deutet auf ein insgesamt geringes Interesse an weiteren Maßnahmen, könnte jedoch auch auf ein geringes Angebot solcher Fördermaßnahmen zurückgeführt werden.

### 4.3.4 Alter

Die Altersstruktur der Befragten weist eine große Streuung auf ( $s=3,9$ ). Die Befragten sind zwischen 25 und 43 Jahren alt. Das Alter der Kontrollpersonen liegt zwischen 25 und 43 Jahren, das der Versuchspersonen zwischen 27 und 41 Jahren. Hiermit ist kein wesentlicher Unterschied zwischen den Altersstrukturen von Versuchs- und Kontroll-



gruppe feststellbar. Daher kann davon ausgegangen werden, dass das Alter der Teilnehmer keinen Einfluss auf deren Vermittlung nahm. Für den in Kapitel 2 folgenden Evaluationsteil bedeutet dies, dass keine Verzerrungen durch das Alter der Befragten anzunehmen sind.

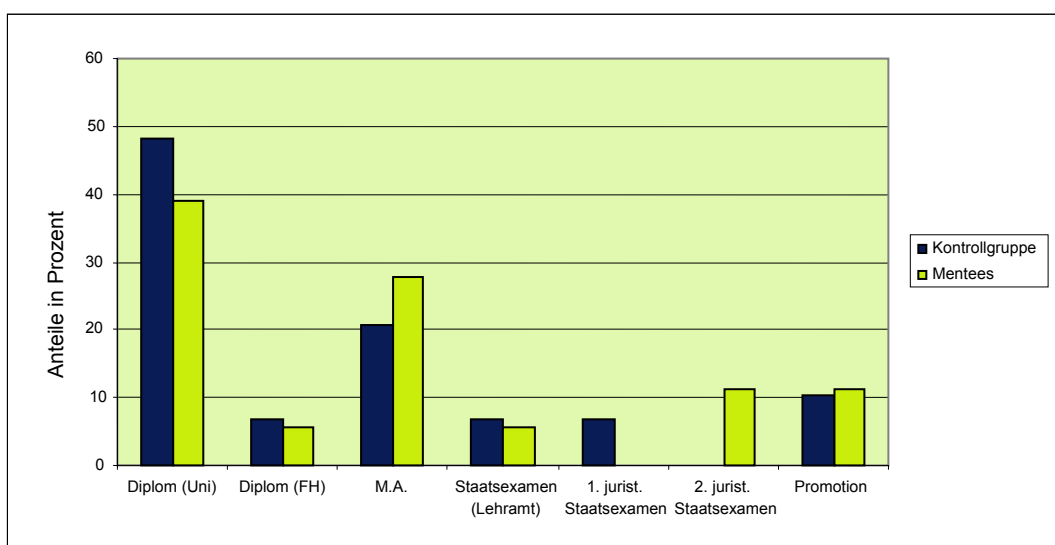
### 4.3.5 Ausbildungsstand

Betrachtet man den Ausbildungsstand zunächst für beide Gruppen, ist festzustellen, dass das Uni-Diplom mit 44,7% den häufigsten höchsten Abschluss der Befragten darstellt. An zweiter Stelle folgt der Abschluss als Magister Artium (23,4%). Demgegenüber sind Lehramtstaatsexamen und beide juristischen Staatsexamen wenig vertreten. Insgesamt besitzen 40 Personen (85,1%) einen „einfachen“ Hochschulabschluss, 7 Personen (15%) haben mit der Promotion

oder dem 2. jurist. Staatsexamen eine akademische Weiterbildung (missing value =1) abgeschlossen.

Bei einer gruppenspezifischen Betrachtung ist keine Änderung in der Reihenfolge der häufigsten Abschlüsse erkennbar. Dennoch werden insbesondere in den Abschlüssen Uni-Diplom und Magister Artium Unterschiede zwischen den Anteilen beider Gruppen deutlich. So studierten mehr Kontrollpersonen als Mentees in Diplomstudiengängen, während mehr Mentees als Kontrollpersonen einen Magisterabschluss absolvierten. Weitere Unterschiede sind bei beiden juristischen Staatsexamen feststellbar. Hier besitzen zwei Kontrollpersonen und keine der Mentees das erste, dafür aber zwei Mentees und keine der Kontrollpersonen das zweite juristische Staatsexamen. Bei den anderen Abschlüssen sind nur geringe Unterschiede feststellbar (Mentees n=18; Kontrollpers.: n=29).

Abbildung 1: Höchster Ausbildungsabschluss nach Gruppen



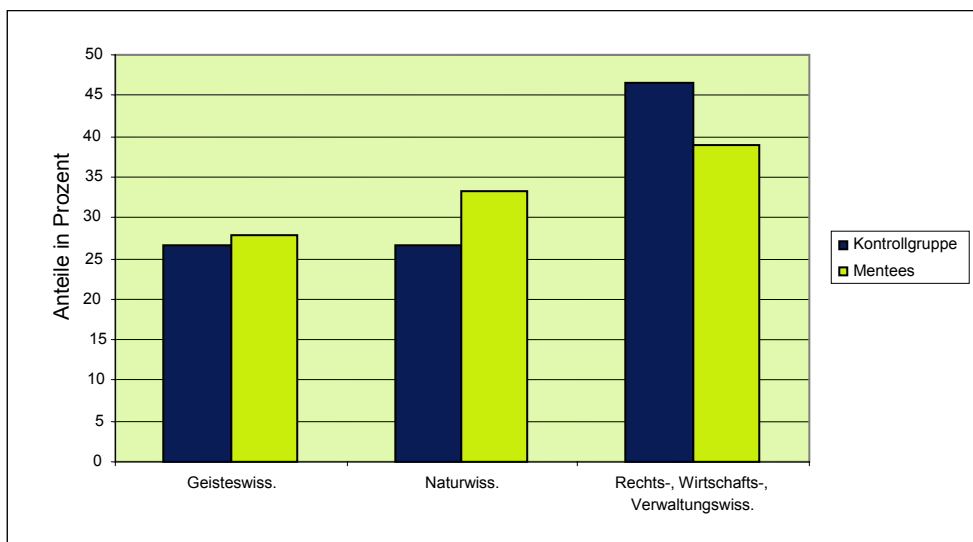
### 4.3.6 Fachprovenienz

Die erfassten Angaben der Befragten zu ihren Studienfächern wurden aufgrund der geringen Teilnehmerzahl auf die Ebene der Sektionen der Universität Konstanz aggregiert. Die Nutzung dieser Zuordnungsform liegt nahe, da nahezu alle Befragten an der hiesigen Universität studierten. Hierbei wird deutlich, dass die Mehrheit der 48 Befragten mit 44% aus der Sektion „Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften“

kommt, während die Geisteswissenschaften und Naturwissenschaften mit 27% bzw. 29% nahezu gleich stark vertreten sind.

Auch bei einer gruppenspezifischen Analyse liegen die Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften an erster Stelle. Gegenüber 46,7% der 30 Kontrollpersonen studierten jedoch nur 38,9% der 18 Mentees Fächer dieser Fachrichtung. Die geisteswissenschaftliche und naturwissenschaftliche Sektion pendelt in beiden Gruppen relativ ausgeglichen zwischen 26,7 und 33,3%.

Abbildung 2: Fachprovenienz nach Gruppen



### 4.3.7 Haushaltszusammensetzung

Die Berechnung der Haushaltszusammensetzung ergibt, dass nahezu die Hälfte aller Befragten (49%) mittlerweile einen eigenen Haushalt mit ihrem Lebenspartner und/oder Kindern führt. Weitere 17% wohnen alleine. Dies ergibt, dass 66% der Befragten einen eigenen Haushalt führen.

Beinahe 23% der Befragten leben in einer Wohngemeinschaft, immerhin 11% noch im Elternhaus oder zusammen mit anderen Verwandten. Diese beiden Gruppen, die zusammen 34% ausmachen, führen demzufolge noch keinen eigenständigen Haushalt.





Tabelle 1: Haushaltszusammensetzung

Haushaltszusammensetzung	N	In %
Allein lebend	8	17.02
Partnerschaft und / oder Kinder	23	48.94
Wohngemeinschaft	11	23.40
Verwandschaftl. Zusammensetzung	5	10.64
Total	47	100.00

**Kinder (Anzahl, Alter)**

Die meisten der befragten Teilnehmerinnen (77%) haben keine Kinder. 7 Personen (15%) haben ein Kind, 2 Personen haben 2 Kinder und lediglich eine Person hat 3 Kinder.

Tabelle 2: Kinderanzahl im Haushalt

Kinderanzahl	N	In %
0	36	76.59
1	7	14.89
2	3	6.38
3	1	2.13
Total	47	100.00

Das Alter der insgesamt 11 Kinder liegt zwischen 0 und 16 Jahren. 8 aller Kinder sind unter 10 Jahren alt.

### 4.3.8 Berufliche Vorbildung

Mit 74% hatte die eindeutige Mehrheit der Befragten vor Studienbeginn keine abgeschlossene Berufsausbildung. Daher ist die mögliche Berufstätigkeit fast ausschließlich auf die im Studium erworbenen Fachkompetenzen zurückzuführen und nicht auf anderweitige fachspezifische Fähigkeiten. Demgegenüber ist bei 26% der Befragten nicht auszuschließen, dass der Erhalt von Berufstätigkeiten auf Fachkenntnisse aus Berufsausbildungen zurückgeht (missing value=1).

Tabelle 3: Berufliche Vorbildung vor Studienbeginn

berufliche Vorbildung	Häufigkeit absolut	Häufigkeit in Prozent
keine	35	74.47
abgeschlossene Berufsausbildung	12	25.53
Total	47	100.00

### 4.3.9 Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft wird in der Wissenschaft übereinstimmend als große Einflussgröße auf den Bildungsstand angesehen. Die Variable wurde in dieser Untersuchung als Bildungsherkunft erfasst. Dabei gaben die Befragten den jeweils höchsten Ausbildungsabschluss beider Elternteile an. Bei der nachfolgenden Analyse wurde aus dem

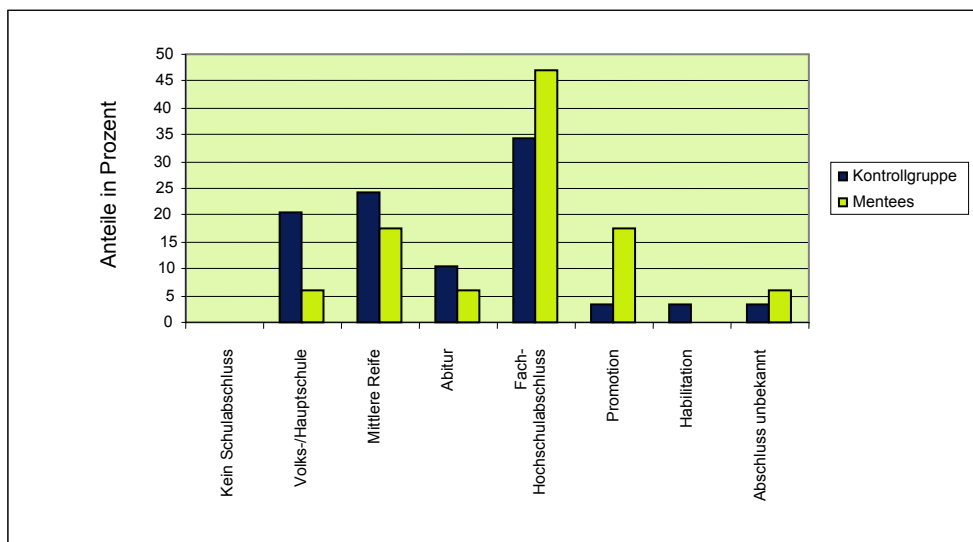
jeweils höheren Ausbildungsabschluss bei der Elternteile eine neue Variable generiert, so dass im Folgenden der höchste Ausbildungsabschluss der Elternteile analysiert werden kann.

Hierbei fällt auf, dass der Ausbildungsabschluss Fach-/Hochschulabschluss bei 46 Personen, die Angaben zur Frage machten, mit 39,1% eindeutig am Häufigsten vorkommt. Danach folgt mit 21,7% der Abschluss der Mittleren Reife. Demgegenüber sind alle anderen Abschlüsse relativ selten vertreten.

Auch bei einer gruppenspezifischen Analyse dominiert als häufigster höchster Ausbildungsabschluss der Eltern der Fach-

/Hochschulabschluss. Darunter liegende Abschlüsse werden leicht von den Kontrollpersonen dominiert. Die höheren Abschlüsse der Promotion und Habilitation weisen ungleiche gruppenspezifische Anteile auf. Während 3 Mentees gegenüber einer Kontrollperson ein promoviertes Elternteil haben, hat lediglich eine einzige Kontrollperson, aber keine Mentee eine habilitierte Mutter oder habilitierten Vater. Insbesondere aufgrund des leichten Übergewichts der Kontrollpersonen bei niedrigeren Abschlüssen ist hier eine leichte Tendenz der Mentees zu einer höheren sozialen Herkunft erkennbar (Mentees: n=17, Kontrollpers.: n=29).

Abbildung 3: Soziale Herkunft nach Gruppen



#### 4.3.10 Zusammenfassung

Die vorangehende Beschreibung der Daten ließ zunächst den Schluss zu, dass die Vermittlungsquote bei der Tandembildung noch erhöht werden müsste, da der Anteil der

nicht-realisierten Tandems mit 62,5% insgesamt noch deutlich über demjenigen der realisierten Tandems (37,5%) liegt. Eine Verbesserung scheint durch eine Optimierung des Matchings möglich zu sein.

In Bezug auf das gruppenspezifische Befragtenprofil ließ sich feststellen, dass wichtige Störgrößen wie Alter, Ausbildungsstand, Fachprovenienz und soziale Herkunft, die unabhängig von der Wirkungsweise des Mentoringprogramms Einfluss auf dessen Ziele nehmen könnten, in Kontroll- und Experimentalgruppe relativ ausgeglichen waren. Lediglich hinsichtlich der sozialen Herkunft wiesen die Mentees gegenüber den Kontrollpersonen eine Tendenz zu einer höheren sozialen Schicht auf. Weitere potentielle Störgrößen wie die Teilnahme an zusätzlichen Mentoringprogrammen oder Berufsausbildungen, die vor Beginn des Studiums beendet wurden, spielten sowohl für Mentees als auch Kontrollpersonen eine vernachlässigbare Rolle.

Insgesamt sind für die im nachfolgenden Evaluationsteil vorgenommenen Analysen durch die thematisierten Störeinflüsse somit kaum Verzerrungen zu befürchten.

#### **4.4 Evaluation: Wirksamkeit des Mentoringprogramms**

Im Folgenden werden Kontroll- und Experimentalgruppe miteinander verglichen, um feststellen zu können, ob das Mentoringprogramm die in Kap. 3.1 formulierten Ziele erreicht hat bzw. die untersuchten Faktoren durch das Mentoringprogramm beeinflusst wurden.

Hierzu wurden anhand des student t-tests für unabhängige Stichproben die Mittelwerte der entsprechenden Variablen beider Gruppen miteinander verglichen. Zusätzlich wur-

den auf einer zeitlichen Ebene weitere Mittelwertsvergleiche für die Experimentalgruppe vorgenommen.

##### **4.4.1 Verkürzung der Studiendauer**

Die Studiendauer wurde aus der Differenz zwischen Jahr des Diplomerwerbs und Jahr des Studienbeginns gebildet. Für die Experimentalgruppe ergab sich eine durchschnittliche Studiendauer von 6,17 Jahren, die Studiendauer der Kontrollgruppe lag durchschnittlich bei 6,23 Jahren. Damit studierten die Mentees im Durchschnitt lediglich 0,07 Jahre, also nicht einmal einen Monat kürzer als die Kontrollpersonen. Um feststellen zu können, ob dieser minimale Unterschied dennoch als Effekt des Mentoringprogramms betrachtet werden kann, wurde ein rechtsseitiger t-test durchgeführt. Hierbei ergab sich eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,40. Damit ist der Unterschied der durchschnittlichen Studiendauer der beiden Gruppen erwartungsgemäß nicht signifikant. Demzufolge trägt die Teilnahme am Mentoringprogramm nicht signifikant zu einer Verkürzung der Studiendauer bei.

#### 4.4.2 Herstellung nutzbringender Netzwerke / Kontakte

Ein weiteres Ziel des Mentoringprogramms besteht in der Herstellung von Kontakten, die nutzbringend für den beruflichen Werdegang der Teilnehmerinnen sind.

Hierbei kann zwischen direktem und indirektem Nutzen unterschieden werden. Ein direkter Nutzen bezieht sich auf Aspekte der Vermittlung eines Praktikums- oder Arbeitsplatzes. Ein indirekter Nutzen ergibt sich aus Kontakten, die hilfreich für die Entwicklung beruflicher Perspektiven und dem Gewinnen eines Einblicks in ein Beschäftigungsfeld sind. Für diese Faktoren wurde im Fragebogen die Nützlichkeit von Mentoringprogramm-externen Personengruppen (Familie, Freunde, Kollegen / Vorgesetzte, Professoren / Lehrende, Vereine, Berufsverbände, Berufsforen, Expertengruppen) mit Hilfe einer Einschätzungsfrage erhoben. Für die Experimentalgruppe wurde zu diesen Faktoren zusätzlich die eingeschätzte Nützlichkeit der Tandembeziehung erfragt. Die Antwortskala umfasste jeweils 4 Stufen von „überhaupt nicht hilfreich“ (bewertet mit 0) bis „sehr hilfreich“ (bewertet mit 3). Mit diesen Daten wird nachfolgend für die Bereiche „Entwicklung beruflicher Perspektiven“, „Einblick in ein Tätigkeitsfeld“ und „Arbeits- / Praktikumsplatzvermittlung“ die Unterstützungsintensität von Personengruppen, die unabhängig vom Mentoringprogramm sind, mit derjenigen der Tandembeziehung verglichen.

##### 4.4.2.1 Entwicklung beruflicher Perspektiven

Betrachtet man zunächst den Gesamtindex der Unterstützungsleistung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven für Experimental- und Kontrollgruppe, ist festzustellen, dass im Mittel die Unterstützungsleistungen durch Mentoringprogramm-externe Personengruppen als „eher nicht hilfreich“ (Mittelwert: 0,95) eingestuft werden (n=36, missing values = 12) und damit sogar deutlich unter dem theoretischen Mittelwert von 1,5 liegen (theoret. Min.:0, theoret. Max.:3). Der theoretische Mittelwert bezieht sich auf Antworten, die die angegebenen Unterstützungsleistungen zwischen „eher nicht hilfreich“ und „eher hilfreich“ einstufen.

Auch bei der Differenzierung zwischen Experimental- und Kontrollgruppe ist mit einem Mittelwert von 0,97 bei der Kontrollgruppe und 0,91 bei der Experimentalgruppe kein wesentlicher Unterschied feststellbar.

*Tabelle 4: Unterstützungsleistung außerhalb des Mentoringprogramms: Entwicklung beruflicher Perspektiven*

Entwicklung beruflicher Perspektiven	N	Ø	Min	Max
Kontrollgruppe	22	.972	.125	1.875
Experimentalgruppe	14	.911	.500	1.500

Im Unterschied dazu wird die durchschnittliche Unterstützungsleistung bei der Entwick-

lung beruflicher Perspektiven durch die Tandembeziehung von den ehemaligen Mentees im Mittel als „eher hilfreich“ oder besser (Mittelwert: 2,18, n=17, missing values=1) eingestuft. Sie liegt damit deutlich über dem Wert der externen, nicht mentoringbezogenen Personengruppen für die Experimentalgruppe.

*Tabelle 5: Unterstützungsleistung der Tandembeziehung: Entwicklung beruflicher Perspektiven*

Entwicklung beruflicher Perspektiven	N	Ø	Min	Max
Im Tandem	17	2.176471	0	3

Die Auswertung zeigt zudem, dass beinahe 2/3 der Mentees die Unterstützung durch die Tandembeziehung als sehr (3) oder eher hilfreich (2) einschätzt. Lediglich 18% der Mentees fällten ihr Urteil in einem Bereich, in dem von keiner wesentlichen Unterstützung durch die Tandembeziehung ausgegangen werden kann.

Die Durchführung eines linksseitigen t-tests, führt zu dem Ergebnis, dass die Nullhypothese selbst bei einem Signifikanzniveau von 1% abgelehnt werden muss. Damit ist die Unterstützungsleistung der Tandembeziehung auf die Entwicklung beruflicher Perspektiven signifikant größer als diejenige der Mentoringprogramm-externen Personengruppen (n=14; missing values=4). Dies bedeutet dass der Unterschied in der Unterstützungsintensität zwischen Mentoringprogramm-externen Gruppen und der

Tandembeziehung nicht nur zufällig entstanden ist.

#### 4.4.2.2 Gewinn eines Einblicks in ein Tätigkeitsfeld

Des Weiteren wurde gefragt, inwieweit mentoring-externe Personengruppen hilfreich waren, der Befragten einen Einblick in ein bestimmtes Tätigkeitsfeld zu geben. Der Indexwert liegt dabei erneut insgesamt im Mittel bei 0.95 und damit deutlich unter dem theoretischen Mittelwert (missing values = 10).

Bei der Differenzierung zwischen Experimental- und Kontrollgruppe ist ein geringfügiger Unterschied erkennbar, demzufolge die Einschätzung der Unterstützungsleistung bei der Experimentalgruppe etwa um 0,5 Punkte höher liegt.

*Tabelle 6: Unterstützungsleistung außerhalb des Mentoringprogramms: Einblick in ein Tätigkeitsfeld*

Einblick in ein Tätigkeitsfeld	N	Ø	Min	Max
Kontrollgruppe	22	.93	.135	1.75
Experimentalgruppe	16	.977	.50	1.75

Die Unterstützungsleistung der Tandembeziehung für das Schaffen eines Einblicks in ein Tätigkeitsfeld liegt mit einem Mittelwert von 2,12 analog zur Entwicklung beruflicher Perspektiven deutlich über dem Wert der Mentorinprogramm-externen Personengruppen



Tabelle 7: Unterstützungsleistung der Tandembeziehung: Einblick in ein Tätigkeitsfeld

Einblick in ein Tätigkeitsfeld	N	Ø	Min	Max
Im Tandem	17	2.118	0	3

Die Verteilung der Angaben zur Unterstützung durch die Tandembeziehung zeigt auch hier, dass der Großteil der Mentees der Meinung ist, die Tandembeziehung sei in diesem Bereich sehr oder eher hilfreich gewesen.

Die Durchführung eines linkseitigen t-test ergibt, dass dieser Unterschied der Mittelwerte ebenfalls bei 1%igem Signifikanzniveau signifikant ist. Demzufolge kann die Unterstützung durch das Tandem beim Verschaffen eines Einblicks in ein Tätigkeitsfeld gegenüber derjenigen durch Mentoringprogramm-externe Personengruppen als signifikant höher angesehen werden.

#### 4.4.2.3 Arbeits- / Praktikumsplatzvermittlung

Betrachtet man die durchschnittliche Unterstützungsleistung der Mentoringprogramm-externen Personengruppen bei der Vermittlung eines Arbeits- oder Praktikumsplatzes, zeigt sich, dass der Mittelwert von rund 0,7 auch hier deutlich unter dem theoretisch möglichen Mittelwert liegt. Die Unterstützungsleistung ist demzufolge auch hier für Experimental- und Kontrollgruppe zusammen gesehen, äußerst gering.

Bei einer getrennten Betrachtung von Experimental- und Kontrollgruppe ist für die Kontrollgruppe mit 0,78 gegenüber 0,58 jedoch eine leicht höhere durchschnittliche Unterstützungsleistung feststellbar.

Tabelle 8: Unterstützungsleistung außerhalb des Mentoringprogramms: Arbeits- / Praktikumsvermittlung

Arbeits- /Praktikumsvermittlung	N	Ø	Min	Max
Kontrollgruppe	22	.784	0.00	1.50
Experimentalgr.	16	.578	0.00	1.125

Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Unterstützungsleistung durch die Tandems hier überraschenderweise lediglich bei 0,31, also deutlich unter derjenigen der Mentoringprogramm-externen Personengruppen. Demzufolge ist für diese Komponenten von nahezu keiner Unterstützungsleistung durch die Tandembeziehung auszugehen.

Tabelle 9: Unterstützungsleistung der Tandembeziehung: Arbeits- / Praktikumsvermittlung

Arbeits- /Praktikumsvermittlung	N	Ø	Min	Max
Im Tandem	16	.3125	0	2

Die Verteilung des Urteils der Mentees zeigt für diesen Bereich erstmals, dass der Großteil der Mentees die Meinung vertritt, die Tandembeziehung sei überhaupt nicht oder



eher nicht hilfreich für die Vermittlung eines Arbeits- oder Praktikumsplatzes gewesen. Demgegenüber stehen lediglich 12%, die die Unterstützung der Tandems in einen positiven Bereich einordnet. Demzufolge muss festgestellt werden, dass für die Überzahl des Mentees die Tandems in diesem Bereich nicht hilfreich waren. Die Durchführung eines t-tests zeigt erwartungsgemäß, dass der Unterschied der Mittelwerte nicht signifikant ist ( $p: 0,89$ ).

Betrachtet man die Werte der Unterstützung durch die Tandembeziehung für Arbeitsplatz- und Praktikumsplatzvermittlung getrennt, ist festzustellen, dass die durchschnittliche Unterstützung bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes mit einem Wert von 0,44 immer noch höher liegt als der Mittelwert für die Vermittlung eines Praktikumsplatzes (0,19). Hierbei betrachteten 62,5% von 16 Personen die Unterstützungsleistung als „überhaupt nicht hilfreich“, lediglich 6,25% gaben an, dass die Tandembeziehung für die Vermittlung eines Praktikumsplatzes „eher hilfreich“ für sie war. Dies zeigt, dass die Nützlichkeit durch die Tandembeziehung von den Mentees hierbei insgesamt als äußerst gering eingeschätzt wurde.

#### 4.4.2.4 Erfolgreiche Suchstrategien

##### 4.4.2.4.1 Erste Beschäftigung seit dem Hochschulabschluss

Insbesondere im Hinblick auf die Unterstützung bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes stellt sich die Frage, welche Suchstrate-

gien für die Befragten bei der Arbeitssuche erfolgreich waren bzw. inwieweit diese im Zusammenhang mit der Nutzung von Kontakten stehen. Hierbei werden die erfolgreichen Suchstrategien bei der Suche nach der ersten Beschäftigung analysiert.

Betrachtet man zunächst die erfolgreichen Strategien bei der Suche nach der ersten Beschäftigung seit dem Hochschulabschluss, stellt man fest, dass von denjenigen Befragten, die überhaupt eine Beschäftigung gefunden haben und gültige Angaben zu der entsprechenden Fragebogenfrage machten ( $n=39$ ), mit 20,5% das Schreiben von Bewerbungen auf andere Ausschreibungen als Zeitungsinserte sowie sonstige Kontakte / persönliche Beziehungen die erfolgreichsten Strategien darstellten. Dahinter folgten mit 15,4% Bewerbungen auf Zeitungsinserte sowie Kontakte zu Lehrenden, mit 12,8% das Schreiben von Blindbewerbungen. An vorletzter Stelle stehen mit je 7,7% eigene Stellengesuche und Kontakte zum späteren Arbeitgeber. In keinem Fall erfolgreich erwies sich die Vermittlung durch das Arbeitsamt.

Um eine Aussage darüber treffen zu können, inwieweit Kontakte überhaupt eine Rolle für den Erhalt einer Beschäftigungsstelle spielten, wurde eine entsprechende Variable generiert. Dabei wurde die Vermittlung durch das Arbeitsamt, eigene Stellengesuche, Bewerbungen auf Zeitungsinserte, Bewerbungen auf andere Ausschreibungen und Blindbewerbungen als Strategien ohne Nutzung von Kontakten angesehen, während Kontakte zu Lehrenden der Hochschu-

le, Kontakte zum späteren Arbeitgeber und sonstige Kontakte / persönl. Beziehungen als Strategie unter Zuhilfenahme von Kontakten kodiert wurden. Bei einer gemeinsamen Betrachtung von Kontroll- und Experimentalgruppe ergibt sich folgendes Ergeb-

nis: Von 39 Personen haben mit 56,4% etwas über die Hälfte ihre erste Beschäftigung ohne die Nutzung von Kontakten gefunden. Demgegenüber stehen 43,6%, die ihre Beschäftigung mit Hilfe von Kontakten gefunden haben.

Abbildung 4: Erfolgreiche Arbeitssuchstrategien (1. Beschäftigung)

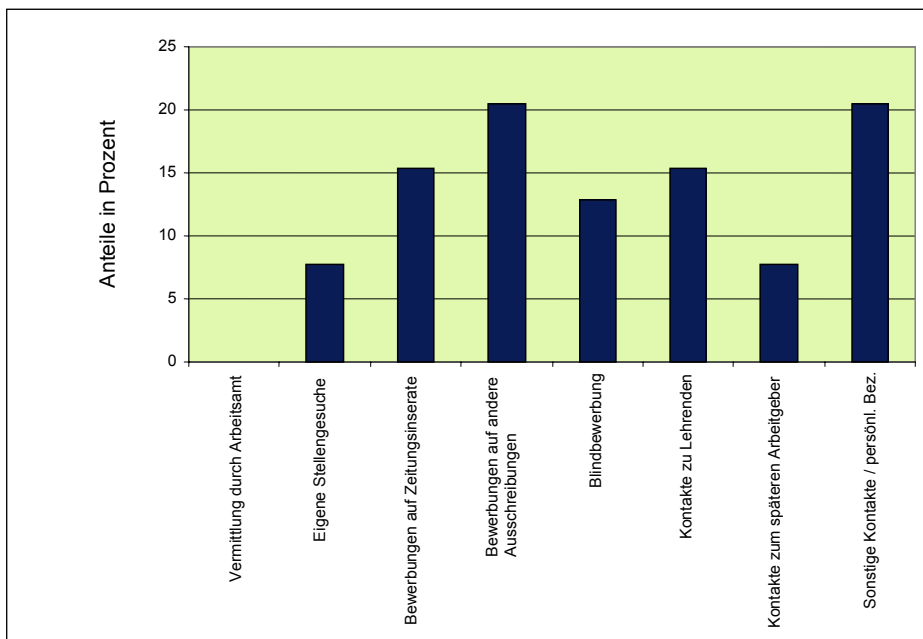
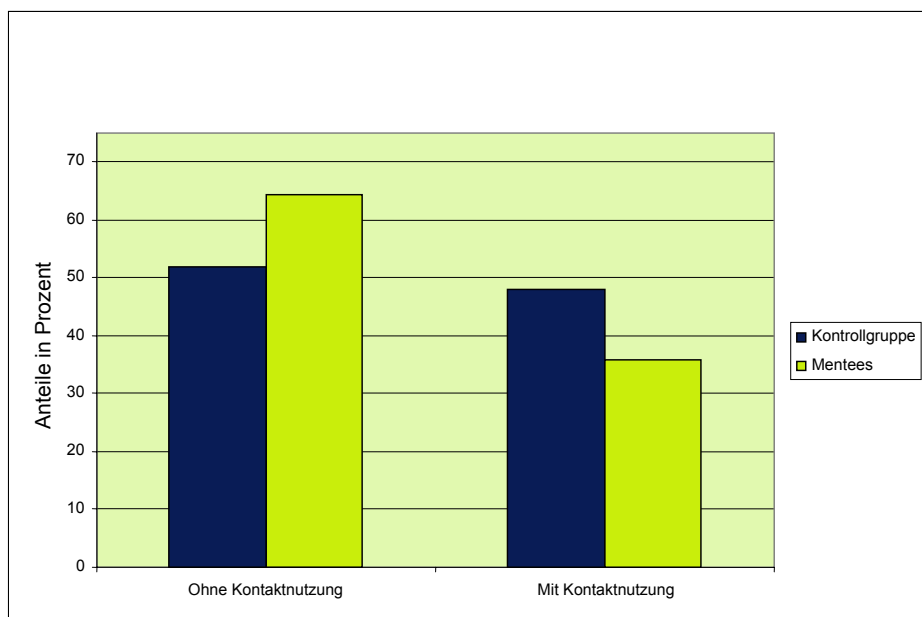


Abbildung 5: Kontaktnutzung als erfolgreiche Arbeitssuchstrategie (1. Beschäftigung)





Bei einer differenzierten Betrachtung von Kontroll- und Experimentalgruppe zeigt sich, dass 48% der 25 Kontrollpersonen, die Angaben zur Frage machten, ihre erste Beschäftigung mit Hilfe von Kontakten gefunden haben.

*Tabelle 10: Kontaktnutzung als erfolgreiche Strategie bei der Arbeitssuche (1. Beschäftigung, gesamt)*

erfolgreiche Suchstrategien: (1. Beschäftigung)	N	In %
Ohne Kontaktnutzung	22	56.41
Mit Kontaktnutzung	17	43.59
Total	39	100.00

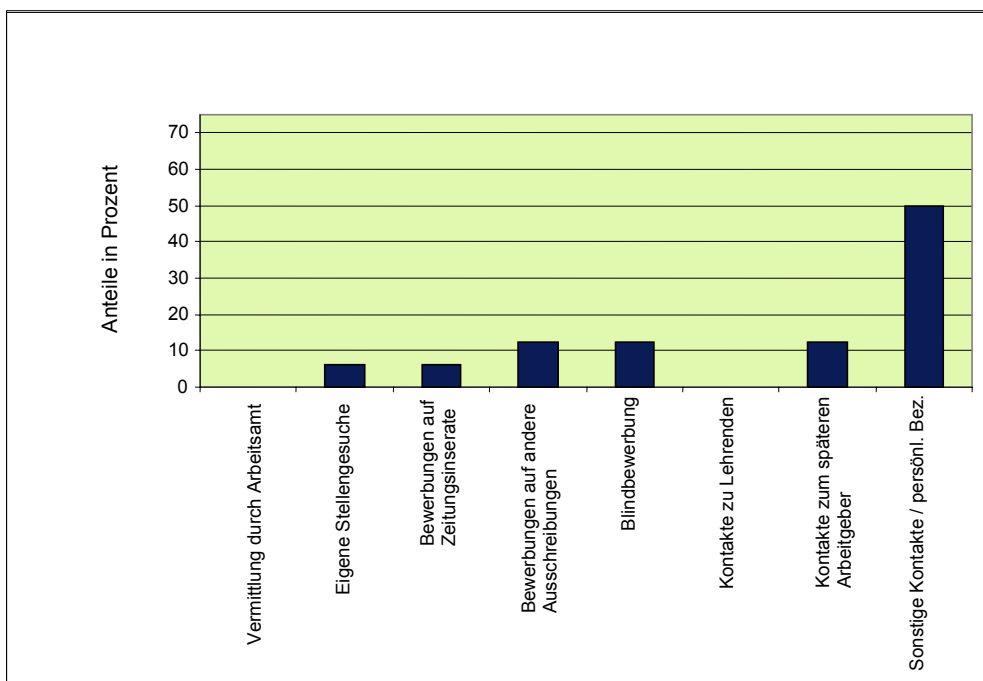
Demgegenüber gaben nur 36% der 14 Mentees an, die Kontaktnutzung sei ausschlag-

gebend für ihre erste Anstellung gewesen. Demzufolge konnten die Mentees Kontakte um 12%-Punkte seltener für den Erhalt der ersten Beschäftigung nützen. Insofern kann die Tandembeziehung auch auf der Ebene der faktisch erfolgreichen Strategien bei der Suche nach der ersten Beschäftigung nicht als hilfreicher angesehen werden als Kontakte, die unabhängig vom Mentoringprogramm entstanden sind.

#### **4.4.2.4.2 Derzeitige Beschäftigung seit dem Hochschulabschluss**

Um auch die Möglichkeit komplexerer Berufsverläufe zu berücksichtigen, wurde bei der Befragung zwischen der ersten Beschäftigung nach dem Hochschulabschluss und der derzeitigen Arbeitsstelle unterschieden.

*Abbildung 6: Erfolgreiche Arbeitssuchstrategien (letzte Beschäftigung)*



Bei der Untersuchung der erfolgreichen Suchstrategien für den Erhalt der derzeitigen Beschäftigung werden nur diejenigen Personen betrachtet, die seit ihrem Hochschulabschluss bereits mehreren Beschäftigungen nachgegangen sind. Dies entspricht einer Anzahl von  $n=20$ . Allerdings können aufgrund 4 missing values lediglich 16 Fälle in die Analyse einbezogen werden.

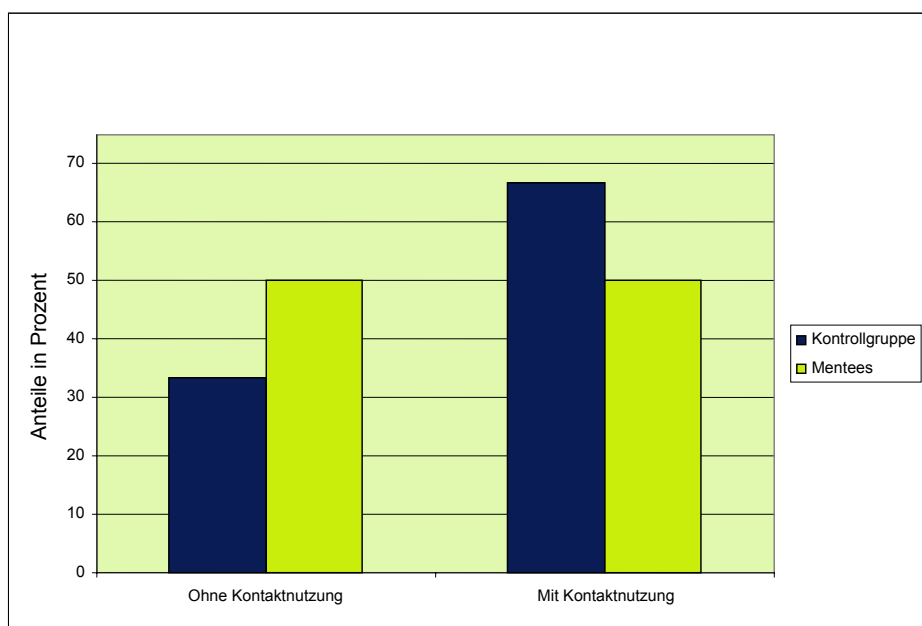
Die Analyse der Suchstrategien im Einzelnen ergab bei Einbezug von Kontroll- und Experimentalgruppe, dass 50% der betreffenden Personen ihre derzeitige Beschäftigung durch sonstige Kontakte / persönliche Beziehungen gefunden haben. Dieser Anteil liegt mehr als doppelt so hoch als beim Erhalt der ersten Beschäftigung. An zweiter Stelle stehen mit je 12,5% Bewerbungen auf andere Ausschreibungen als Zeitungsinserate, Blindbewerbungen ohne Kontaktnutzung und Kontakte zum späteren Arbeitge-

ber, gefolgt von eigenen Stellengesuchen und Bewerbungen auf Zeitungsinserate, die mit je 6,3% erfolgreich bei der Beschäftigungssuche waren. Die Strategie der Vermittlung durch das Arbeitsamt war analog zu der Suche nach der ersten Beschäftigung in keinem Fall erfolgreich. Hier jedoch führten darüber hinaus auch Kontakte zu Lehrenden nicht zum Erfolg.

Nach demselben Muster wie für die erste Beschäftigung wurde auch hier eine Variable gebildet, die die Kontaktnutzung auf einer höheren Aggregatebene zum Ausdruck bringt.

Die gemeinsame Betrachtung von Kontroll- und Experimentalgruppe ergab, dass über die Hälfte (62,5%) der in Frage kommenden Personen ihre derzeitige Beschäftigung mit der Nutzung von Kontakten erhielt.

Abbildung 7: Kontaktnutzung als erfolgreiche Arbeitssuchstrategie (letzte Beschäftigung)





Von den Kontrollpersonen fanden sogar 66,7% ihre Beschäftigung mit Hilfe von Kontakten, während die Befragten aus der Experimentalgruppe zu 50% (n=4) Kontakte für den Erhalt der Beschäftigung erfolgreich einsetzten. Hierbei ist festzustellen, dass die Anteile der Kontaktnutzung für die Suche nach der letzten Beschäftigung insgesamt über diejenigen für die erste Beschäftigung liegen, bei welchen in beiden Gruppen Strategien der Arbeitssuche ohne die Nutzung von Kontakten überwogen.

*Tabelle 11: Kontaktnutzung als erfolgreiche Strategie bei der Arbeitssuche (derzeitige Beschäftigung)*

erfolgreiche Suchstrategien: derzeitige Beschäftigung	N	In %
Ohne Kontaktnutzung	6	37.50
Mit Kontaktnutzung	10	62.50
Total	16	100.00

#### 4.4.2.5 Zusammenfassung

Die Analyse für die Herstellung nutzbringender Kontakte zeigt, dass das Mentoringprogramm in denjenigen Bereichen, in welchen Kontakte indirekt für den Berufseinstieg genutzt werden können, sehr gut abschneidet. So ist sowohl hinsichtlich der Entwicklung beruflicher Perspektiven als auch des Einblicks in ein Tätigkeitsfeld ein hoher Bedarf an Unterstützung durch die Tandembeziehung feststellbar. Dieser ist darauf zurückzuführen, dass die Unterstützung durch andere Personengruppen als

äußerst gering eingeschätzt wurde. Weiterhin erweist sich die Unterstützungsleistung durch die Tandembeziehung in beiden Bereichen selbst bei 1%-igem Signifikanzniveau als signifikant größer als die Unterstützung durch andere Personengruppen.

Auf der anderen Seite bewirkt das Mentoringprogramm im Hinblick auf einen potentiellen direkten Nutzen durch Kontakte mittels der Vermittlung eines Arbeits- oder Praktikumsplatzes keine signifikant größere Unterstützung. Die eingeschätzte Unterstützungsleistung wurde jedoch sowohl bei den Mentoringprogramm-externen Personengruppen als auch bei der Tandembeziehung von den Befragten als äußerst gering eingeschätzt.

Umso interessanter erscheint jedoch das Ergebnis, dass Kontakte bei der Suche der ersten Beschäftigung faktisch bei knapp der Hälfte aller Befragten (43,6%) zum Erhalt der Beschäftigung führten. Ihre derzeitige Beschäftigung fanden sogar 62,5%, also über die Hälfte der Personen mit Hilfe von Kontakten. Der Anstieg der faktischen, erfolgreichen Kontaktnutzung bei der Arbeitssuche könnte darauf zurückgeführt werden, dass Netzwerke im Laufe der Zeit ausgebaut bzw. intensiviert und dadurch für das Ziel der Arbeitssuche an Nutzen gewannen.

Die Diskrepanz zwischen eingeschätzter Unterstützungsleistung und faktisch erfolgreich eingesetzter Kontaktnutzung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ist evtl. dadurch zu erklären, dass die Einschätzungsfrage nach „wie hilfreich war xy für die Vermittlung eines Arbeitsplatzes“ in einem en-



geren Sinn verstanden wurde als die Frage nach faktisch erfolgreich eingesetzten Strategien der Arbeitssuche. Weiterhin ist die Erwartungshaltung der Mentees, über die Mentorin einen Praktikums- bzw. Arbeitsplatz zu bekommen, sehr hoch und daher auch enttäuschungsanfällig. Dies kann jedoch von den Mentorinnen oftmals nicht geleistet werden und entspricht nicht dem Schwerpunkt des Programms.<sup>3</sup> Hier wäre eine realistische Aufklärung der Mentees durch die Koordinationsstelle sinnvoll.

### 4.4.3 Erreichung eines schnelleren Berufseinstiegs

Die Erreichung eines schnelleren Berufseinstiegs stellt eines der Hauptziele des Mentoringprogramms dar. Dies konnte aufgrund seiner langfristigen Perspektive - ebenso wie das nachfolgend betrachtete Ziel der Adäquatheit der Beschäftigungen - in dieser Untersuchung erstmals einbezogen werden.

Die Zielerreichung kann anhand der erhobenen Daten auf zwei Ebenen gemessen werden: Auf der Betrachtungsebene der ausgeübten Beschäftigungen und auf der Ebene der finanziellen Selbstständigkeit. Im Folgenden werden zunächst die Daten zu den ausgeübten Beschäftigungen herangezogen.

Da der Begriff des Berufseinstiegs nicht rein punktuell betrachtet werden kann, sondern vielmehr als Phase angesehen werden muss, wurde anhand eines Kalenders versucht, die Einstiegsphase bis zum Zeitpunkt

der Befragung zu erheben. Aufgrund der lückenhaften Angaben erscheint es jedoch wenig sinnvoll, die einzelnen Phasen genauer zu analysieren. Daher wurde nachfolgend die erste Beschäftigung seit Hochschulabschluss herangezogen.

#### 4.4.3.1 Erwerbsstatus direkt nach Hochschulabschluss

Bevor die Dauer bis zur ersten Beschäftigung näher analysiert wird, soll nun zunächst betrachtet werden, welche Angaben von allen Befragten zu ihrem ersten Erwerbsstatus direkt nach Abschluss des Studiums gemacht wurden.

Tabelle 12: Erwerbsstatus direkt nach dem Hochschulabschluss

Erwerbsstatus	N	In %
Arbeitssuche	7	14,89
nicht erwerbstätig	1	2,13
Praktikum	5	10,64
selbstständig	0	0,00
stundenweise beschäftigt	3	6,38
teilzeit abhängig beschäftigt	10	21,28
vollzeit abhängig beschäftigt	12	25,53
Weiterbildung (inkl. Promotion)	9	19,15
Total	47	100,00

Es wird deutlich, dass mit 25,5% bzw. 21,3% die meisten Befragten vollzeit bzw.

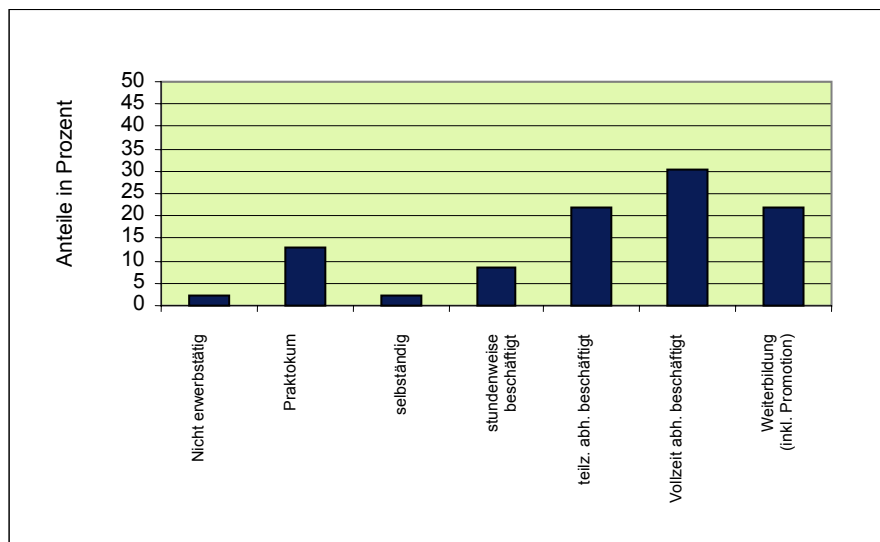
<sup>3</sup> Angaben der Koordinationsstelle des Mentoringprogramms.

teilzeit abhängig beschäftigt sind. An nächster Stelle stehen die Weiterbildungen mit 19,2%, die auch akademische Weiterbildungen (Promotion) beinhalten. Mit leichtem Abstand folgt der Anteil der Arbeitssuchenden, der noch vor dem Anteil der Befragten liegt, die ein Praktikum absolvierten oder einer studenweisen Beschäftigung nachgehen. Nicht überraschend ist die Feststellung, dass keine der Befragten direkt in die Selbstständigkeit startet. Hinsichtlich der Arbeitssuchenden muss jedoch bedacht werden, dass die Kalender-Frage insgesamt unterschiedlich detailliert beantwortet wurde. Es ist also davon auszugehen, dass viele der Befragten ihre Angaben direkt mit der ersten beruflichen Beschäftigung begannen, während wenige zunächst die Phase der

Arbeitssuche angaben. Dies bedeutet, dass davon ausgegangen werden muss, dass nahezu alle Personen zunächst eine Phase der Arbeitssuche erlebt haben müssten.

Ersetzt man die hier vorgefundenen Angaben zur Arbeitssuche durch die entsprechenden Einträge zur zweiten Beschäftigung, ergibt sich folgendes Bild: Die Rangfolge der verschiedenen Erwerbszustände bleibt unverändert und wird sogar noch verstärkt. So steht der Anteil der Vollzeit-Beschäftigten nun noch deutlicher an erster Stelle. Die weiteren Personen verteilen sich in absteigender Reihenfolge auf die Bereiche Weiterbildung, Teilzeitbeschäftigung, Praktikum und stundenweise Beschäftigung. Lediglich eine Person startete mit der Selbstständigkeit in das Berufsleben.

Abbildung 8: Erster Erwerbsstatus ohne Arbeitssuche





#### 4.4.3.2 Dauer bis zur ersten Berufstätigkeit

Nach diesem Überblick über die Verteilung der verschiedenen Erwerbszustände soll nun der Frage nachgegangen werden, ob die Mentees tatsächlich schneller berufstätig waren als die Kontrollpersonen. Dazu wurde zunächst die Variable Dauer bis zur ersten Berufstätigkeit generiert. Unter Berufstätigkeit wurden hier sowohl abhängige Beschäftigungsverhältnisse (vollzeit, teilzeit, stundenweise) subsumiert als auch selbstständige Erwerbstätigkeiten. Demzufolge wurde die Absolvierung von Praktika, Weiterbildung und selbstverständlich Arbeitslosigkeit nicht als Beschäftigung angesehen.

Hierbei war zunächst festzustellen, dass 29 Personen bzw. 63% der Befragten einer Berufstätigkeit wie oben definiert nachgingen. Demgegenüber standen 17 Personen, die zunächst sonstigen Beschäftigungen nachgingen. Dies entspricht einem Anteil von 37% (missing values = 2).

Anhand eines Gruppenvergleichs mittels Durchführung eines t-tests wurde festgestellt, dass es in der durchschnittlichen Dauer keinen signifikanten Unterschied zwischen Experimental- und Kontrollgruppe gibt ( $p=0,79$ ). Demzufolge wurde das Ziel eines schnelleren Berufseinstiegs auf dieser Ebene nicht erreicht. Allerdings muss beachtet werden, dass 5 Mentees zunächst eine Weiterbildung machten und daher den Berufseinstieg im definierten Sinn noch nicht erreicht haben.

Auf der zweiten Betrachtungsebene wurde nun untersucht, ob die Experimentalgruppe schneller finanziell unabhängig war als die Kontrollgruppe. Hierzu wurde zunächst eine Variable generiert, die besagt, ob sich die Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung als finanziell eigenständig betrachteten, und wenn ja, seit wann diese finanzielle Selbstständigkeit besteht. So gaben 6 Personen an, nicht genügend Geld zu verdienen, um ihren Lebensunterhalt allein bestreiten zu können. Demgegenüber standen 34 Personen, die der Meinung waren, ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, also finanziell eigenständig zu sein. Für weitere 8 Personen liegen keine Angaben vor, da sie die Aussage verweigerten oder noch keine Berufstätigkeit ausüben. Für die übrigen 34 Personen, die sich als finanziell eigenständig betrachten, kann nun die Dauer berechnet werden, die seit dem Hochschulabschluss und dem Erreichen dieser Eigenständigkeit liegt. Hierbei zeigte sich zunächst, dass sich 3 Kontrollpersonen und eine Mentee bereits vor Abschluss ihres Studiums als finanziell eigenständig betrachteten. Diese insgesamt 4 Fälle wurden nachfolgend außer Acht gelassen, da als Referenzpunkt der Dauer der Hochschulabschluss angesehen wird. Für die verbleibenden 30 Fälle ergab sich bei der Durchführung eines t-tests keine signifikant kürzere Dauer für die Mentees. Vielmehr liegt die durchschnittliche Dauer bis zur finanziellen Eigenständigkeit bei den Kontrollpersonen mit 0,67 Jahren unter derjenigen für die Experimentalgruppe (mean=1,33). Hier ist also auch keine Tendenz zu Gunsten der Men-

tees feststellbar. Dennoch ist auch die Dauer der Kontrollpersonen nicht signifikant kürzer als diejenige der Mentees.

#### 4.4.3.3 Zusammenfassung

Die Analyse der ersten Beschäftigung zeigte zunächst, dass die erste Beschäftigung aller Befragten mit einem Anteil von 60,4% unter Berufstätigkeit subsumiert werden konnte. Demgegenüber standen 35,4%, deren erste Beschäftigung nicht einer Berufstätigkeit im definierten Sinn entsprach. Bei einem Vergleich von Mentees mit Kontrollpersonen zeigte sich für die Mentees keine signifikant kürzere Dauer bis zum Beginn der ersten Berufstätigkeit, womit das Ziel des Mentoringprogramms in dieser Hinsicht nicht erreicht wurde.

Auf der Ebene der Dauer bis zur finanziellen Unabhängigkeit zeigte sich ebenfalls keine signifikant kürzere Dauer für die Mentees. Vielmehr war bei den Kontrollpersonen mit

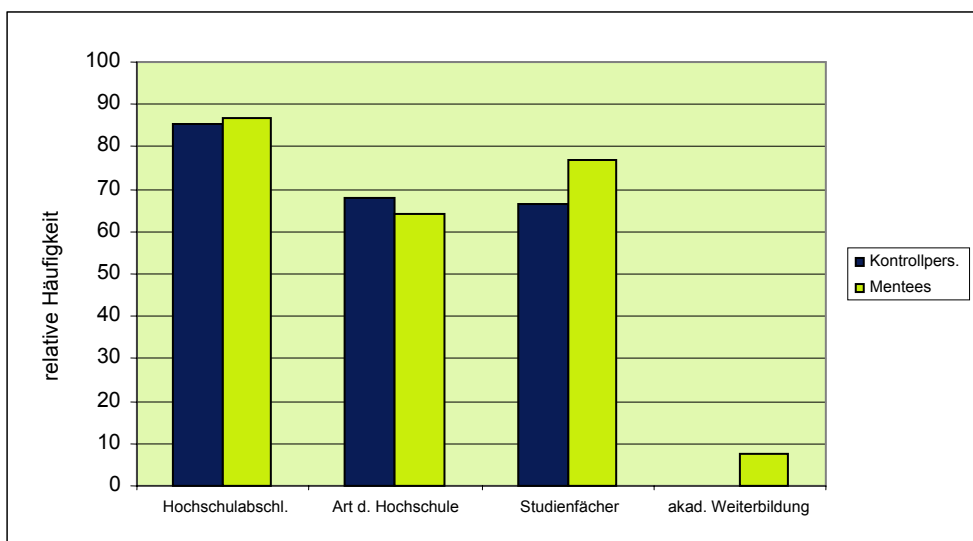
einem arithmetischen Mittel von 0,67 Jahren eine durchschnittlich kürzere Dauer festzustellen als bei den Mentees mit einer durchschnittlichen Dauer von 1,33 Jahren. Im Hinblick auf die Erreichung eines schnelleren Berufseinstiegs ist das Mentoringprogramm demzufolge (noch) nicht effektiv genug.

#### 4.4.4 Förderung eines adäquateren Berufseinstiegs in höheren beruflichen Stellungen

Ein weiteres bedeutsames Ziel des Mentoringprogramms liegt in der Förderung eines adäquateren Berufseinstiegs. Demzufolge wäre zu erwarten, dass die Mentees adäquater beschäftigt sind als die Kontrollpersonen.

Die Adäquatheit der Berufstätigkeit wurde zunächst auf der ausbildungsspezifischen Ebene untersucht.

Abbildung 9: Notwendige Einstellungsvoraussetzungen für die erste Stelle





Es wurde also der Frage nachgegangen, ob die Befragten ihrem Hochschulabschluss gemäß adäquat beschäftigt sind. Weiterhin umfasst der Adäquatheitsbegriff Aspekte der Beschäftigungsqualität, der bei der Tätigkeit benötigten Kompetenzen und der beruflichen Stellung. Bei Letzterem wurde zusätzlich das derzeitige Bruttoeinkommen betrachtet. Abgesehen vom Bruttoeinkommen wird bei allen Analysen ein Vergleich zwischen erster und letzter Beschäftigung vorgenommen und so auch die interne Entwicklung im Zeitverlauf nachvollzogen. Ausbildungsspezifische Beschäftigungsadäquatheit

In einem ersten Schritt wurde die Beschäftigungsadäquatheit<sup>4</sup> zunächst auf der ausbildungsspezifischen Ebene analysiert. Um diese im Fragebogen zu erfassen, wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob Hochschulabschluss, Art der Hochschule (Universität oder Fachhochschule), Studienfach / -fächer bzw. eine akademische Weiterbildung (Promotion / Habilitation) notwendige formale Voraussetzung für den Erhalt der ersten und der letzten Stelle waren.

<sup>4</sup> Die Datenbasis zur Beschäftigungsadäquatheit und zur beruflichen Stellung ergibt sich aus einer Filterfrage: „Waren Sie seit Ihrem Hochschulabschluss / Ausscheiden aus der Hochschule schon einmal regulär beschäftigt? (Ohne Praktikum, privat-arbeitsamtfinanzierte Weiterbildungen“) und basiert demnach nicht auf der in Kap. 4.4.3 zu Grunde liegenden Kalenderfrage. Demzufolge konnten maximal 43 Personen (16 Mentees, 27 Kontrollpersonen) auf Fragen zur ersten Stelle antworten. Auf Fragen zur derzeitigen / letzten Beschäftigung konnten maximal 15 Personen (6 Mentees, 9 Kontrollpersonen) antworten. Fünf Personen sind auf Basis der Filterfrage bisher keiner Beschäftigung nachgegangen.

#### 4.4.4.1.1 Erste Stelle

Bei Betrachtung der einzelnen Aspekte ergibt sich folgendes Ergebnis, das im Folgenden näher erläutert wird: Zunächst ist festzustellen, dass die Anteile von Experimental- und Kontrollgruppe, die angaben ein Hochschulabschluss sei Voraussetzung für den Erhalt der Stelle gewesen, mit 85,2% der Kontrollgruppe gegenüber 86,7% der Experimentalgruppe relativ ausgeglichen sind. Demzufolge üben in den beiden Gruppen nahezu gleiche Anteile eine erste Berufstätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss formal erfordert (Missing Value: 1).

Tabelle 13: Voraussetzung für die erste Stelle: Hochschulabschluss

Voraussetzung 1.Stelle: Hochschulabschluss	Kontroll- gruppe	Experimental- gruppe
Nein	4 (14.81%)	2 (13.33%)
ja	23 (85.19%)	13 (86.67%)
Total	27 (100.00%)	15 (100.00%)

Die Gruppenanteile derjenigen, die angaben, die Art der Hochschule, an der studiert wurde, sei notwendiges Kriterium für den Erhalt der Stelle gewesen, liegen in der Gruppe der Mentees und der Kontrollpersonen ebenfalls nah beieinander. Dennoch liegt der Anteil der Kontrollpersonen mit 68% leicht über demjenigen der Mentees (64,3%) (Missing values: 4).



*Tabelle 14: Voraussetzung für die erste Stelle:  
Art der Hochschule*

Voraussetzung 1.Stelle: Art der Hoch- schule (Uni oder FH)	Kontroll- gruppe	Experimental- gruppe
Nein	8 (32.00%)	5 (35.71%)
ja	17 (68.00%)	9 (64.29%)
Total	25 (100.00%)	14 (100.00%)

Was das Studienfach bzw. die studierte Fächerkombination betrifft, ist ein deutlicher Unterschied der Gruppenanteile feststellbar. Während in der Kontrollgruppe 66,7% der 27 Personen angaben, das Studienfach sei Voraussetzung für die Einstellung gewesen, erwies sich der Anteil der Mentees um 11%-Punkte höher. Demnach scheint unter den Mentees ein größerer Anteil einer Beschäftigung nachzugehen, in der fachspezifische Kenntnisse so bedeutend sind, dass diese bei der Einstellung vorausgesetzt wurden (Missing values = 3).

Als letzter Punkt wurde die Voraussetzung einer akademischen Weiterbildung im Sinne von Promotion bzw. Habilitation für den Erhalt der ersten Stelle erfragt. Hier fiel auf, dass unter allen Befragten nur eine Person, und zwar eine Mentee, angab, die Promotion bzw. Habilitation sei eine Einstellungs-voraussetzung gewesen.

*Tabelle 15: Voraussetzung für die erste Stelle:  
Studienfach*

Voraussetzung 1.Stelle: Studienfach	Kontroll- gruppe	Experimental- gruppe
Nein	9 (33.33%)	3 (23.08%)
ja	18 (66.67%)	10 (76.92%)
Total	27 (100.00%)	13 (100.00%)

Dies ist jedoch u.a. darauf zurückzuführen, dass sich einige der Befragten noch in der Phase der akademischen Weiterbildung befinden.

Obwohl die Anteile beider Gruppen in den meisten Bereichen relativ ausgeglichen waren, soll nun ein Index zur ausbildungsspezifischen Beschäftigungsadäquatheit errechnet werden, der es ermöglicht, Experimental- und Kontrollgruppe auf einer höheren Aggregatebene miteinander zu vergleichen. Bei der Bildung des Mittelwertindex liegt der theoretisch höchste Wert bei 1, der niedrigste Wert bei 0. Die durchschnittliche ausbildungsspezifische Beschäftigungsadäquatheit der Mentees liegt bei 0,58 und liegt somit im mittleren theoretischen Bereich. Demgegenüber liegt die durchschnittliche Adäquatheit der Kontrollpersonen mit 0,49 leicht unter derjenigen der Mentees und knapp unter dem theoretischen erreichbaren arithmetischen Mittel.

Der durchgeführte t-test zeigt jedoch, dass der Unterschied der Mittelwerte nicht signifi-

kant ist ( $p=0,21$ ). Dies bedeutet, dass der etwas höhere Wert der Mentees nicht eindeutig auf das Mentoringprogramm zurückgeführt werden kann, sondern vielmehr zufällig zustande kam. Demzufolge kann die Förderung einer höheren ausbildungsspezifischen Beschäftigungsadäquatheit durch das Mentoringprogramm nicht nachgewiesen werden.

#### 4.4.4.1.2 Letzte / Derzeitige Stelle

Vor einer Analyse der formalen Voraussetzungen und damit ausbildungsspezifischen Beschäftigungsadäquatheit bei Erhalt der letzten bzw. derzeitigen Stelle, muss zuallererst darauf hingewiesen werden, dass hier nur Personen, die in ihrem bisherigen beruflichen Werdegang bereits mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt haben

sowie Angaben zur Frage machten, berücksichtigt werden können. Dies betrifft lediglich 15 Personen. Dennoch erschien es lohnenswert, eine Analyse wie sie bereits für die erste Stelle durchgeführt wurde, vorzunehmen, da davon ausgegangen werden darf, dass so genannte „Einstiegsjobs“, also die erste Berufstätigkeit nach dem Hochschulabschluss grundsätzlich eine geringere Beschäftigungsadäquatheit aufweisen als spätere Tätigkeiten.

Demnach war das Hochschuldiplom insgesamt häufiger formale Voraussetzung für den Erhalt der letzten Stelle als noch für die erste Stelle. So gaben 8 von 9 Kontrollpersonen (88,9%) sowie alle 6 Mentees an, der Hochschulabschluss sei vorausgesetzt worden. Das nachfolgende Diagramm veranschaulicht die Analyse:

Abbildung 10: Notwendige Einstellungsvoraussetzungen für letzte Stelle

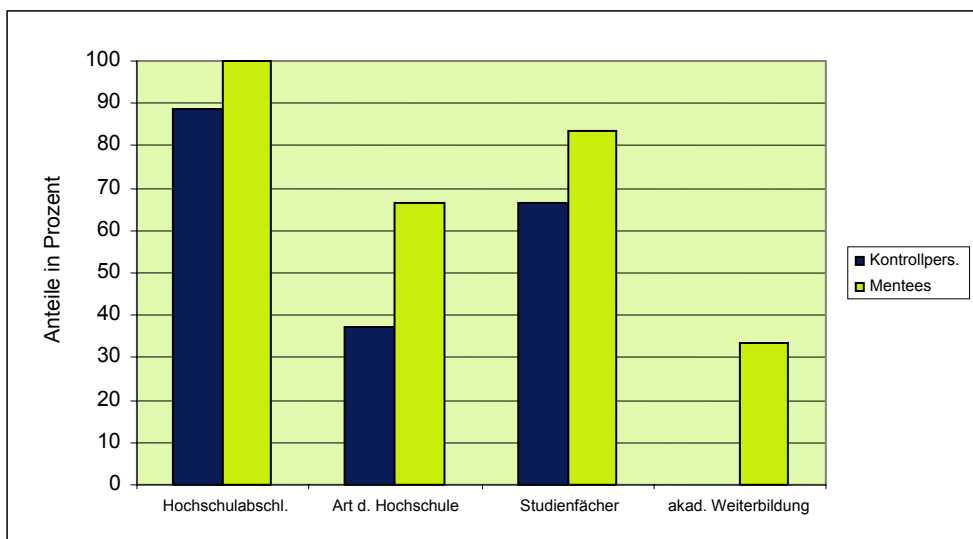




Tabelle 16: Voraussetzung letzte Stelle:  
Hochschulabschluss

Voraussetzung letzte Stelle: Hochschulabschluss	Kontroll- gruppe	Experimental- gruppe
Nein	1 (11.11%)	0 (00.00%)
Ja	8 (88.89%)	6 (100.00%)
Total	9 (100.00%)	6 (100.00%)

Tabelle 17: Voraussetzung letzte Stelle: Art des  
Hochschulabschlusses

Voraussetzung Art der Hoch- schule (Uni oder FH)	Kontroll- gruppe	Experimental- gruppe
Nein	5 (62.50%)	2 (33.33 %)
Ja	3 (37.50%)	4 (66.67%)
Total	8 (100.00%)	6 (100.00%)

In Bezug auf die Art der Hochschule, an welcher der Abschluss erworben wurde, gaben lediglich 37,5% der Kontrollpersonen gegenüber immerhin 66,7% der Mentees an, dies sei eine Voraussetzung gewesen (Missing values =1). Die studierten Fächer erwiesen sich bei 66,8% der Kontrollpersonen als Voraussetzung. Dies zeigt einen auffallenden Unterschied gegenüber den Mentees, bei welchen der Anteil 83,3% be-

trug. Hierbei wird außerdem deutlich, dass der Anteil der Kontrollpersonen gegenüber der ersten Stelle gleich blieb, während derjenige der Mentees weiter anstieg.

Hinsichtlich Promotion bzw. Habilitation als Einstellungs Voraussetzung, zeigt sich für die letzte Stelle ein ähnliches Bild wie schon für die erste Stelle. So gaben auch hier alle Kontrollpersonen an, dass diese beiden Formen der akademischen Weiterbildung nicht vorausgesetzt wurden. In der Gruppe der Mentees gaben immerhin 2 Personen Promotion oder Habilitation als Einstellungs Voraussetzung an (Missing values=1).

Bildet man auch hier einen Gesamtindex der ausbildungsspezifischen Beschäftigungsadäquatheit, ist festzustellen, dass das arithmetische Mittel in der Kontrollgruppe mit 0,47 deutlich unter demjenigen der Experimentalgruppe liegt, die einen Mittelwert von 0,71 aufweist. Während die Beschäftigungsadäquatheit der Kontrollpersonen wie schon bei der ersten Stelle auch bei der letzten Beschäftigung unter dem theoretischen Durchschnitt liegt, ist bei der Experimentalgruppe eine höhere Adäquatheit feststellbar, die außerdem im Vergleich zur ersten Stelle weiter anstieg.

Ob die festgestellten Unterschiede als zufällig angesehen werden müssen oder dem Mentoringprogramm zugeschrieben werden können, lässt sich auch hier mit Hilfe eines t-tests feststellen. Mit einem p-wert von 0,07 muss bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% jedoch auch hier die Nullhypothese, die von der Gleichheit beider Mittelwerte ausgeht, beibehalten werden.

Tabelle 18: Voraussetzung für letzte Stelle: Studienfach

Voraussetzung letzte Stelle: Studienfach	Kontrollgruppe	Experimentalgruppe
Nein	3 (33.33%)	1 (16.67 %)
Ja	6 (66.67%)	5 (83.33%)
Total	8 (100.00%)	6 (100.00%)

Tabelle 19: Voraussetzung für letzte Stelle: akademische Weiterbildung (Promotion, etc.)

Voraussetzung: akad. Weiterbildung	Kontrollgruppe	Experimentalgruppe
Nein	0 (0.00%)	4 (66.67 %)
Ja	8 (100.00%)	2 (33.33%)
Total	8 (100.00%)	6 (100.00%)

Demzufolge ist der festgestellte Unterschied der durchschnittlichen ausbildungsspezifischen Beschäftigungsadäquatheit rein statistisch auch für die letzte Beschäftigung nicht signifikant. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Fallzahl von 15 so gering ist, dass ein signifikantes Ergebnis hier kaum gewonnen werden konnte.

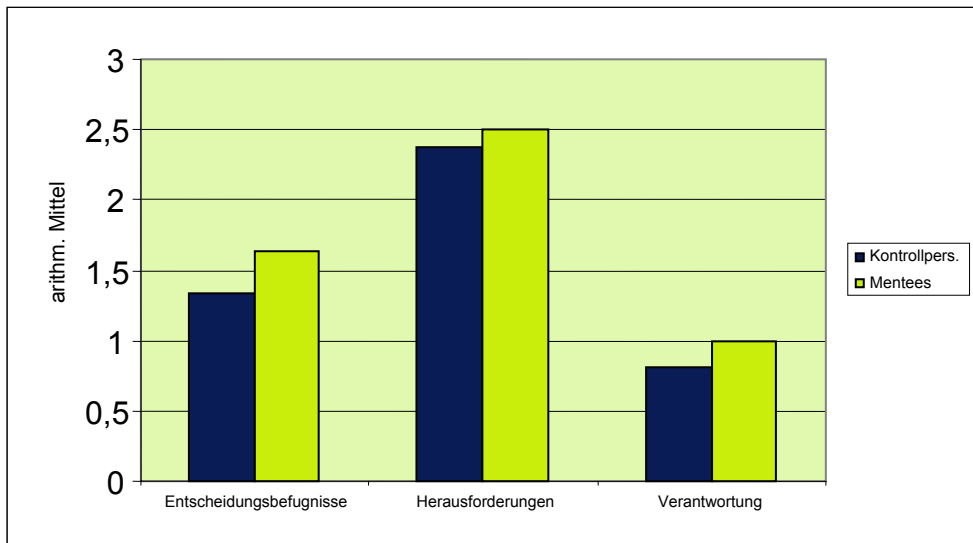
#### 4.4.4.2 Beschäftigungsqualität

Ein weiterer Indikator für die Beschäftigungsadäquatheit sind Formen der Beschäftigungsqualität, die etwas über Handlungs- und Entscheidungsspielräume aussagen. Hierzu wurde für drei Items erfasst, ob diese aus Sicht der Befragten überhaupt nicht, eher nicht, eher oder voll und ganz zutreffen. Die Items lauteten: „ich habe weit reichende Entscheidungsbefugnisse“, „meine Aufgaben bergen immer neue Herausforderungen“ und „ich trage Verantwortung für die Tätigkeiten meiner Mitarbeiter“. Alle drei Items wurden auch hier für die erste und die letzte Beschäftigung erfragt. Je stärker diese Aussagen zutreffen, desto höher ist die Beschäftigungsqualität anzusehen.

##### 4.4.4.2.1 Erste Beschäftigung

Auch hier werden zunächst die einzelnen Komponenten analysiert. Der theoretisch erreichbare Bereich für die einzelnen Komponenten der Beschäftigungsqualität liegt zwischen 0 („trifft überhaupt nicht zu“) und 3 („trifft voll und ganz zu“). Innerhalb der Kontrollgruppe ist zunächst festzustellen, dass das arithmetische Mittel für die Aussage, die Beschäftigung berge immer wieder neue Herausforderungen deutlich am Größten ist. An zweiter Stelle stehen die weit reichenden Entscheidungsbefugnisse und deutlich an letzter Position ist die das Item zur Verantwortung für Mitarbeiter zu finden. Vergleicht man diese Werte mit der Experimentalgruppe fällt auf, dass die Rangfolge der einzelnen Komponenten übereinstimmend ist.

Abbildung 11: Durchschnittliche Beschäftigungsqualität nach Einzelkomponenten (erste Beschäftigung)



Dennoch weist die Gruppe der Mentees insgesamt geringfügig höhere Durchschnittswerte auf als die Kontrollgruppe (Missing values = je nach Item 2-3).

Nun wird ermittelt, ob diese Unterschiede zwischen beiden Gruppen allein dem Mentoringprogramm zugeschrieben werden können. Im Hinblick auf Entscheidungsbefugnisse fiel die Entscheidung nach Durchführung des t-tests mit einem p-Wert von 0,13 zu Gunsten der Nullhypothese. Daher ist der festgestellte Unterschied für diese Komponente auch bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% nicht signifikant und kann nicht als Effekt des Mentoringprogramms angesehen werden. Bei der Testdurchführung zum zweiten Item der Herausforderungen und zum dritten Item der Verantwortung für Mitarbeiter fällt die Entscheidung ebenfalls zu Gunsten der Nullhypothese (p-Werte 0,32 bzw. 0,27).

Da die Unterschiede aller Einzelkomponenten nur bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit

über 5% auf das Mentoringprogramm zurückgeführt werden können, kann an dieser Stelle auf die Bildung eines Gesamtindex zur Beschäftigungsqualität verzichtet werden, da die durchschnittliche Beschäftigungsqualität auch auf dieser Aggregatebene zu keinem signifikanten Ergebnis führen würde.

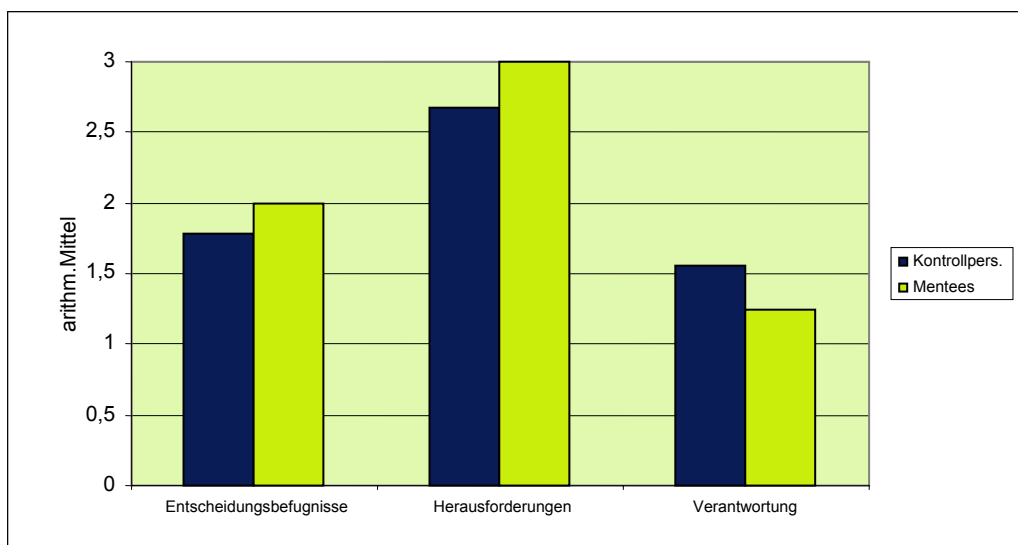
#### 4.4.4.2 Letzte Beschäftigung

Auch bei der Beschäftigungsqualität kann davon ausgegangen werden, dass diese innerhalb des beruflichen Werdegangs ansteigt. Daher wird auch zu der letzten Beschäftigung eine Einzelkomponentenanalyse durchgeführt. Dabei zeigt sich auch hier für beide Gruppen die gleiche Reihenfolge der Komponenten. Mit einem arithmetischen Mittel von 2,67 bei der Kontrollgruppe und einem Wert von 3 bei den Mentees zeichnet sich die letzte Beschäftigung durch ihre immer neuen Herausforderungen aus. Entscheidungsbefugnisse werden mit einem

durchschnittlichen Wert von 1,78 bei der Kontrollgruppe gegenüber 2 bei der Gruppe der Mentees als Komponenten angegeben, die ihre letzte Beschäftigung auszeichnet(e). Lediglich bei der dritten Komponente, der Verantwortung für Mitarbeiter, fällt der Wert

in der Experimentalgruppe etwas geringer aus als bei der Kontrollgruppe. Die Durchführung von Signifikanztests scheint aufgrund der geringen Fallzahl hier nicht sinnvoll.

Abbildung 12: Durchschnittliche Beschäftigungsqualität nach Einzelkomponenten (letzte Beschäftigung)



#### 4.4.4.3 Benötigte Kompetenzen

Für die Ausübung jeder Beschäftigung werden bestimmte Kompetenzen benötigt. Auch diese lassen eine Aussage über die Beschäftigungsadäquatheit zu. Demnach ist eine Beschäftigung dann adäquat, wenn für ihre Ausübung akademisches Fachwissen, aber auch bestimmte Schlüsselqualifikationen benötigt werden. Um dies zu erfassen, wurden die Befragten gebeten, auf einer 4-er Skala anzugeben, wie stark sie die einzelnen Komponenten bei ihrer ersten und letzten Beschäftigung benötigten. Im Sinne von Schlüsselqualifikationen wurden die Kompetenzen Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit,

Durchsetzungsvermögen, Diskussionsfähigkeit, Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten, Organisationstalent und Verantwortungsbereitschaft abgefragt.

##### 4.4.4.3.1 Erste Beschäftigung

Aufgrund der Vielzahl der einzelnen Schlüsselqualifikationen wird auf eine Analyse der Einzelelemente verzichtet und stattdessen aus dem Durchschnittswert aller Items eine Variable „Schlüsselqualifikationen“ gebildet, die dann zunächst mit dem Bedarf an spezifischem Fachwissen verglichen werden kann.

Es zeigt sich in beiden Gruppen ein auffallender Unterschied zwischen dem Bedarf an

Fachwissen und dem Bedarf an Schlüsselqualifikationen, wobei derjenige der Schlüsselqualifikationen um knapp 0,6 Punkte in der Kontroll- und sogar um 1,1 Punkte in der Experimentalgruppe über dem Bedarf an akademischem Fachwissen liegt. Dies bestätigt die gängige Meinung, dass Schlüsselqualifikationen auch bei der Arbeitssuche einen hohen Stellenwert einnehmen. Vergleicht man nun aber die Angaben der Kontrollpersonen mit denjenigen der Mentees, ist für beide Kompetenzbereiche nur ein geringer Unterschied feststellbar (Missing values = 2).

Bildet man einen Gesamtindex benötigter Kompetenzen, wird deutlich, dass der durchschnittliche Bedarf der erfragten Kompetenzen beider Gruppen nah beieinander liegt. Dennoch weist die Kontrollgruppe mit 2,18 sogar einen etwas höheren Wert als die Experimentalgruppe mit 1,98 auf. Aus

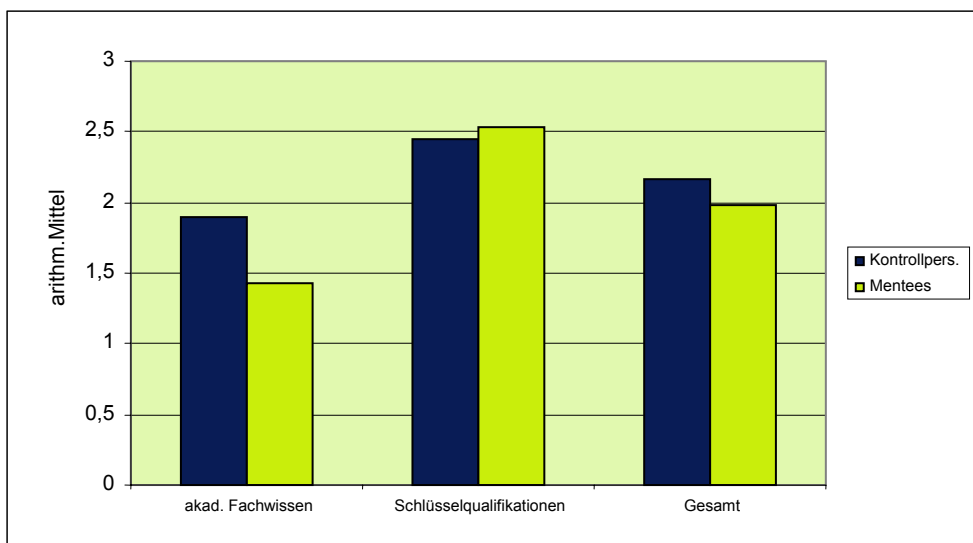
diesem Grund erübrigt sich an dieser Stelle die Durchführung eines t-tests (Missing values = 2).

*Tabelle 20: Benötigte Kompetenzen bei der ersten Beschäftigung*

	Kontrollgruppe	Experimentalgruppe
	Mittelwert (Std.abw.)	Mittelwert (Std.abw.)
Schlüsselqualifikationen	2.454 (0.489)	2.536 (0.365)
akad. Fachwissen	1.889 (1.013)	1.429 (1.158)
<b>Gesamtindex</b>	<b>2.171</b> (0.575)	<b>1.982</b> (0.608)
Beobachtungen	27	14

Die Ergebnisse lassen sich gut in folgendem Diagramm veranschaulichen:

*Abbildung 13: Bedarf an Kompetenzen (erste Beschäftigung)*



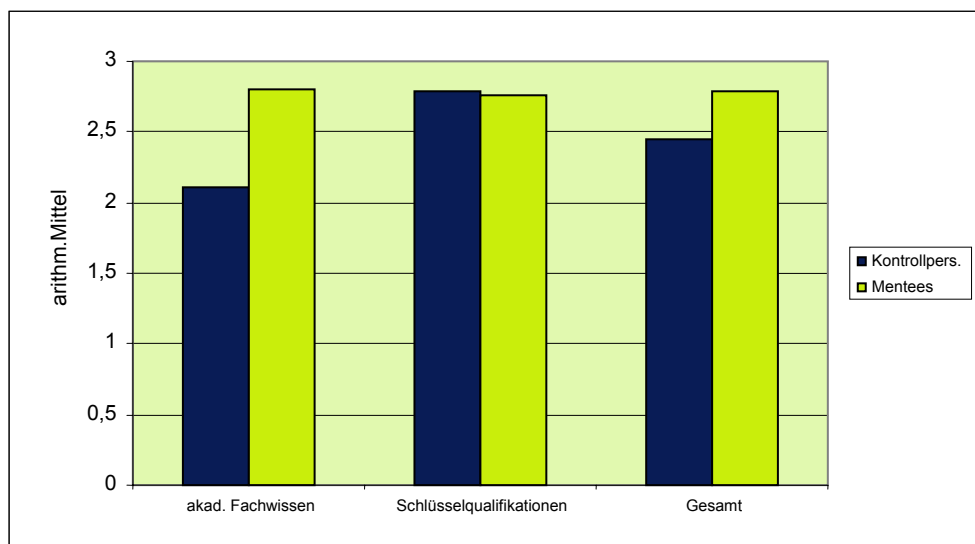
#### 4.4.4.3.2 Letzte Beschäftigung

Bei Betrachtung der übrigen 15 Personen, die in ihrer beruflichen Laufbahn bereits mehreren Beschäftigungen nachgingen, lässt sich auch hier feststellen, dass Schlüsselqualifikationen durchschnittlich häufiger benötigt werden als akademisches Fachwissen. Im Vergleich zur ersten Beschäftigung liegen jedoch auch die Mittelwerte für den Bedarf an Fachwissen über dem Wert 2. Dies bedeutet, dass auch das Fachwissen durchschnittlich eher stark benötigt wird. Hinsichtlich des Bedarfs an Schlüsselqualifikationen ist nahezu kein Unterschied zwischen Kontrollpersonen und Mentees feststellbar. Beim Fachwissen ist der Bedarf bei

den Mentees jedoch größer als bei den Kontrollpersonen und ist gegenüber der ersten Beschäftigung auch stärker angestiegen (Missing values = 1). Berechnet man auch hier einen Gesamtindex zum Bedarf an Kompetenzen, sieht man, dass die Mentees die erfassten Kompetenzen im Durchschnitt stärker benötigen als die Kontrollpersonen. Der Wert der Mentee nähert sich mit 2,79 sogar dem theoretischen Maximum an, was zeigt, dass die Kompetenzen sehr stark benötigt werden (Missing values = 1).

Mit Hilfe eines Balkendiagramms zeigt sich der durchschnittliche Bedarf an Kompetenzen wie folgt:

Abbildung 14: Bedarf an Kompetenzen (letzte Beschäftigung)



Der vorgefundene Unterschied im durchschnittlichen Bedarf an Kompetenzen reicht dennoch nicht aus, um ihn eindeutig als Effekt des Mentoringprogramms interpretieren zu können. Auch hier liegt bei der Durchfüh-

rung eines linksseitigen t-test der p-Wert mit 0,12 über der zulässigen Marke von 0,05. Daher ist der höhere Bedarf der Mentees nicht signifikant.



Tabelle 21: Benötigte Kompetenzen bei letzter Beschäftigung

	Kontroll- gruppe	Experimental- gruppe
	Mittelwert (Std.abw.)	Mittelwert (Std.abw.)
Schlüssel- qualifikationen	2.79 (0.364)	2.78 (0.369)
akad. Fachwis- sen	2.11 (1.05)	2.80 (0.447)
Gesamtindex	<b>2.451</b> (0.576)	<b>2.788</b> (0.267)
Beobachtungen	9	5

#### 4.4.4.4 Zusammenfassung

Bei der ausbildungsspezifischen Adäquatheit wurde deutlich, dass weit über die Hälfte aller Befragten hinsichtlich der Notwendigkeit des Hochschuldiploms, der Art der Hochschule und der Studienfächer angemessen beschäftigt sind. Der Unterschied zwischen Kontrollpersonen und Mentees ist bei der Betrachtung der ersten Stelle gering, wird bei der letzten Stelle jedoch deutlicher. Ein Anstieg des Unterschieds war hierbei insbesondere bei der Art der Hochschule feststellbar. Akademische Weiterbildungen wie Promotion oder Habilitation spielten bei den wenigsten der Befragten eine Rolle. Dies ist jedoch auf die geringe Zeitspanne zwischen Hochschulabschluss und dem Erhebungszeitpunkt zurückzuführen. Der konstruierte Index zur ausbildungsspezifischen Adäquatheit ergab für die erste Stelle und für die letzte Stelle, dass zwar Unterschiede

zu Gunsten der Mentees bestehen, diese jedoch nicht signifikant sind. Dennoch verringerte sich die Irrtumswahrscheinlichkeit von  $p=0,21$  bei der ersten Stelle auf  $p=0,07$  bei der zweiten Stelle.

Bei der Analyse der einzelnen Formen von Beschäftigungsqualität musste für die erste Beschäftigung ebenfalls festgestellt werden, dass zwischen beiden Gruppen zwar erwünschte Unterschiede zu Gunsten der Mentees bestehen, diese aber ebenfalls nicht signifikant sind und demzufolge nicht als Effekte des Mentoringprogramms angesehen werden können. Für die letzte Beschäftigung erwiesen sich die Unterschiede ebenfalls als nicht signifikant. Im internen Vergleich zeigte sich, dass die Einzelkomponenten Entscheidungsbefugnisse, berufliche Herausforderungen und Verantwortung für die letzte Beschäftigung für alle Befragten stärker zutreffen als für die erste Beschäftigung.

Auf der Betrachtungsebene der benötigten Kompetenzen wurde bei der ersten Beschäftigung für die Kontrollgruppe insgesamt ein höherer Bedarf festgestellt, was auf eine höhere Beschäftigungsadäquatheit bei den Kontrollpersonen hinweist. Damit erwies sich das Mentoringprogramm hier nicht als effektiv. Die Mentees holten gegenüber den Kontrollpersonen bis zur letzten Beschäftigung jedoch stark auf. Dieser Bedarfsanstieg zeigte sich insbesondere beim Bedarf akademischen Fachwissens und führte auch zu einem höheren Bedarf auf der Gesamtebene der betrachteten Kompetenzen. Dennoch zeigte die Durch-



führung eines t-tests auch hier, dass die Unterschiede nicht signifikant sind und daher als zufällig entstanden betrachtet werden müssen. Hier muss jedoch beachtet werden, dass sich einige Mentees noch in der Phase der Weiterbildung befinden, d.h. endgültige Aussagen über die Beschäftigungsadäquatheit aller Teilnehmerinnen am Mentoringprogramm zum Zeitpunkt der Befragung noch gar nicht getroffen werden konnten.

Insgesamt wurde deutlich, dass die Mentees hinsichtlich der ausbildungsspezifischen Adäquatheit, auf der Ebene der Beschäftigungsqualität und der Ebene der benötigten Kompetenzen immerhin bei der letzten Beschäftigung eine höhere Beschäftigungsadäquatheit aufweisen als die Kontrollpersonen. Die bestehenden Unterschiede konnten bei einer zulässigen Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% rein statistisch gesehen jedoch nicht auf die Leistung des Mentoringprogramms zurückgeführt werden, sondern müssen als Zufallsprodukt angesehen werden. Dabei muss jedoch bedacht werden, dass signifikante Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl nur schwer gewonnen werden können.

#### **4.4.5 Berufliche Stellung**

Die berufliche Stellung wurde einerseits direkt durch entsprechende Antwortvorgaben erfasst. Darüber hinaus kann jedoch auch das derzeitige Bruttoeinkommen Hinweise auf die berufliche Stellung liefern. Nun galt es zu untersuchen, ob die Mentees in einer höheren beruflichen Stellung positioniert

und ein höheres durchschnittliches Bruttoeinkommen haben als die Kontrollgruppe. Ist dies der Fall, wäre das Ziel des Mentoringprogramms erfüllt. Zunächst wurde die direkt erfasste berufliche Stellung für die erste und letzte Beschäftigung analysiert. Daran anschließend erfolgte ein Gruppenvergleich des derzeitigen Bruttoeinkommens.

##### *4.4.5.1 Erste Beschäftigung*

Zunächst zeigt sich, dass mit 75% die meisten aller Befragten (absolut = 30) bei ihrer ersten Beschäftigung als Angestellte tätig waren. In der Gruppe der Angestellten können 4 Ränge unterschieden werden. Dabei macht die Gruppe der Angestellten, die selbstständige Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringen (Rang 3) den größten Anteil aus. Analog dazu bildet die einen Rangplatz niedriger stehende Gruppe der Angestellten, die schwierige Aufgaben nach allgemeiner Anweisung erledigen, die zweit stärkste berufliche Stellung aus.

Dabei ist in den Gruppenanteilen bei den Angestellten mit selbstständigen Leistungen (Rang 3) jedoch ein auffallender Unterschied zwischen Kontroll- und Experimentalgruppe bemerkbar. So üben über die Hälfte der Mentees (57,14%) ihre Tätigkeit in dieser Position aus. Demgegenüber steht mit lediglich 30,77% ein deutlich geringerer Anteil der Kontrollpersonen. Auch in der zweitstärksten Gruppe der Angestellten (Rang 2) ist ein Unterschied bemerkbar – hier jedoch in umgekehrter Richtung. Wäh-



rend nur 21,43% der Mentees in diese Ranggruppe fallen, gehören ihr immerhin 30,77% der Kontrollpersonen an. Daraus wird ersichtlich, dass die meisten aller Befragten im mittleren Bereich der Angestellten-Hierarchie tätig sind. Die erwähnten Un-

terschiede lassen jedoch darauf schließen, dass mehr Mentees als Kontrollpersonen bereits bei der ersten Beschäftigung einen Schritt in Richtung des oberen Hierarchiebereichs geschafft haben.

Tabelle 22: Berufliche Stellung bei erster Beschäftigung nach Gruppen

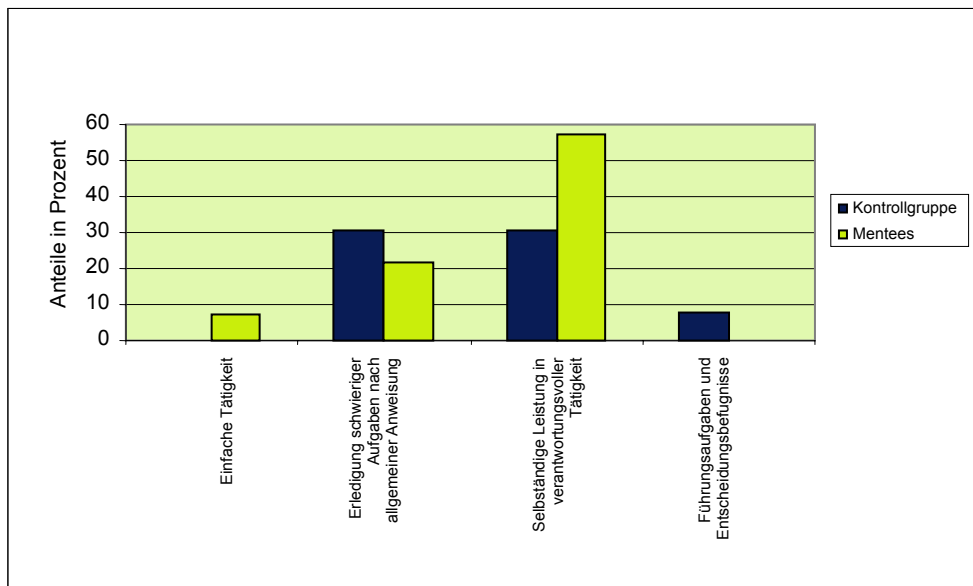
Berufliche Stellung bei erster Beschäftigung	Gruppenstatus		
	Kontrollgruppe	Experimentalgruppe.	Total
akad. Freier Beruf mit 1 Mitarb. Oder allein	2 7.69%	1 7.14%	3 7.50%
akad. Freier Beruf mit mehr als 1 Mitarb.	2 7.69%	0 0.00%	2 5.00%
selbstständig mit 1 Mitarb. Oder allein	1 3.85%	0 0.00%	1 2.50%
Beamtin im höheren Dienst	3 11.54%	1 7.14%	4 10.00%
Angestellte mit einfacher Tätigkeit	0 0.00%	1 7.14%	1 2.50%
Angestellte, die schwierige Aufgaben nach allg. Anweisung erledigt	8 30.77%	3 21.43%	11 27.50%
Angestellte mit selbstständigen Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit	8 30.77%	8 57.14%	16 40.00%
Angestellte mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	2 7.69%	0 0.00%	2 5.00%
Total	26 100.00%	14 100.00%	40 100.00%

Missing Values: 3.

Innerhalb des Angestelltenstatus ist weiterhin auffallend, dass sowohl die unterste als auch die oberste Stufe kaum vertreten ist. So ordnen sich als einzige Vertreter lediglich 2 Kontrollpersonen (7,69%) der obersten Angestellten-Stufe zu, während die unterste Stufe ausschließlich von einer Mentee besetzt wird. Unter die Gruppe der Beamten fallen insgesamt lediglich 4 Personen

(10,0%). Diese ordnen sich ausschließlich dem obersten Rangplatz zu. Dabei befinden sich 11,54% (absolut 3) der Kontrollpersonen und 7,14% (absolut: 1) der Mentees in dieser Gruppe. Dieses Ergebnis ist aufgrund der niedrigen Gesamtzahl jedoch wenig aussagekräftig. Ähnlich verhält es sich in der Gruppe der akademisch freien Berufe (n=5) und bei den Selbstständigen (n=1).

Abbildung 15: Berufliche Stellung bei erster Beschäftigung (Angestellte)



#### 4.4.5.2 Letzte Beschäftigung

Insgesamt 14 Personen sind seit ihrer ersten Beschäftigung mindestens einer weiteren Beschäftigung nachgegangen und haben Angaben über die berufliche Stellung zu dieser letzten bzw. derzeitigen Beschäftigung gemacht.

Auch bei der Analyse der beruflichen Stellungen bei der letzten Beschäftigung wird schnell deutlich, dass der Großteil der Be-

fragten als Angestellte tätig ist. Wie zuvor bei der ersten Beschäftigung bildet der dritte Rang der Angestellten-Hierarchie die eindeutig größte Gruppe. Während der Anteil der Mentees in dieser beruflichen Stellung um ca. 10%-Punkte gestiegen ist, beträgt der Anstieg des Anteils der Kontrollgruppe sogar beinahe 20%-Punkte. Die Anteile der Gruppen in dieser beruflichen Stellung betragen bei den Mentees 66,7% (absolut: 4) und bei den Kontrollpersonen 50,0% (absolut: 4). Die übrigen Ränge der Angestell-



ten-Hierarchie werden bei der letzten Beschäftigung von 37,5% der Kontrollpersonen, jedoch keiner Mentee, belegt.

Die Kategorien der Beamten, der Freiberuflichen und der Selbstständigen sind zu vernachlässigen, da sich diesen Kategorien jeweils nur eine Person zuordnet.

Tabelle 23: Berufliche Stellung bei letzter Beschäftigung nach Gruppen

berufliche Stellung: letzte Beschäftigung	Gruppenstatus		
	Kontrollgruppe	Experimentalgruppe	Total
akad. freier Beruf mit mehr als 1 Mitarb.	1 12.50%	0 0.00%	1 7.14%
selbstständig mit 1 Mitarb. oder allein	0 0.00%	1 16.67%	1 7.14%
Beamtin im höheren Dienst	0 0.00%	1 16.67%	1 7.14%
Angestellte mit einfacher Tätigkeit	1 12.50%	0 0.00%	1 7.14%
Angestellte, die schwierige Aufg. nach allg. Anweisung erledigt	1 12.50%	0 0.00%	1 7.14%
Angestellte mit selbstständigen Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit	4 50.00%	4 66.67%	8 57.14%
Angestellte mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	1 12.50%	0 0.00%	1 7.14%
Total	8 100.00%	6 100.00%	14 100.00%

Missing value: 1

### 4.4.5.3 Bruttoeinkommen

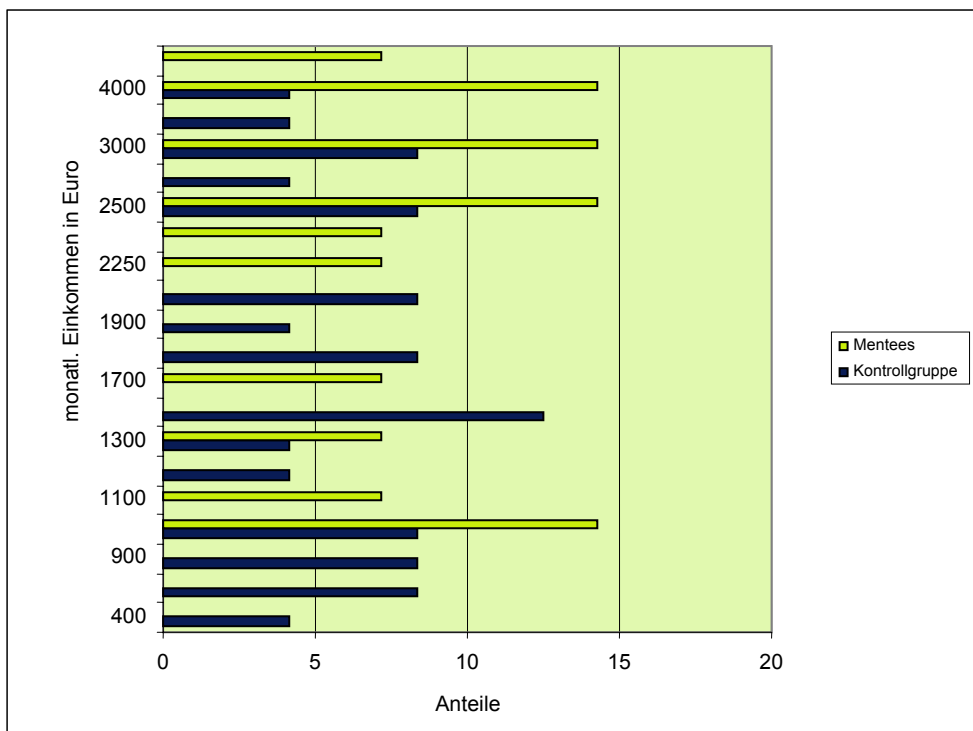
Für die derzeitige Beschäftigung wurde zusätzlich das Bruttoeinkommen erfasst, welches indirekt eine gute Einschätzung der beruflichen Stellung ermöglicht. Allerdings kommen hier nicht nur Elemente einer hierarchisch bedingten Besoldung zum Tragen, sondern darüber hinaus durch Beschäftigungsverhältnisse und Betriebe bedingte Unterschiede. Mit diesem Bewusstsein soll nun untersucht werden, ob die Mentees durchschnittlich mehr verdienen als die Kontrollpersonen. Wenn ja, würde dies einen Teilerfolg des Mentoringprogramms darstellen.

Betrachtet man zunächst das durchschnittliche Einkommen pro Gruppe, fällt zunächst

auf, dass das monatliche Bruttoeinkommen aller Befragten eine Spannweite von 400 bis 4500 Euro aufweist.<sup>5</sup> Dabei liegt die untere Grenze der Kontrollpersonen bei 400 Euro, die der Mentees bei 1000 Euro. Die obere Grenze liegt bei den Kontrollpersonen mit 4000 Euro um 500 Euro unter derjenigen der Mentees. Innerhalb der Spannweiten der Einzelgruppen sind die Anteile unterschiedlich. Dabei weisen die Kontrollpersonen eine etwas ausgeglichenerere Einkommensverteilung auf als die Experimentalgruppe.

<sup>5</sup> Von 43 Personen, die seit ihrem Hochschulabschluss mindestens einer Beschäftigung nachgegangen sind, verweigerten 5 Personen die Angaben zu ihrem Bruttoeinkommen. Somit antworteten auf diese Frage insgesamt 38 Befragte, davon 24 Kontrollpersonen und 14 Mentees.

Abbildung 16: Durchschnittliches letztes Bruttoeinkommen



Die Durchführung eines t-tests zur Überprüfung der Nullhypothese, die besagt, dass keine Unterschiede im durchschnittlichen Einkommen von Kontroll- und Experimentalgruppe bestehen, ergibt einen p-Wert von 0,040. Damit muss die Nullhypothese bei 5%-igem Signifikanzniveau abgelehnt werden. Dies bedeutet, dass die Mentees mit einem durchschnittlichen Bruttoeinkommen von 2439 Euro signifikant mehr verdienen als die Kontrollpersonen mit einem durchschnittlichen Einkommen von lediglich 1800 Euro, was einen großen Erfolg des Mentoringprogramms darstellt.

#### 4.4.5.4 Zusammenfassung

Bei der Analyse der direkt erfragten beruflichen Stellung wurde deutlich, dass die Gruppe der Angestellten bei Berücksichtigung aller Befragten mit Abstand am stärksten vertreten war. Innerhalb dieser Gruppe wurde deutlich, dass die Mentees bei der ersten Beschäftigung anteilmäßig eine um einen Rang höhere berufliche Stellung innehaben als die Kontrollpersonen.

Letztere konnten im Zeitverlauf zwar aufholen, aber der Unterschied der Anteile in dieser beruflichen Stellung beträgt immer noch etwa 17%-Punkte zu Gunsten der Mentees. Dies könnte bedeuten, dass die Mentees unter den Angestellten bereits bei ihrer ersten Anstellung eine relativ hohe Position (Angestellte, die selbstständige Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringt) innehaben. Obwohl hierzu aufgrund des Skalenniveaus kein statistischer Test durch-

geführt werden konnte, ist die höhere Stellung der Mentees aufgrund der Konstanz der deutlichen Unterschiede der Gruppenanteile durchaus als Effekt des Mentoringprogramms interpretierbar.

Die geringen Zahlen zu den Gruppen der Beamten, Freiberuflichen und Selbstständigen ließen eine Interpretation der Anteile in diesen Gruppen kaum zu. Unter den Beamten blieb dennoch auffallend, dass alle zu dieser Rubrik gehörenden Befragten in den obersten Positionen tätig waren.

Die Analyse des letzten monatlichen Bruttoeinkommens zeigte wesentlich eindeutiger Unterschiede zwischen Kontroll- und Experimentalgruppe. So lag die untere Einkommensgrenze der Mentees bei 1000 Euro und damit um 600 Euro höher als die der Kontrollpersonen. Die Obergrenze lag bei den Mentees mit 4500 Euro gegenüber 4000 Euro bei den Kontrollpersonen ebenfalls höher. Die Durchführung eines t-tests ergab außerdem, dass die Mentees signifikant mehr verdienen als die Kontrollpersonen, womit sich das Mentoringprogramm in dieser Hinsicht als erfolgreich ausgewiesen hat.

#### 4.4.6 Förderung des Muts zur Karriere

Ein weiteres Ziel des Mentoringprogramms liegt in der Förderung des Zutrauens der Mentees in die eigene Karriere. Vor der eigentlichen Analyse der Erreichung dieses Ziels bleibt festzustellen, dass 43 aller Befragten und damit beinahe 90%, bei Studienbeginn, zum Zeitpunkt der Anmeldung





zum Mentoringprogramm, des Hochschulabschlusses oder schon immer den Wunsch verspürt hatten, Karriere zu machen. Demgegenüber standen lediglich 4 Personen, die nie den Wunsch nach Karriere verspürten (Missing values = 1). Demzufolge scheint das Mentoringprogramm in diesem Punkt die richtige Zielgruppe erreicht zu haben.

#### 4.4.6.1 *Zutrauen in einzelne Bereiche*

Für die Beurteilung der Erreichung diesen Ziels wurden im Fragebogen 3 Bereiche erfasst, die im Zusammenhang mit Karriere stehen. Dabei sollten die Befragten jeweils angeben, wie stark sie sich die genannten Aspekte zum Zeitpunkt ihrer Anmeldung zum Mentoringprogramm sowie bei Ausscheiden aus der Hochschule zutrauten. Damit sollte untersucht werden, ob das Mentoringprogramm bei den Mentees einen Einfluss auf ihr Selbstvertrauen hatte und sie in ihrem Mut zur Karriere bestärken konnte. Folgende Aspekte wurden erfragt: das Zutrauen in die Bewältigung beruflicher Herausforderungen, in das eigene Durchsetzungsvermögen und in die Fähigkeit, eine Führungsposition ausüben zu können.

Zur Analyse der Förderung des Muts zur Karriere wurde für beide Zeitpunkte zunächst ein Mittelwertindex gebildet. Dabei wurden die Aussagen der drei erfragten Bereiche zusammengefasst. Dementsprechend liegt das theoretisch erreichbare Maximum bei 3 (voll und ganz), das theoretische Minimum bei 0 (überhaupt nicht). Bei

der Berechnung der Mittelwerte des Indexes für beide Zeitpunkte, ergab sich bei Betrachtung aller Befragten für den Zeitpunkt der Anmeldung ein Mittelwert von 2,23 (n=40) und für den Zeitpunkt des Hochschulabschlusses ein Mittelwert von 2,38 (n=41). Damit ist im Zeitverlauf bei beiden Gruppen zusammengenommen nur ein minimaler Anstieg des eingeschätzten Muts erkennbar. Hier muss jedoch beachtet werden, dass die Mittelwerte bereits bei der Anmeldung zum Mentoringprogramm im oberen Drittel der Skala liegen, was auf ein bereits zu diesem Zeitpunkt stark ausgeprägtes Selbstvertrauen hinweist. Bei einer gruppenspezifischen Betrachtung ergaben sich für den Zeitpunkt der Anmeldung für Mentees und Kontrollpersonen nahezu identische Werte (Mentees:2,23, Kontrollpers.:2,24), die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Hochschule bei den Mentees auf 2,43, bei der Kontrollgruppe auf 2,36 anstiegen.

Die Durchführung eines t-tests mit dem Ziel, die Werte von Kontroll- und Experimentalgruppe miteinander zu vergleichen, ergab weder für den Zeitpunkt der Anmeldung zum Mentoringprogramm noch für den Zeitpunkt des Hochschulabschlusses einen signifikanten Unterschied. Der eingeschätzte Mut der Experimentalgruppe ist demzufolge nicht signifikant höher als derjenige der Kontrollpersonen.

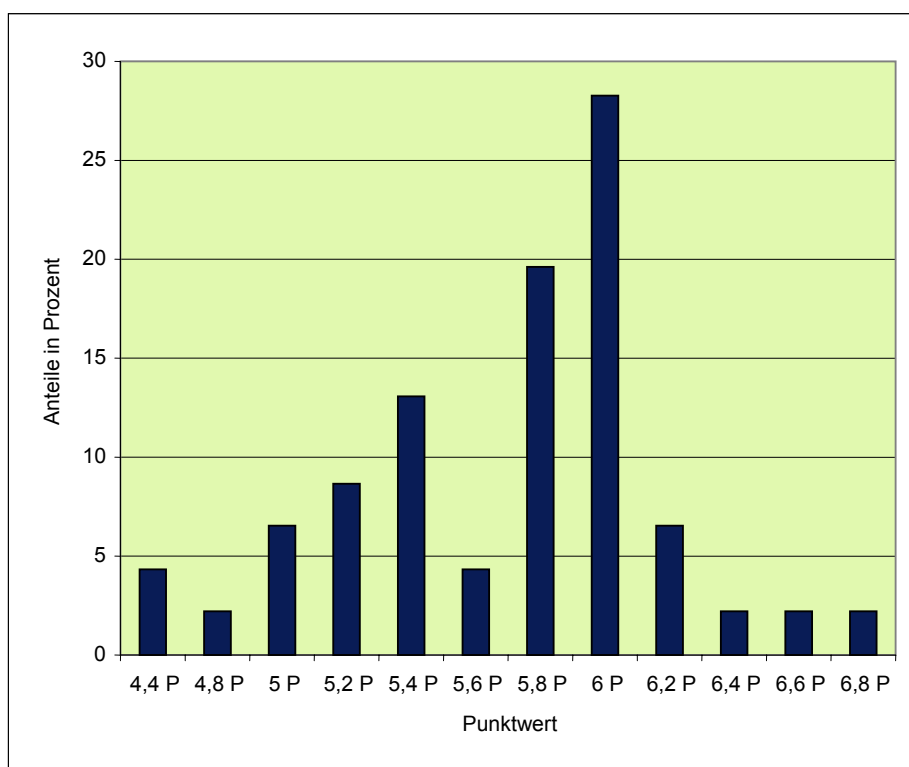
Betrachtet man nun die Entwicklung des Muts zwischen dem Zeitpunkt der Anmeldung zum Mentoringprogramm und dem Hochschulabschluss innerhalb der Experimentalgruppe etwas genauer, zeigt sich ein

signifikanter Anstieg des Muts innerhalb dieser Gruppe ( $\alpha=5\%$ ;  $p=0,02$ ). Dennoch kann dieser Anstieg nicht allein auf das Mentoringprogramm zurückgeführt werden, da der Unterschied zwischen Experimental- und Kontrollgruppe, wie gesehen, nicht signifikant war. Weiterhin wies auch die Kontrollgruppe im Zeitverlauf einen signifikanten Anstieg des Muts zur Karriere auf ( $\alpha=5\%$ ,  $p=0,23$ ). Demzufolge scheint das Zutrauen in die Bewältigung der abgefragten Bereiche generell im Laufe der Zeit und mit zunehmender Berufserfahrung anzusteigen.

#### 4.4.6.2 *Persönlichkeitsmerkmale: Big Five*

Wie im Kapitel 3.2.6 beschrieben, gelten die als Big Five erfassten Persönlichkeitsmerkmale (Extrovertiertheit, Ausgeglichenheit, Aufgeschlossenheit, Umgänglichkeit und Gewissenhaftigkeit) als valide Prädiktoren für den Berufserfolg. Diese wurden daher ergänzend zu der Erfassung des Muts zur Karriere anhand des Zutrauens in einzelne Bereiche analysiert.

Abbildung 17: Durchschnittliche Persönlichkeitswerte



Im Folgenden wurde ein Mittelwertindex aus den fünf genannten Persönlichkeitsmerkmalen gebildet. Aus den oben genannten Erkenntnissen ergibt sich die Annahme, dass der Berufserfolg der Befragten umso größer

ist, je höher der Persönlichkeitswert ausfällt. Unabhängig von Experimental- bzw. Kontrollgruppe variieren die Persönlichkeitsmerkmale zwischen 4,4 und 6,8. Der Modus liegt mit 28% der Befragten bei einem Per-

sönlichkeitswert von 6. Das arithmetische Mittel beträgt 5,69 Punkte bei einer geringen Standardabweichung von  $s = 0,51$ . Bezogen auf das theoretische Minimum bzw. Maximum von 1 bzw. 7 bedeutet dies, dass alle Fälle mindestens im mittleren Bereich liegen, die Mehrheit der Befragten jedoch eindeutig im oberen Drittel des Wertebereichs anzusiedeln ist.

Das arithmetische Mittel der Persönlichkeitswerte für alle Befragten liegt bei einem Punktwert von 5,69. Der gruppenspezifische Mittelwert unterscheidet sich weder von dem Wert aller Befragten noch zwischen den beiden Gruppen. Obwohl allgemein angenommen wird, dass die Big Five im biografischen Verlauf relativ konstant bleiben, wird in Kapitel 1.5 dennoch zusätzlich untersucht, ob das Mentoringprogramm einzelne Merkmale der Big Five fördern konnte. Die Verteilung der durchschnittlichen Persönlichkeitswerte wird in Abb.32 dargestellt.

#### 4.4.6.3 Zusammenfassung

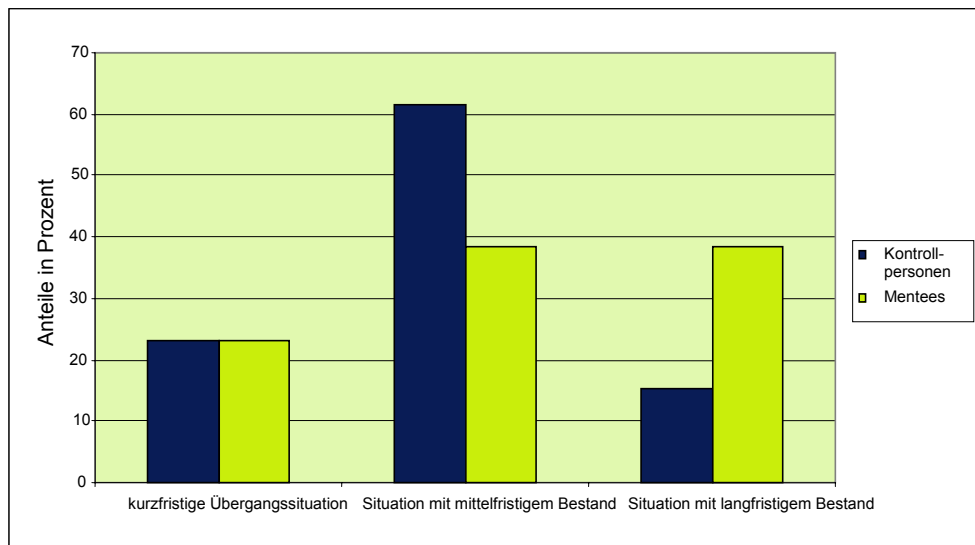
Es wurde festgestellt, dass beide Gruppen bereits zum Zeitpunkt der Anmeldung zum Mentoringprogramm einen hohen Wert für ihren Mut zur Karriere aufwiesen, der im oberen Skalenbereich angesiedelt war. Während das Ausmaß an Mut der Mentees sich weder bei Anmeldung noch bei Hochschulabschluss signifikant von demjenigen der Kontrollpersonen unterschied, konnte bei beiden Einzelgruppen im Zeitverlauf ein signifikanter Anstieg festgestellt werden. Dieser Anstieg ist jedoch vielmehr auf allgemeine Reifungsprozesse zurückzuführen als auf die Leistung des Mentoringprogramms.

Die Analyse der Persönlichkeitsmerkmale ergab für alle Befragten einen hohen Wert von durchschnittlich 5,69. Die Durchschnittswerte der Einzelgruppen unterschieden sich hiervon nicht. Bei der Annahme der Big Five als valide Prädiktoren für Berufserfolg sind Mentees und Kontrollpersonen gleichermaßen für einen beruflichen Erfolg prädestiniert.

#### 4.4.7 Stabilität der aktuellen beruflichen Situation

Nach den bisherigen Analysen wird abschließend ein Überblick über die Einschätzung der aktuellen beruflichen Stabilität gegeben. Dabei sollten die Befragten angeben, ob sie ihre derzeitige berufliche Situation als langfristige oder mittelfristige Situation bzw. als kurzfristige Übergangssituation einschätzen.

Bei einer gruppenspezifischen Betrachtung fällt auf, dass mit 61,5% deutlich über die Hälfte der Kontrollpersonen angab, ihre berufliche Situation als solche mit voraussichtlich mittelfristigem Bestand zu sehen. Demgegenüber fällt der Gruppenanteil der Mentees für diese Kategorie um 23% geringer aus. Dieselbe Differenz findet sich in umgekehrter Richtung für die Kategorie der beruflichen Situationen mit vermutlich langfristigem Bestand. So liegt der Anteil der Mentees hier mit 38,5% um 23% über demjenigen der Kontrollpersonen. Innerhalb der Experimentalgruppe sind die beiden Gruppen anteilig jedoch exakt gleich stark.

*Abbildung 18: Stabilität der derzeitigen beruflichen Situation*

Die Kategorie der kurzfristigen Übergangssituation bildet in beiden Gruppen gleichermaßen die anteilig schwächste Gruppe.

Wenn man bedenkt, dass die Erhebung dieser Stabilitätseinschätzung sowohl subjektive als auch objektive Faktoren einschließt, bedeutet dies, dass die Mentees bereits häufiger eine Anstellung gefunden haben, in der sie sich vorstellen können, langfristig tätig zu sein und andererseits auch wirtschaftliche wie auch vertragliche Faktoren so beschaffen sind, dass ein langfristiger Bestand möglich scheint. Ein exakt gleich großer Anteil der Mentees sowie die meisten der Kontrollpersonen scheinen ihre derzeitige berufliche Situation mittelfristig als zufrieden stellend sowie möglich zu halten. Demgegenüber sind berufliche Situationen mit dem Charakter von Übergangslösungen in beiden Gruppen relativ gering.

#### **4.5 Interne Faktoren**

Zusätzlich zu der bisher vorgenommenen Analyse zur langfristigen Wirksamkeit des Mentoringprogramms werden nun verschiedene interne Faktoren des Mentoringprogramms aus der Sichtweise der Teilnehmerinnen betrachtet. Diese Faktoren umfassen die Nutzung der Rahmenangebote des Mentoringprogramms und der Tandems als eigentliches Kernstück des Programms. Weiterhin werden Nützlichkeit von Aspekten der Tandembeziehung und Zufriedenheitsaspekte analysiert. Dadurch kann für manche der im vorigen Auswertungsteil festgestellten Unterschiede zwischen Kontrollgruppe und Experimentalgruppe Aufschluss darüber gewonnen werden, inwieweit diese Unterschiede auf die Leistung des Mentoringprogramms zurückgeführt werden können.

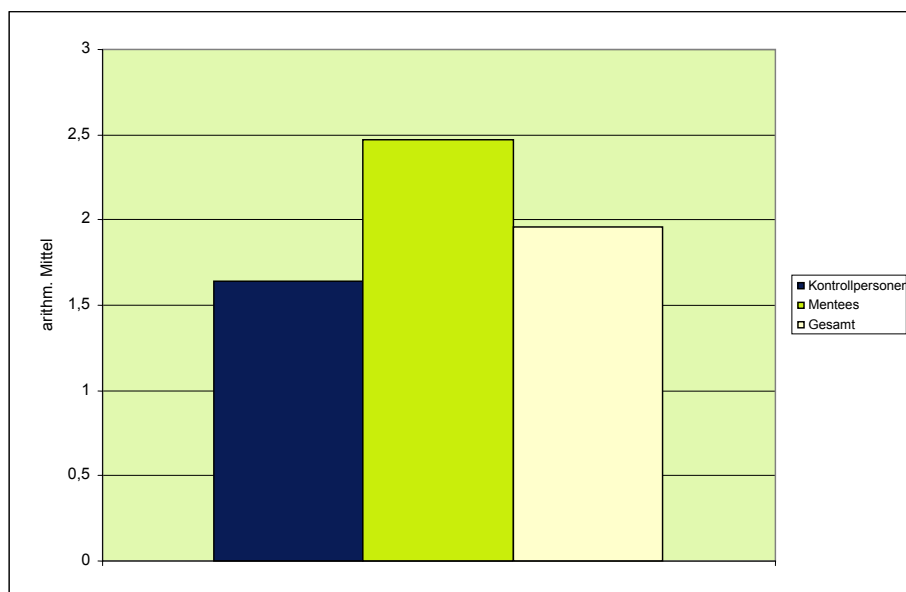
### 4.5.1 Zufriedenheit mit der Koordinationsstelle

Die Koordinationsstelle fungiert bei Fragen und Informationsbedarf als zentrale Anlaufstelle für alle angemeldeten Personen. Sie ist einerseits für die Vermittlung der angemeldeten Personen an Mentorinnen zuständig und stellt andererseits ein Begleitprogramm für die vermittelten und nicht-vermittelten Teilnehmerinnen zusammen. Hinsichtlich der Tandems sieht sie sich als Bindeglied zwischen Mentee und Mentorin,

überlässt die Ausgestaltung der Tandembeziehung ab dem Zeitpunkt des erfolgreichen Matchings jedoch den Teilnehmerinnen selbst. Diese sind damit weitgehend selbst dafür verantwortlich, auf welche Weise und wie intensiv sie die Kooperation für sich nutzen.

Die Befragten wurden gebeten, auf einer Skala von 0 bis 3 einzuschätzen, ob sie mit der Arbeit der Koordinationsstelle überhaupt nicht zufrieden, eher nicht zufrieden, eher zufrieden oder voll und ganz zufrieden waren.

Abbildung 19: Durchschnittliche Zufriedenheit mit der Koordinationsstelle



Die Berechnung des arithmetischen Mittels für alle Befragten ergab eine durchschnittliche Zufriedenheit von 1,96 (n=45). Damit sind die Befragten im Durchschnitt eher zufrieden mit der Arbeit der Koordinationsstelle. Betrachtet man die Durchschnittswerte für jede Gruppe einzeln, sind erwartungsgemäß Unterschiede in der Zufriedenheit feststellbar. Während die

Kontrollpersonen lediglich eine durchschnittliche Zufriedenheit von 1,64 aufweisen (n=28), beträgt sie für die Mentees 2,48 Punkte (n=17). Folglich ist die Zufriedenheit der Kontrollpersonen zwischen den Kategorien „eher nicht zufrieden“ und „eher zufrieden“. Demgegenüber liegt der Wert der Mentees knapp eine Stufe höher zwischen

„eher“ und „voll und ganz zufrieden“, womit alle Mentees – wenn auch unterschiedlich stark – mit der Koordinationsstelle zufrieden waren.

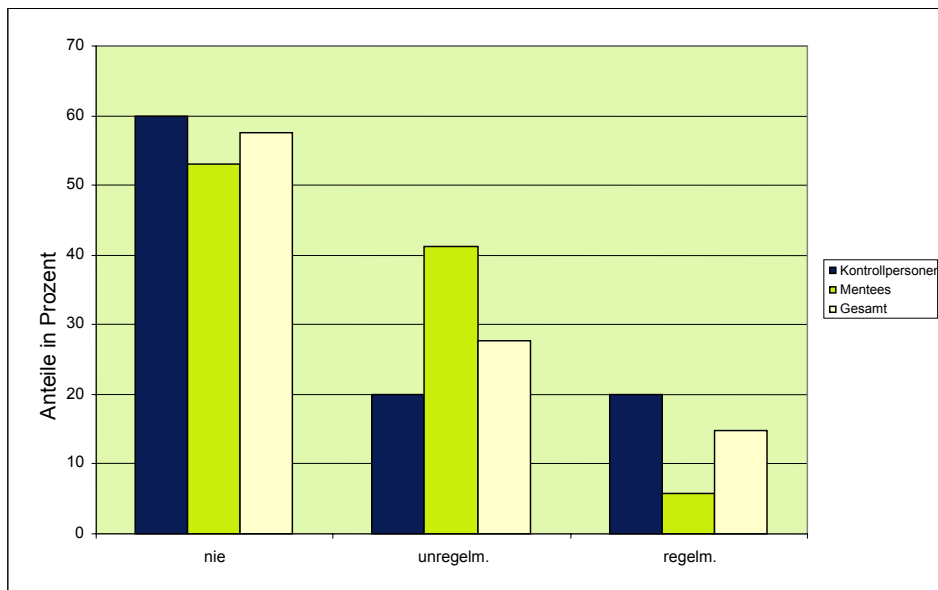
*Tabelle 24: Durchschnittliche Zufriedenheit mit der Koordinationsstelle*

	N	Ø	Min	Max
Alle Befragten	45	1.956	0	3
Kontrollpersonen	28	1.643	0	3
Mentees	17	2.471	1	3

## 4.5.2 Besuch von Veranstaltungen: Regelmäßigkeit und Nützlichkeit

Die Analyse der Regelmäßigkeit beim Besuch von Veranstaltungen des Rahmenprogramms und der Einschätzung ihrer Nützlichkeit basiert wiederum auf einer Befragung aller Personen, da alle angemeldeten Personen, also Kontrollpersonen und Mentees, diese Veranstaltungen besuchen dürfen. Die Veranstaltungen gliedern sich in die Bereiche Workshops, Informationsveranstaltungen, Vorträge und Netzwerktreffen.

*Abbildung 20: Besuchsregelmäßigkeit von Workshops*



### 4.5.2.1 Workshops

Deutlich mehr als die Hälfte aller Befragten besuchten die angebotenen Workshops überhaupt nicht. Auch die gruppenspezifischen Anteile derer, die nicht an einem Workshop teilnahmen, liegen deutlich über 50%. Bei unregelmäßigem Besuch von

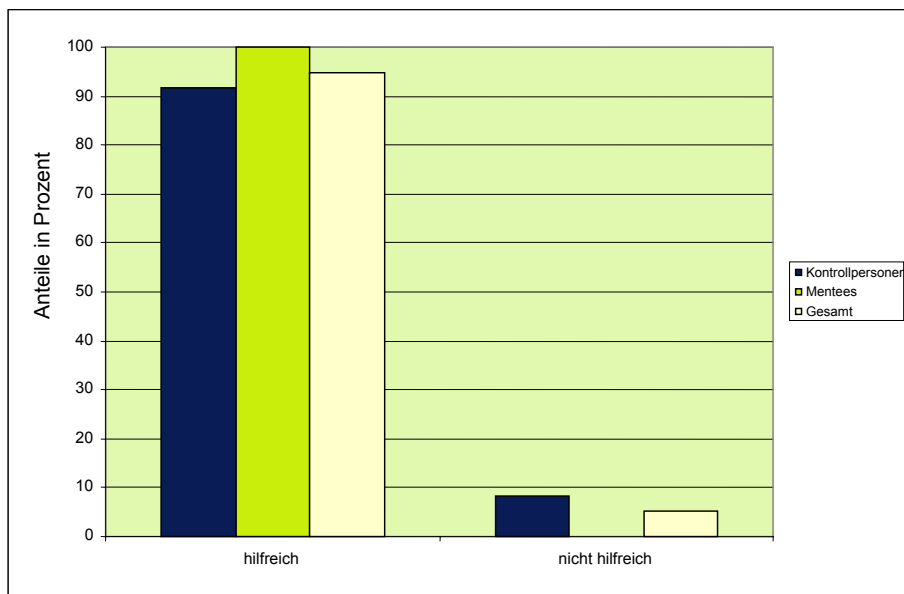
Workshops bilden die Mentees mit 41,2% die größte Gruppe, während nur knapp 30% der Kontrollpersonen angaben, Workshops unregelmäßig zu besuchen. Lediglich ein Gesamtanteil von 14,9% (7 Personen) gaben an, Workshops regelmäßig besucht zu

haben. Hierbei liegt der Anteil der Kontrollpersonen über demjenigen der Mentees.

Von den 19 Befragten, die Workshops regelmäßig oder unregelmäßig besuchten, gaben eine überwältigende Mehrheit von

über 95% aller Befragten an, die besuchten Workshops seien hilfreich gewesen. Auch unter den Kontrollpersonen (n=12) gab ein Anteil von über 90% an, die Workshops hilfreich zu finden. Bei den Mentees (n=7) waren sogar alle Personen dieser Meinung.

Abbildung 21: Nützlichkeit von Workshops



#### 4.5.2.2 Informationsveranstaltungen

Die Besuchsregelmäßigkeit von Informationsveranstaltungen ergibt ein anderes Bild als bei der Betrachtung der Workshops. Hier überwiegt mit 25 Personen der Anteil derjenigen, die Informationsveranstaltungen unregelmäßig besucht haben, wobei der Anteil der Mentees mit 66,7% hier am höchsten ist (Mentees:n=18, Kontrollpers.:n=30). Der Anteil derjenigen, die diese Veranstaltungen nie besucht haben, liegt unter der Hälfte aller Befragten. Den geringsten Anteil bilden jedoch auch hier die Befragten, die angaben, Informationsveranstaltungen regelmäßig besucht zu haben.

Auffallend hierbei ist, dass keine der Mentees zu dieser Gruppe gehört. Bei der Beurteilung der Nützlichkeit der Informationsveranstaltungen sind auch hier knapp 90% aller 24 Befragten, die Informationsveranstaltungen besuchten, der Meinung, diese seien hilfreich gewesen. Analog zu den Workshops liegt der Anteil der Mentees (n=8) mit derselben Meinung bei 100%, während der Anteil der insgesamt 16 in Frage kommenden Kontrollpersonen bei knapp über 80% liegt.



Abbildung 22: Besuchsregelmäßigkeit von Informationsveranstaltungen

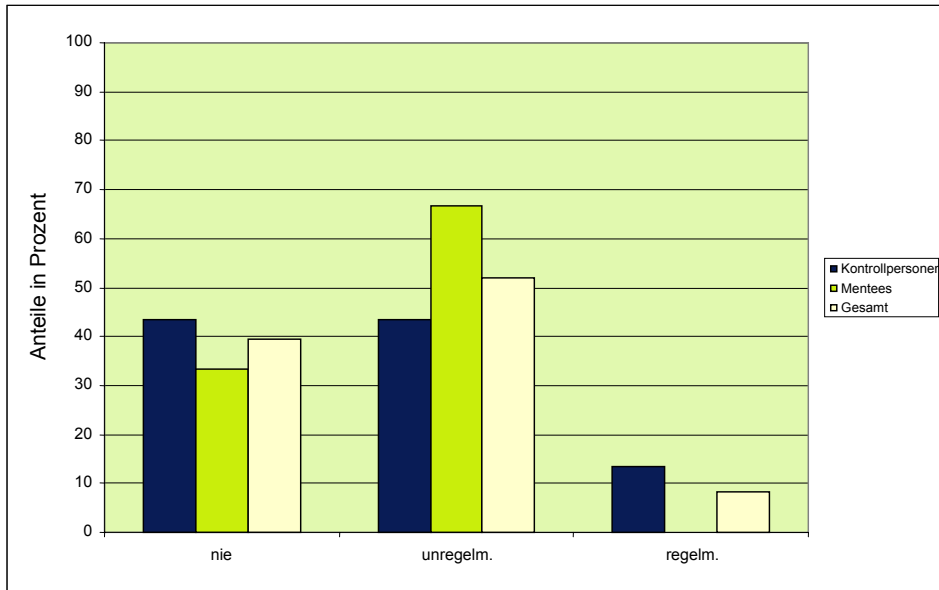
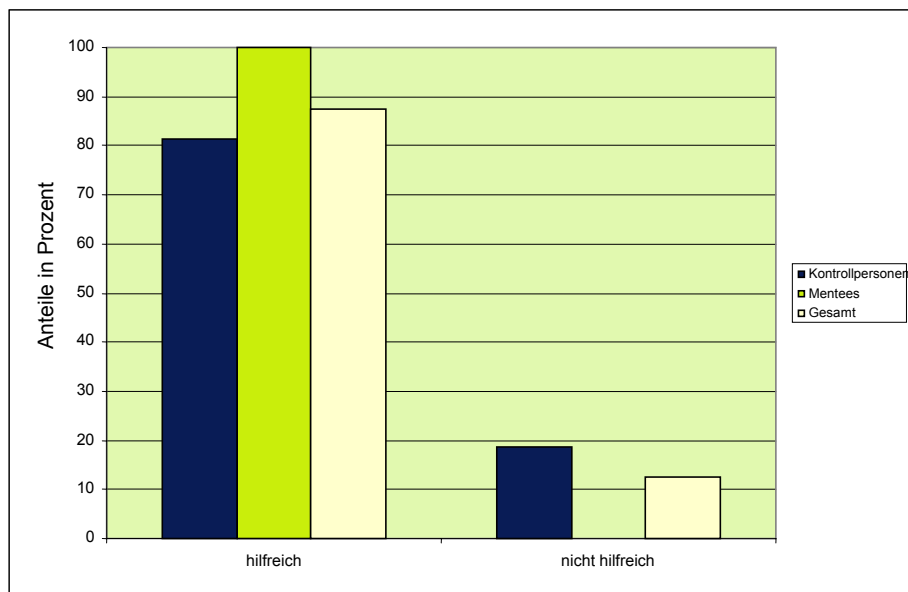


Abbildung 23: Nützlichkeit von Informationsveranstaltungen



#### 4.5.2.3 Vorträge

Unter Einbezug aller Befragten wurden Vorträge ähnlich den Workshops von einem Anteil über 60% nie besucht. Hierbei liegt der Anteil unter den 18 Mentees sogar noch über demjenigen der 30 Kontrollpersonen. Lediglich

41,4% aller Befragten gaben an, Vorträge unregelmäßig besucht zu haben. Auch hier liegt der Anteil in der Kontrollgruppe etwas überraschend über demjenigen der Mentees. Der Anteil derjenigen, die Vorträge regelmäßig besucht haben, ist hier mit einer einzelnen Person bisher am Geringsten.

Dies bedeutet, dass von allen Angeboten des Begleitprogramms die Möglichkeit zum regelmäßigen Besuch von Vorträgen so gut wie gar nicht genutzt wurde. Auch bei den Vorträgen fällt das Urteil über die Nützlichkeit wiederum sehr gut aus. So gaben knapp 80% der 18 in Frage kommenden Personen an, die Vorträge

seien hilfreich gewesen. Diese Meinung teilten wiederum alle 5 Mentees wie auch 9 Kontrollpersonen. Die restlichen 4 Kontrollpersonen waren der Meinung, die Vorträge seien nicht hilfreich gewesen.

Abbildung 24: Besuchsregelmäßigkeit von Vorträgen

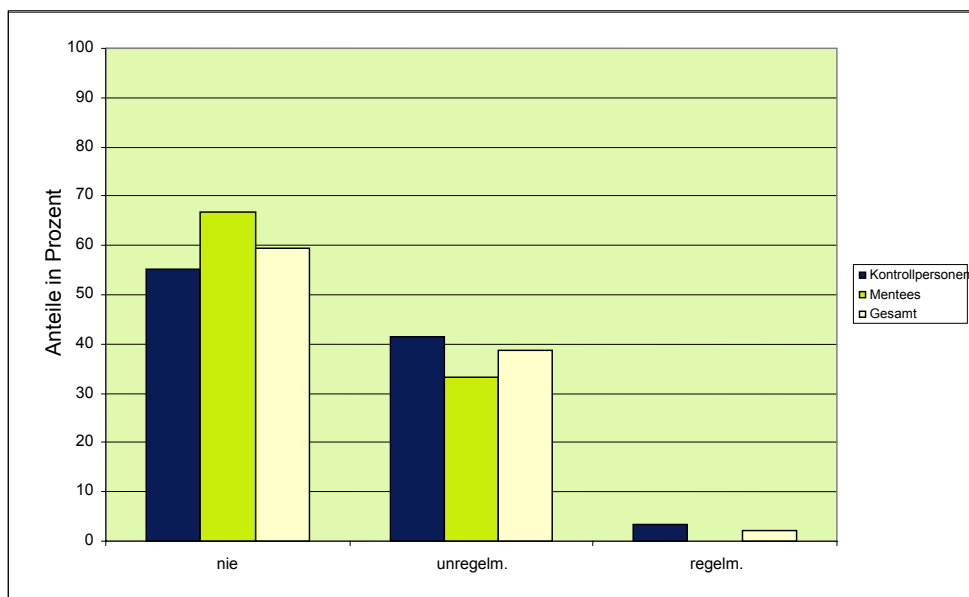
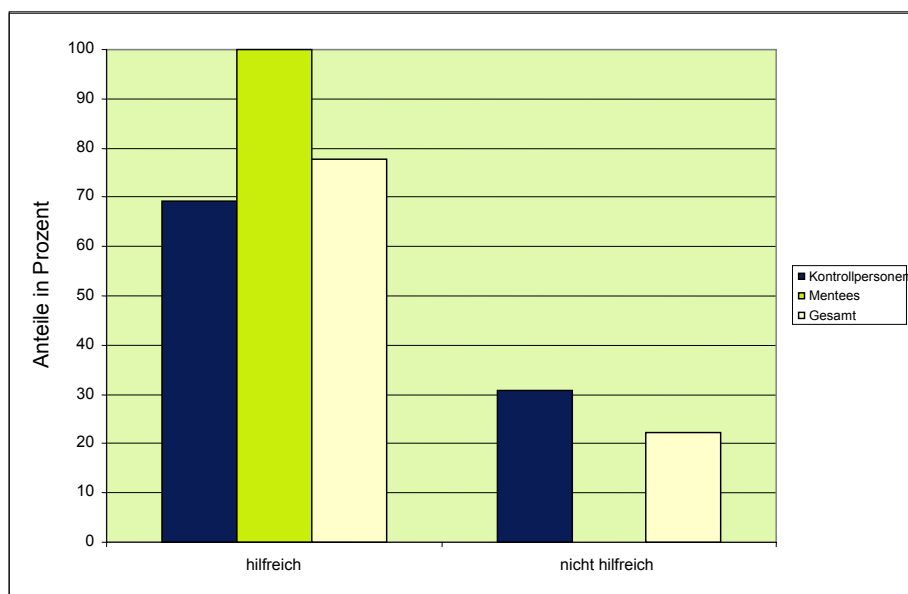


Abbildung 25: Nützlichkeit von Vorträgen



#### 4.5.2.4 Netzwerktreffen

Die Besuchsregelmäßigkeit der Netzwerktreffen liefert ein ähnliches Bild wie schon bei den Workshops und Vorträgen. So gab auch hier ein Gesamtanteil von etwas unter 70% an, diese Veranstaltungen nie besucht zu haben.

Immerhin etwas über 20% der Mentees waren der Meinung, Netzwerktreffen zumindest unregelmäßig besucht zu haben (absolut=4). Der Anteil der Kontrollpersonen differiert hiervon kaum. Lediglich je 2 Personen aus jeder Gruppe hatten die Treffen regelmäßig besucht.

Abbildung 26: Besuchsregelmäßigkeit von Netzwerktreffen

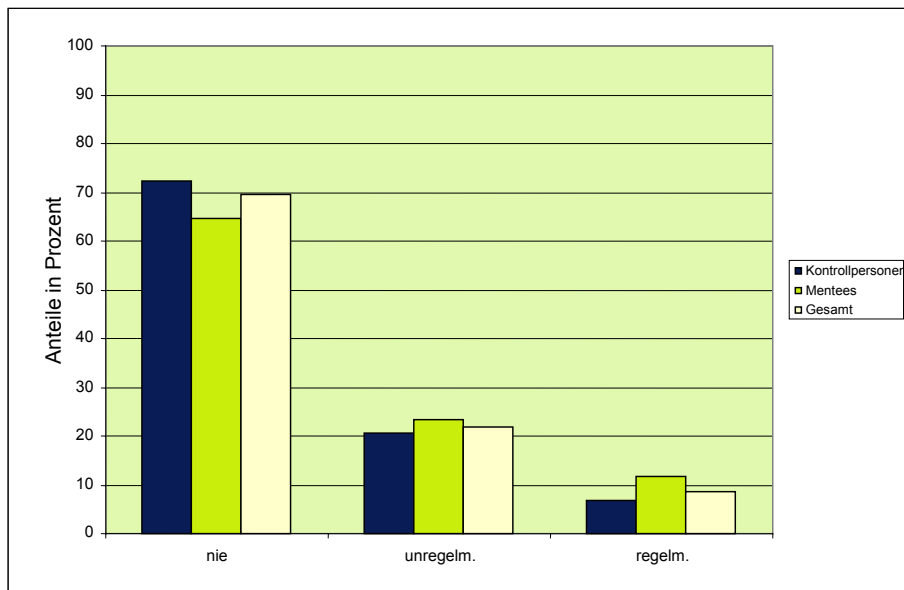
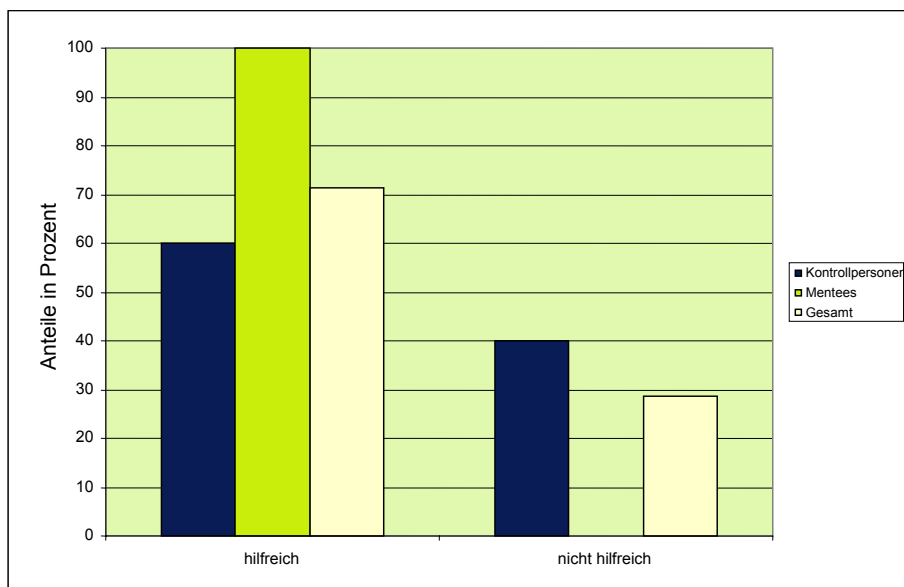


Abbildung 27: Nützlichkeit von Netzwerktreffen



Auch hinsichtlich der eingeschätzten Nützlichkeit der besuchten Netzwerktreffen ergibt sich ähnliches Bild wie für die übrigen Veranstaltungen. Wiederum überwiegt der Gesamtanteil derjenigen, die die Veranstaltung als hilfreich erachteten und wiederum sind alle 4 Mentees einstimmig dieser Meinung. In der Gruppe der Kontrollpersonen ist die Meinung hierüber geteilt: 6 Personen, die die Veranstaltung als hilfreich empfanden stehen 4 Personen gegenüber, die hierüber eine entgegengesetzte Meinung haben.

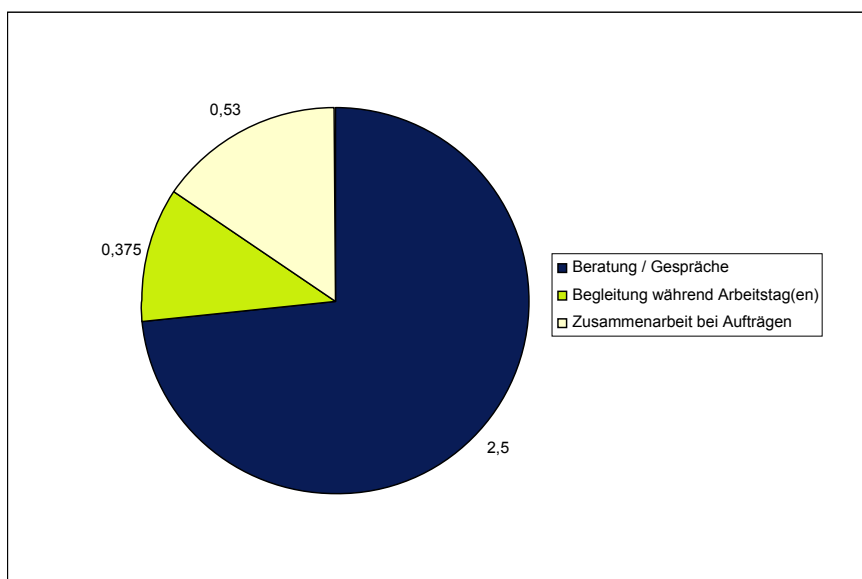
### 4.5.3 Kooperationsformen

Wie bereits erwähnt, ist es den einzelnen Tandems selbst überlassen, zu entscheiden, in welcher Weise sie die Kooperation nützen wollen. Daher ist es interessant zu sehen, wie intensiv einzelne Kooperationsformen genutzt wurden. Dazu wurden die Mentees gebeten, auf einer 4-stufigen Skala von überhaupt nicht bis sehr intensiv die Nutzungsintensität für fol-

gende mögliche Kooperationsformen anzugeben: Beratung und Gespräche, Begleitung während eines oder mehrerer Arbeitstage sowie Zusammenarbeit bei konkreten Arbeitsaufträgen.

Es zeigt sich eindeutig, dass die Mentorinnen überwiegend in ihrer Funktion als Beraterin tätig waren. Die durchschnittliche Nutzungsintensität von Beratungen und Gesprächen liegt bei 2,5. Dies bedeutet, dass diese Kooperationsform eher intensiv bis sehr intensiv genutzt wurde (theoret. Min.=0, theoret. Max.=3). An zweiter Stelle, jedoch mit deutlichem Abstand folgt die Zusammenarbeit bei konkreten Arbeitsaufträgen. Hier liegt die durchschnittliche Nutzung jedoch nur bei einem Wert von 0,53. Dieser Wert ist ebenso wie der Durchschnitt von 0,375 für die Begleitung während einem oder mehrerer Arbeitstage so zu interpretieren, dass beide Kooperationsformen überhaupt nicht bis eher nicht intensiv genutzt wurden.

Abbildung 28: Durchschnittliche Nutzungsintensität einzelner Kooperationsformen



#### 4.5.4 Häufigkeit persönlicher Treffen mit der Mentorin

Neben Telefonaten und Email-Kontakten stellen persönliche Treffen mit der Mentorin die wohl eindrücklichste Form dar, die Mentorin sowohl als Person und in Ausübung ihrer Tätigkeit als auch ihr Arbeitsumfeld und ihre konkreten Tätigkeiten kennen zu lernen. Daher schien es interessant, Daten über die Häufigkeit solcher persönlicher Treffen zu sammeln.

Die durchschnittliche Anzahl der persönlichen Treffen mit der Mentorin liegt bei 9,5. Hierbei liegt das Minimum bei keinem Treffen, das Maximum bei 99 Treffen. Abgesehen von diesem Maximum, ist die Streuung jedoch relativ gering. Die Anzahl der angegebenen 99 Treffen muss als Ausreißer angesehen werden, der zu einer erheblichen Verzerrung des arithmetischen Mittels sowie der Standardabweichung führt. Die betreffende Person gab an, zusätzlich zu den

„normalen“ Treffen mit der Mentorin während 3 Monaten an einem Projekt gearbeitet zu haben. In dieser Zeit fanden tägliche Treffen mit der Mentorin statt.

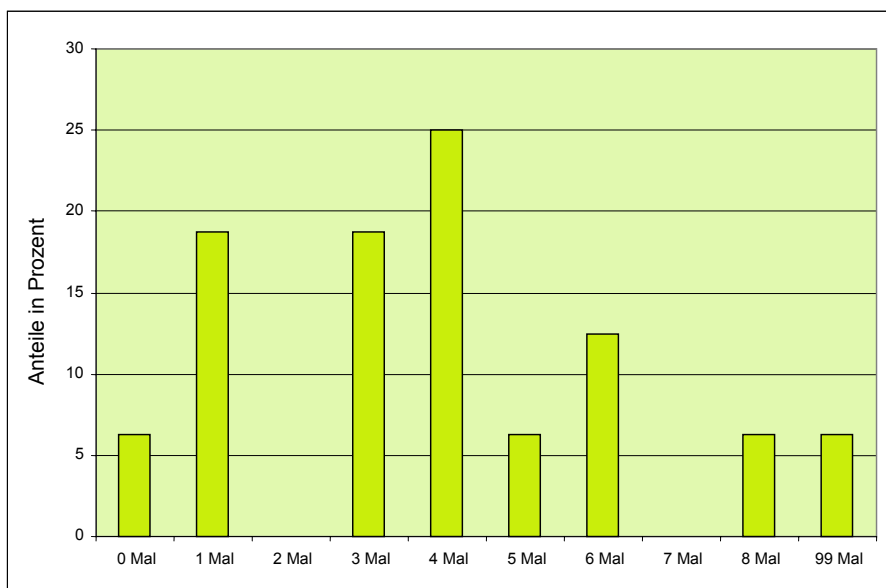
Aufgrund des Ausreißers scheint es sinnvoll, die Häufigkeitsverteilung der persönlichen Treffen zu betrachten. Hierbei wird deutlich, dass die meisten der 16 Mentees<sup>6</sup>, die Angaben zur Frage machten, ein bis vier Treffen anführten, auch wenn keiner der Befragten angab, sich zwei Mal mit der Mentorin getroffen zu haben. Dies kann aufgrund der geringen Gesamtzahl von 16 Personen jedoch als zufällig angesehen werden.

Tabelle 25: Durchschnittliche Anzahl persönlicher Treffen

	N	Ø	Min	Max
Anzahl d. Treffen	16	9.5	0	99

<sup>6</sup> 2 Mentees konnten sich nicht mehr erinnern und machten daher keine Angaben.

Abbildung 29: Häufigkeit persönlicher Treffen



Insgesamt wird deutlich, dass die Möglichkeit zu persönlichen Treffen entgegen der Annahme sehr wenig genutzt wurden. Daher ist davon auszugehen, dass Telefonate und Email-Kontakte einen wesentlichen Anteil der Kontakte zwischen Mentees und Mentorinnen ausmachen.

#### 4.5.5 Dauer der Treffen

Aufgrund der geringen Anzahl der persönlichen Treffen mit der Mentorin ist anzunehmen, dass zustande gekommene Treffen eher intensiv genutzt werden. Dies würde sich in einer eher langen Dauer der Treffen zeigen. Betrachtet man nun die Durchschnittsdauer der von den 18 Mentees durchgeführten Treffen,

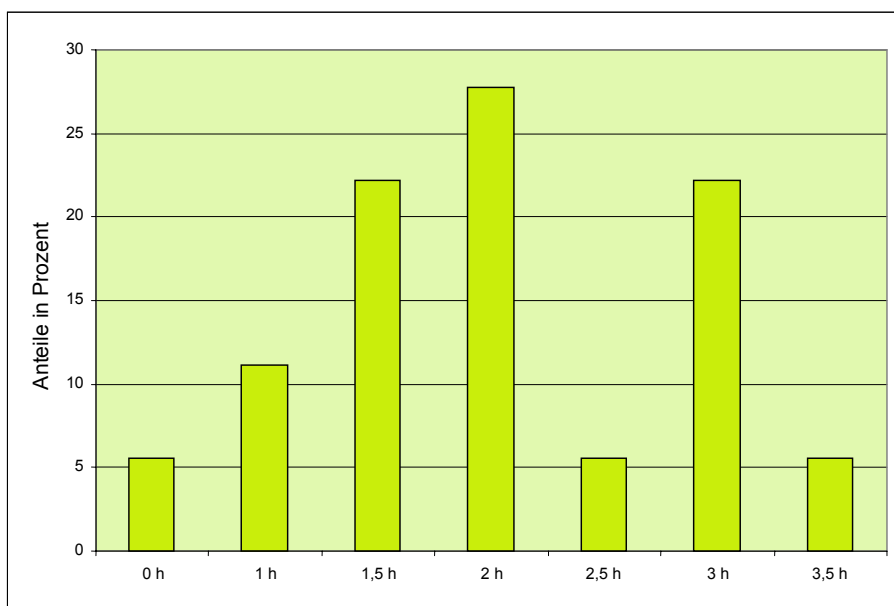
fällt diese mit einem Wert von 2 Stunden doch eher gering aus.

Die Häufigkeitsverteilung der Durchschnittsdauer persönlicher Treffen zeigt, dass der größte Anteil der Mentees mit immerhin 27,8% angab, sich 2 Stunden mit der Mentorin getroffen zu haben. Dahinter folgen zu gleichen Anteilen 3- und 1,5-stündige Treffen. Die weiteren angegebenen Zeitspannen scheinen eher Einzelfälle darzustellen.

*Tabelle 26: Durchschnittsdauer persönlicher Treffen*

	N	Ø	Min	Max
Dauer d. Treffen in Std.	18	2.0	0	3.5

*Abbildung 30: Durchschnittsdauer persönlicher Treffen*

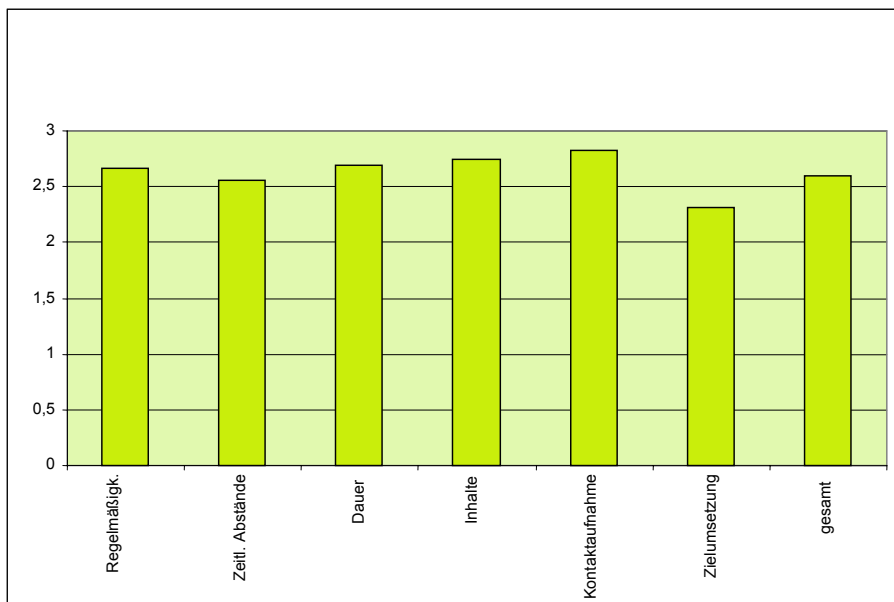


#### 4.5.6 Zufriedenheit mit der praktischen Gestaltung der Tandembeziehung

In diesem Unterkapitel wird die Zufriedenheit mit der praktischen Gestaltung der Tandembeziehung untersucht. Unter praktischer Gestaltung werden die Regelmäßigkeit der persönlichen Treffen, ihre zeitlichen Abstände, ihre Dauer und die Gesprächsinhalte verstanden. Darüber hinaus fallen darunter auch die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme und die Umsetzung der vereinbarten Ziele. Zu jedem dieser Aspekte wurde erfragt, ob die Mentees überhaupt nicht zufrieden (bewertet mit 0), eher nicht zufrieden, eher zufrieden oder voll und ganz zufrieden (bewertet mit 3) waren.

Auch hier liegt die theoretische Spannweite der potentiellen Werte zwischen 0 und 3. Demzufolge wird schnell ersichtlich, dass die Mentees mit allen Komponenten sehr zufrieden sind. Am besten schnitt die Komponente „Möglichkeiten der Kontaktaufnahme“ mit einer durchschnittlichen Zufriedenheit von 2,82 ab. Dahinter folgen dicht hintereinander die Inhalte der persönlichen Treffen, deren Dauer sowie Regelmäßigkeit und schließlich auch ihre zeitlichen Abstände. An letzter Stelle steht mit einer Durchschnittszufriedenheit von 2,31 die Umsetzung der vereinbarten Ziele. Auch diese sehen die Mentees also noch in einem annehmbaren Zufriedenheitsbereich.

Abbildung 31: Zufriedenheit mit der praktischen Gestaltung der Tandembeziehung





#### 4.5.7 Einschätzung der Nützlichkeit der Tandembeziehung

An dieser Stelle erfolgt eine Analyse der Einschätzung der Unterstützungsleistung der Tandembeziehung in verschiedenen Teilbereichen. Die vier Teilbereiche Entwicklung beruflicher Perspektiven, Einblick in ein Tätigkeitsfeld, Vermittlung eines Arbeitsplatzes und Vermittlung eines Praktikumsplatzes wurden bereits für einen Vergleich mit der Kontrollgruppe ausgewertet (Vgl. Kap. 1.4.3). Dennoch sollen diese Bereiche auch hier noch einmal miteinbezogen werden, um die darin erhaltene Unterstützung im Vergleich zu den anderen Bereichen einschätzen zu können. Weitere Bereiche, die in die nachfolgende Analyse eingegangen sind, waren: Wahl berufsorientierter Studienschwerpunkte, Unterstützung bei der Diplom- / Magisterarbeit sowie Planung des beruflichen Werdegangs.

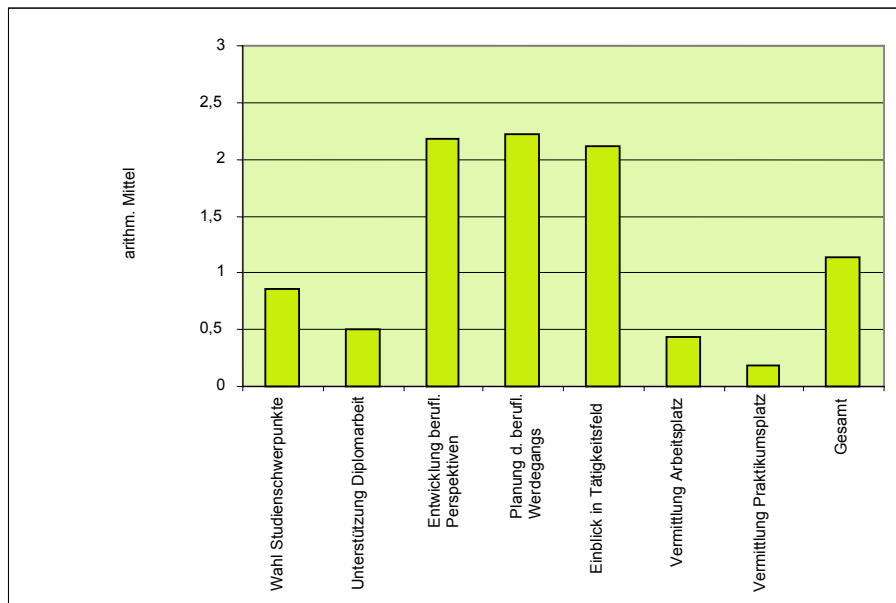
Bei einer differenzierten Auswertung der eingeschätzten Nützlichkeit der Tandembeziehung in den einzelnen Teilbereichen ergibt sich folgendes Bild: Der größte Nutzen der Tandembeziehung wurde in der Planung des beruflichen Werdegangs gesehen. Hier liegt das arithmetische Mittel bei 2,22. Dies bedeutet bei einem theoretischen Minimum und Maximum von 0 bzw. 3 eine relativ hohe Zufriedenheit, die zwischen den Kategorien „eher“ und „sehr hilfreich“ anzusiedeln ist. An nächster Stelle folgen mit wenig Abstand die Bereiche Entwicklung beruflicher Perspektiven und Einblick in ein Tätigkeitsfeld. Auch hier liegt

die eingeschätzte durchschnittliche Tandemnützlichkeit über einem Wert von 2. Danach gibt es einen scharfen Einschnitt. So erreichen alle weiteren Teilbereiche nicht einmal einen Wert von 1. Dies bedeutet, dass die Tandembeziehung in den Bereichen Wahl berufsorientierter Studienschwerpunkte, Unterstützung bei der Diplom- / Magisterarbeit und bei der Vermittlung eines Arbeits- oder Praktikumsplatzes als nicht besonders bis überhaupt nicht hilfreich angesehen wurde.

Die als gering eingeschätzte Unterstützung in den Bereichen Wahl berufsorientierter Studienschwerpunkte und Unterstützung bei der Diplomarbeit könnte jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass diese Bereiche für die Mentees keine so hohe Priorität hatten wie diejenigen Bereiche, die unmittelbar mit dem Berufseinstieg zu tun haben. Bestätigt werden könnte dies durch Zahlen, die verdeutlichen, in welchem Studienabschnitt die Anmeldungen zum Mentoringprogramm überwiegend eingingen.

Aus den genannten Einzelbereichen ergibt sich eine durchschnittliche Gesamt-Unterstützungsleistung von 1,14. Dabei muss beachtet werden, dass dieser doch eher geringe Wert durch die eben genannten Bereiche mit geringer Unterstützungsleistung erheblich gesenkt wird.

Abbildung 32: Tandemnützlichkeit



#### 4.5.8 Einschätzung der Förderung des Muts zur Karriere durch die Tandembeziehung

##### 4.5.8.1 Förderung des Zutrauens in Einzelbereichen

Hinsichtlich der Entwicklung des Muts zur Karriere konnte bereits in Kapitel 3.2.6 festgestellt werden, dass das Zutrauen im Zeitverlauf grundsätzlich steigt. So war dieser Zuwachs an Mut im Zeitverlauf sowohl für die Kontrollgruppe als auch die Gruppe der Mentees signifikant. Demgegenüber mussten die Unterschiede zwischen Kontrollpersonen und Mentees jedoch als Zufallsprodukt angesehen werden. Aus diesem Grund ist es umso interessanter zu sehen, inwieweit der Zuwachs an Mut bei den Mentees doch auf das Mentoringprogramm bzw. die Tandembeziehung zurückgeführt werden kann.

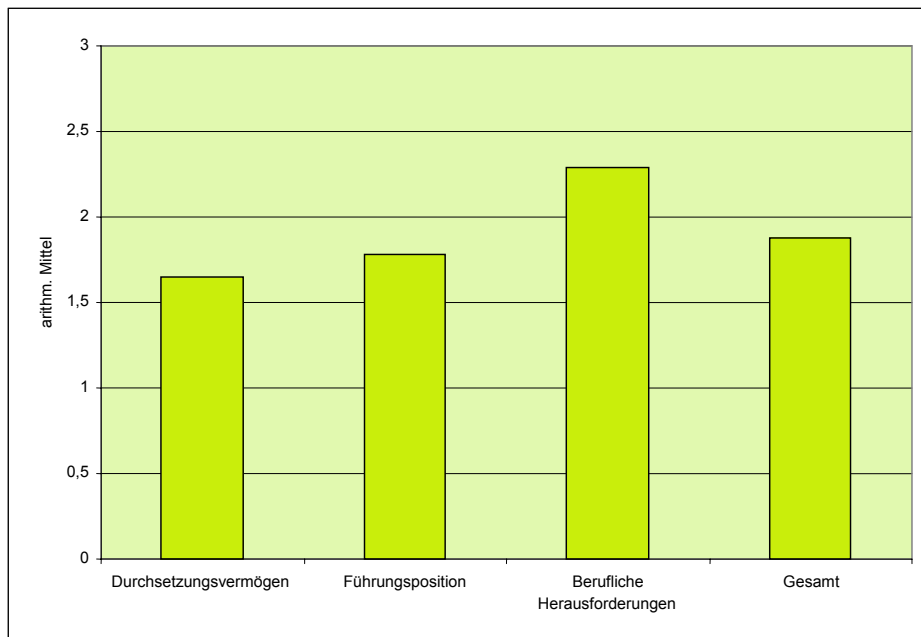
In dieser Hinsicht wurden die Mentees dazu aufgefordert, für diejenigen Aspekte, die auch bereits zuvor für den Vergleich mit der Kontrollgruppe erfasst wurden, anzugeben, wie sie die Förderleistung der Tandembeziehung beurteilen. Die Beurteilung wurde wiederum mit Hilfe einer 4-stufigen Skala von 0 = trifft überhaupt nicht zu bis 3 = trifft voll und ganz zu erfasst.

Es wird deutlich, dass das Zutrauen, berufliche Herausforderungen angehen zu können, der Teilaspekt ist, in dem sich die Mentees am meisten durch die Tandembeziehung gefördert sehen. Die durchschnittlich eingeschätzte Förderleistung liegt hier bei einem Wert von 2,29. Dies bedeutet, dass die Förderung durch das Tandem im Wertebereich zwischen die Förderung trifft eher zu und eine Förderung trifft voll und ganz zu liegt, was ein zufrieden stellendes Ergebnis bedeutet. An nächster Stelle folgt die Förderung des Zutrauens in das Ausüben einer

Führungsposition, dicht gefolgt vom Zutrauen in das eigene Durchsetzungsvermögen. In diesen beiden Bereichen kann von einer leichten Förderung durch die Tandembeziehung ausgegangen werden.

Der eingeschätzte durchschnittliche Förderwert für alle 3 Bereiche insgesamt liegt knapp unter einem Wert von 2. Demzufolge kann von einer leichten Förderung des Muts zur Karriere durch das Mentoringprogramm ausgegangen werden.

Abb. 33: Förderung des Muts zur Karriere



#### 4.5.8.2 Förderung der Persönlichkeitsmerkmale (Big Five)

An dieser Stelle wird der Frage nachgegangen, ob die Tandembeziehung dazu beitragen konnte, die 5 untersuchten Persönlichkeitsmerkmale (Big Five) positiv zu beeinflussen. Hierzu sollten die Befragten auf einer 4-stufigen Skala angeben, wie sie das Ausmaß der Förderung der einzelnen Aspekte durch die Tandembeziehung beurteilen.

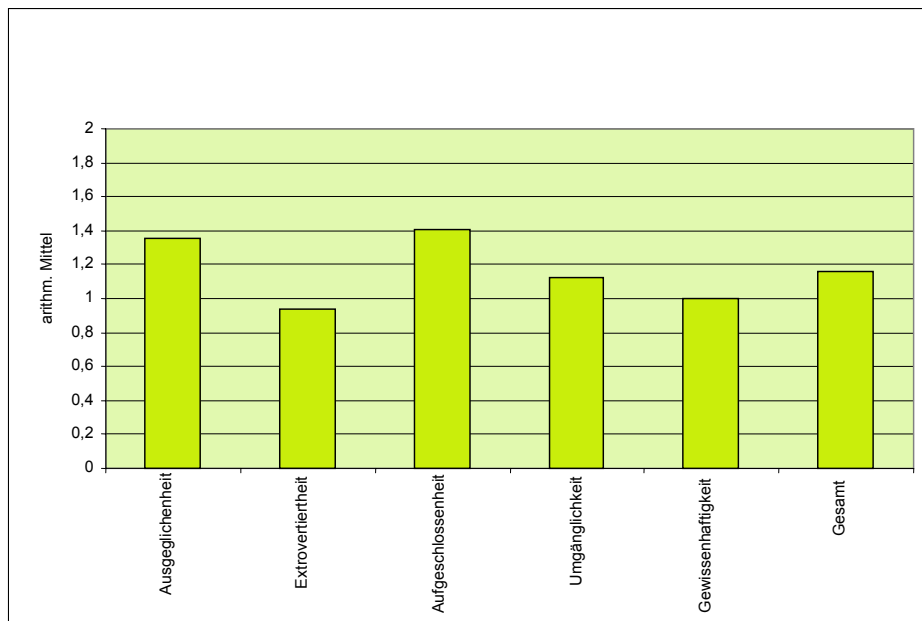
Bei einer theoretischen Spannweite von 0 bis 3 liegen Werte zwischen 1 und 2 im Übergangsbereich von nicht erfolgter eingeschätzter Förderung zu Förderung. Lediglich die Merkmale Ausgeglichenheit, Aufgeschlossen-

heit, Umgänglichkeit und Gewissenhaftigkeit fallen in diesen Bereich, wobei das Merkmal der Aufgeschlossenheit mit einem durchschnittlichen Förderwert von 1,41 an der Spitze liegt. Für die genannten 4 Bereiche kann davon ausgegangen werden, dass eine minimale Förderung durch die Tandembeziehung stattgefunden hat. Demgegenüber wurde die Extrovertiertheit nach Einschätzung der Befragten so gut wie nicht gefördert. Die durchschnittliche Förderung dieser Persönlichkeitsmerkmale insgesamt liegt immerhin noch bei 1,16 und damit gerade noch in einem Bereich, in dem zumindest eine minimale Förderung angenommen werden kann.

Da allgemein davon ausgegangen wird, dass diese Persönlichkeitsmerkmale im biografischen Verlauf eher konstant bleiben, muss auch eine geringe Förderleistung durch die Tandembeziehung bereits als Erfolg gewertet werden (Vgl. Rammstedt et. al. 2004). So ist

trotz des nicht signifikanten Unterschieds der Persönlichkeitswerte von Kontrollpersonen und Mentees (Vgl. Kap. 4.4.6) immerhin eine Tendenz bemerkbar, die eine positive Beeinflussung durch das Mentoringprogramm vorgibt.

Abbildung 34: Förderung der Persönlichkeitsmerkmale durch die Tandembeziehung



## 5 Fazit

In der vorliegenden Studie wurden ausgewählte Teilziele des Mentoringprogramms im Sinne von Erfolgskriterien untersucht, um so die bisherige Wirksamkeit des Programms einschätzen zu können. Hierfür wurde zunächst die Zusammensetzung von Experimental- und Kontrollgruppe ermittelt, wobei keine größeren systematischen Unterschiede erkennbar wurden. Auffallend war jedoch die insgesamt niedrige Vermittlungsquote tatsächlich realisierter Tandems, die insgesamt bei 38% lag und trotz einer Steigerung innerhalb der ersten 3 Jahre des Programms weiteren Handlungsbedarf aufzeigt. Bei der Untersuchung der Erfolgskriterien wurden für die Ziele Verkürzung der Studiendauer, Herstellung nutzbringender Netzwerke, Erreichung eines schnelleren und adäquateren Berufseinstiegs, Förderung des Muts zur Karriere sowie dem monatlichen Bruttoeinkommen als Teilbereich der beruflichen Stellung Signifikanztests zur Beurteilung der Unterschiede zwischen Experimental- und Kontrollgruppe durchgeführt.

Dabei konnten in den Teilbereichen der Ziele „Herstellung nutzbringender Netzwerke“ und „beruflicher Stellung“ signifikante Ergebnisse festgestellt werden. So stellte sich bei Kontakten, die indirekt für den Berufseinstieg genützt werden können, die Unterstützungsleistung der Tandembeziehung als signifikant höher heraus als diejenige durch Mentoringprogramm-externe Perso-

nengruppen. Diese indirekte Nutzung der Kontakte bezog sich hier auf die Entwicklung beruflicher Perspektiven und das Verschaffen eines Einblicks in ein Tätigkeitsfeld. Die Unterstützungsleistung der Mentoringprogramm-externen Personen wurde in diesen Bereichen außerdem von beiden Gruppen als äußerst gering eingeschätzt, was auf den hohen Bedarf an Unterstützung dieser Art hinweist. Im Bereich der direkten Kontaktnutzung in Form der Vermittlung eines Arbeits- bzw. Praktikumsplatz zeigte sich jedoch keine signifikant höher eingeschätzte Unterstützungsleistung durch die Tandembeziehung. Demzufolge haben die Mentees nutzbringendere Netzwerke in Bezug auf indirekte Unterstützungsbereiche, nicht jedoch hinsichtlich einer direkten Unterstützung durch Vermittlungsleistungen.

*Tandembeziehung unterstützt  
Aufbau nutzbringender  
Netzwerke und Entwicklung  
beruflicher Perspektiven –  
Einkommen der Mentees  
erhöht sich signifikant*

Innerhalb des Teilbereichs der beruflichen Stellung zeigte sich bei Betrachtung des letzten monatlichen Bruttoeinkommens, dass die Mentees signifikant mehr verdienen als die Kontrollpersonen. Demzufolge kann das höhere Bruttoeinkommen der Mentees als Effekt des Mentoringprogramms angesehen werden. Hinsichtlich der direkten Erfassung der berufli-



chen Stellung konnte aufgrund des Skalenniveaus kein t-test durchgeführt werden. Es wurde jedoch deutlich, dass die meisten aller Befragten sowohl bei ihrer ersten als auch letzten Beschäftigung als Angestellte tätig sind oder waren. Innerhalb der Angestellten waren die Mentees bereits bei ihrer ersten Beschäftigung anteilmäßig in einer um 1 höheren beruflichen Stellung tätig (selbstständige Leistung in verantwortungsvoller Tätigkeit) als die Kontrollpersonen. Auch bei der letzten Beschäftigung blieb dieser Unterschied erhalten. Während zwei von drei Mentees in dieser beruflichen Stellung tätig waren, traf dies nur für eine von zwei Kontrollpersonen zu. Aufgrund dieses Fortbestands der Unterschiede war die höhere berufliche Stellung der Mentees als Effekt des Mentoringprogramms interpretierbar.

Für alle anderen Erfolgskriterien konnten keine signifikanten Effekte des Mentoringprogramms festgestellt werden. Dies sollte aufgrund der geringen Fallzahl (n=48) jedoch nicht überinterpretiert werden. Bemerkenswert erscheinen vielmehr die auf rein deskriptiver Ebene festgestellten Unterschiede zwischen Mentees und Kontrollpersonen, die – wenn auch unterschiedlich stark – eine Tendenz in Richtung der Zielerreichung signalisieren.

So war insbesondere beim Erfolgskriterium der Adäquatheit der Anstellungen eine solche Tendenz erkennbar. Im Teilbereich der ausbildungsspezifischen Adäquatheit zeigten die Mentees sowohl für die erste als auch die letzte Beschäftigung einen höheren

Wert als die Kontrollpersonen. Auf der Betrachtungsebene der benötigten Kompetenzen zeigte sich für die erste Beschäftigung zwar noch nicht die gewünschte Tendenz, was auf den etwas geringeren Bedarf an akademischem Fachwissen der Mentees zurückzuführen ist. Dies ändert sich jedoch bei Betrachtung der letzten Beschäftigung. Hier benötigten die Mentees sowohl Schlüsselqualifikationen als auch akademisches Fachwissen deutlich stärker als die Kontrollpersonen. Im Teilbereich der Beschäftigungsqualität zeigt sich für die Mentees ebenfalls weitgehend eine höhere Qualität und damit Adäquatheit der Mentees, die insbesondere in den Komponenten der Entscheidungsbefugnisse und der beruflichen Herausforderungen erkennbar wurde. Lediglich die Komponente der Verantwortung für Mitarbeiter liegt bei den Mentees für die letzte Beschäftigung etwas unter den Angaben der Kontrollpersonen.

Hinsichtlich der Förderung des Muts zur Karriere waren weitere tendenzielle Erfolge des Mentoringprogramms bemerkbar. Während sich beide Gruppen zum Zeitpunkt der Anmeldung noch gleichermaßen zutrauten, berufliche Herausforderungen zu bewältigen, eine Führungsposition auszuüben sowie sich durchsetzen zu können, trauten sich die Mentees diese Aspekte zum Zeitpunkt der Hochschulabschlusses mehr zu als die Kontrollpersonen. Weiterhin konnte der Einschätzung der Mentees entnommen werden, dass die Tandembeziehung zumindest leicht dazu beigetragen hat, das Zutrauen in die Bewältigung beruflicher Anforderungen zu erhöhen.



derungen, aber auch in das eigene Durchsetzungsvermögen auszubauen.

Im Teilbereich der Persönlichkeitsmerkmale konnte kein Unterschied zwischen beiden Gruppen festgestellt werden, die beide im oberen Wertebereich angesiedelt waren. Die Mentees lieferten jedoch Hinweise auf eine leichte Förderung der Persönlichkeitsmerkmale, insbesondere hinsichtlich der Komponenten Aufgeschlossenheit und Ausgeglichenheit.

Beim Erfolgskriterium der Verkürzung der Studiendauer konnte ebenfalls festgestellt werden, dass die Mentees durchschnittlich etwas weniger Zeit für die Absolvierung ihres Studiums benötigen als die Kontrollpersonen. Dieser Effekt war jedoch ebenfalls nicht signifikant.

Die Verkürzung der Dauer bis zum Berufseinstieg wies demgegenüber keine Tendenz in Richtung der Zielerreichung auf. So benötigten die Kontrollpersonen im Schnitt etwas weniger Zeit für die für den Erhalt ihrer ersten Beschäftigung. Auffallend scheint weiterhin die ebenfalls etwas längere Dauer bis zum Erreichen der erstmaligen finanziellen Eigenständigkeit. Die angeführten Ergebnisse zu den Berufstätigkeiten der Befragten lassen vermuten, dass ein Grund hierfür in der verstärkten und / oder effektiveren Suche der Mentees nach einer adäquateren Beschäftigung in einer höheren beruflichen Stellung liegt.

Im zweiten Teil der Studie wurden zusätzlich Informationen zu internen Aspekten hinsichtlich der Gestaltung und der Nutzung des Mentoringprogramms erhoben. Hierbei

war zu erkennen, dass die Mentees mit der Arbeit der Koordinationsstelle auffallend zufriedener waren als die Kontrollpersonen. Insofern scheint sich der Erfolg einer Vermittlung auf diesen Aspekt auszuwirken. In Bezug auf die Nutzung des Rahmenprogramms des Mentoringprogramms in Form von Workshops, Informationsveranstaltungen, Vorträgen und Netzwerktreffen war eine sehr geringe Beteiligung sowohl der Mentees als auch der Kontrollpersonen feststellbar. Informationsveranstaltungen trafen hier auf die größte, Netzwerktreffen auf die geringste Resonanz. Auffallend ist jedoch, dass für alle betreffenden Mentees alle besuchten Veranstaltungen als hilfreich angesehen wurden. Der Anteil der Kontrollpersonen mit dieser Meinung lag immerhin für alle besuchten Veranstaltungen bei über 50%. Weitere Angaben zur Gestaltung und Nutzung der Tandembeziehung verdeutlichten, dass persönliche Treffen innerhalb der Tandembeziehung durchschnittlich 9,5 Mal stattfanden und ca. 2 Stunden dauerten. Diese doch etwas geringe Nutzung der Tandembeziehung in Form persönlicher Treffen scheint dadurch erklärbar, dass die Kooperationsform der Beratung und Gespräche mit Abstand am intensivsten von den Mentees genutzt wurden und diese Art der Betreuung nicht unbedingt persönlichen Treffen erfordert. Die faktische Kommunikation über Email und Telefon wurde jedoch nicht erfasst. Die Kooperationsformen der Begleitung während eines oder mehrere Arbeitstage sowie die Zusammenarbeit bei konkreten Arbeitsaufträgen wurde dahingegen kaum genutzt. Informationen zur Zufrie-





denheit mit der Gestaltung der Tandembeziehung ergaben eine insgesamt hohe Zufriedenheit, wobei die betrachteten Einzelkomponenten konstant um einen Wert von 2,5 pendelten, wenn man von der Umsetzung der vereinbarten Ziele mit einem Zufriedenheitswert von 2,3 absieht. Abschließend ließ sich erkennen, dass die Nützlichkeit der Tandembeziehung insgesamt mit einem Wert von 1,14 als relativ gering eingeschätzt wurde. Hier sind jedoch größere Schwankungen in den Einzelkomponenten erkennbar. So wurde der Nutzen der Tandembeziehung in den Bereichen „Planung des beruflichen Werdegangs“, „Entwicklung beruflicher Perspektiven“ und „Verschaffen eines Einblicks in ein Tätigkeitsfeld“ als relativ hoch eingeschätzt. Äußerst gering zeigte sich der Nutzen bei der Vermittlung eines Arbeits- und Praktikumsplatzes sowie bei der Unterstützung bei der Diplomarbeit.

Abschließend bleibt festzustellen, dass das Mentoringprogramm mit Ausnahme von der Verkürzung der Dauer bis zum Berufseinstieg Erfolgstendenzen aufweist, auch wenn diese abgesehen vom Bruttoeinkommen und Teilbereichen der Herstellung nutzbringender Kontakte nicht signifikant sind. Diese dennoch bestehenden tendenziellen Erfolge des Mentoringprogramms können jedoch als sehr viel versprechend angesehen werden – dies insbesondere im Bereich der Adäquatheit der Anstellungen. Die bestehenden Tendenzen konnten außerdem in verschiedenen Bereichen durch interne Informatio-

nen abgesichert werden. Weitere Daten gaben Auskunft über den hohen Stellenwert der Kooperation mit der Mentorin in Form von Beratung sowie über den hohen Nutzen in den Bereichen der beruflichen Orientierung. Nicht zuletzt zeugt der relativ hohe Zufriedenheitswert von einem gewissen subjektiv eingeschätzten Erfolg durch die Mentees.

*Mentees sind zufrieden mit dem bisherigen Nutzen des Mentoringprogramms - weitere Verbesserungen sind jedoch möglich*

Demzufolge wird der Nutzen des Mentoringprogramms auf beiden Betrachtungsebenen bereits in vielen Bereichen sichtbar. Dennoch sollte die Umsetzung des Ziels adäquaterer Anstellungen der Mentees sowie die Förderung des Zutrauens in die eigene Karriere und auch der Ausbau von Netzwerken weiter forciert werden, um auch hier stärkere Effekte erzielen zu können. Für die Verkürzung der Dauer bis zum Berufseinstieg scheint dies – nicht zuletzt aufgrund oftmals benötigter Weiterqualifizierungsphasen - weniger möglich zu sein. Zusätzlich ist jedoch sowohl aufgrund der bisher realisierten Optimierungsmaßnahmen als auch der steigenden Zahl der Teilnehmerinnen mit Hochschulabschluss für folgende Studien ein verstärkter Gewinn signifikanter Ergebnisse erwartbar.



## 6 Literatur

- Barrick, Murray R. / Mount, Michael K. / Judge, Timothy A.** (2001): "Personality and Performance at the beginning of the new millenium: What do we know and where do we go next?", in: International Journal of Selection & Assessment 9: 9-30.
- Bortz, Jürgen / Döring, Nicola** (1995<sup>2</sup>): Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer.
- Diekmann, Andreas** (2005<sup>13</sup>): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rohwolt.
- Graff, Jörg** (1992<sup>2</sup>): Soziologische Statistik. Pfaffenweiler: Centaurus-Verl. Ges..
- Rammstedt, Beatrice / Koch, Karina / Borg, Ingwer / Reitz, Ranja** (2004): „Entwicklung und Validierung einer Kurzskala für die Messung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen in Umfragen, in: ZUMA-Nachrichten 55, Jg. 28: 5-28.
- Rossi, Peter H. / Freeman, Howard E. / Hofmann, Gerhard** (1988): Programm-Evaluation. Einführung in die Methoden angewandter Sozialforschung. Stuttgart: Enke.
- Salgado, J.F.** (1997): The five factor model of personality and job performance in the European Community“, in: Journal of Applied Psychology, 82, 30-43).
- Schnell, Rainer / Hill, Paul B. / Esser, Elke** (1999<sup>6</sup>): Methoden der empirischen Sozialforschung. München, Wien: Oldenbourg.



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Haushaltszusammensetzung .....	17
Tabelle 2: Kinderanzahl im Haushalt .....	17
Tabelle 3: Berufliche Vorbildung vor Studienbeginn .....	17
Tabelle 4: Unterstützungsleistung außerhalb des Mentoringpro-gramms: Entwicklung beruflicher Perspektiven .....	20
Tabelle 5: Unterstützungsleistung der Tandembeziehung: Entwicklung beruflicher Perspektiven .	21
Tabelle 6: Unterstützungsleistung außerhalb des Mentoringprogramms: Einblick in ein Tätigkeitsfeld.....	21
Tabelle 7: Unterstützungsleistung der Tandembeziehung: Einblick in ein Tätigkeitsfeld.....	22
Tabelle 8: Unterstützungsleistung außerhalb des Mentoringprogramms: Arbeits- / Praktikumsvermittlung .....	22
Tabelle 9: Unterstützungsleistung der Tandembeziehung: Arbeits- / Praktikumsvermittlung .....	22
Tabelle 10: Kontaktnutzung als erfolgreiche Strategie bei der Arbeitssuche (1. Beschäftigung, gesamt).....	25
Tabelle 11: Kontaktnutzung als erfolgreiche Strategie bei der Arbeitssuche (derzeitige Beschäftigung).....	27
Tabelle 12: Erwerbsstatus direkt nach dem Hochschulabschluss .....	28
Tabelle 13: Voraussetzung für die erste Stelle: Hochschulabschluss .....	32
Tabelle 14: Voraussetzung für die erste Stelle: Art der Hochschule.....	33
Tabelle 15: Voraussetzung für die erste Stelle: Studienfach .....	33
Tabelle 16: Voraussetzung letzte Stelle: Hochschulabschluss.....	35
Tabelle 17: Voraussetzung letzte Stelle: Art des Hochschulabschlusses.....	35
Tabelle 18: Voraussetzung für letzte Stelle: Studienfachh .....	36
Tabelle 19: Voraussetzung für letzte Stelle: akademische Weiterbildung (Promotion, etc.).....	36
Tabelle 20: Benötigte Kompetenzen bei der ersten Beschäftigung .....	39
Tabelle 21: Benötigte Kompetenzen bei letzter Beschäftigung .....	41
Tabelle 22: Berufliche Stellung bei erster Beschäftigung nach Gruppen.....	43
Tabelle 23: Berufliche Stellung bei letzter Beschäftigung nach Gruppen .....	45
Tabelle 24: Durchschnittliche Zufriedenheit mit der Koordinationsstelle .....	53
Tabelle 25: Durchschnittliche Anzahl persönlicher Treffen .....	59
Tabelle 26: Durchschnittsdauer persönlicher Treffen .....	60



## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Höchster Ausbildungsabschluss nach Gruppen .....	12
Abb. 2: Fachprovenienz nach Gruppen .....	16
Abb. 3: Soziale Herkunft nach Gruppen .....	18
Abb. 4: Erfolgreiche Arbeitssuchstrategien (1. Beschäftigung).....	24
Abb. 5: Kontaktnutzung als erfolgreiche Arbeitssuchstrategie (1. Beschäftigung) .....	24
Abb. 6: Erfolgreiche Arbeitssuchstrategien (letzte Beschäftigung) .....	25
Abb. 7: Kontaktnutzung als erfolgreiche Arbeitssuchstrategie (letzte Beschäftigung).....	26
Abb. 8: Erster Erwerbsstatus ohne Arbeitssuche .....	29
Abb. 9: Notwendige Einstellungsvoraussetzungen für die erste Stelle .....	31
Abb. 10: Notwendige Einstellungsvoraussetzungen für letzte Stelle .....	34
Abb. 11: Durchschnittliche Beschäftigungsqualität nach Einzelkomponenten (1. Beschäftigung)..	37
Abb. 12: Durchschnittliche Beschäftigungsqualität nach Einzelkomponenten (letzte Besch.).....	38
Abb. 13: Bedarf an Kompetenzen (erste Beschäftigung).....	39
Abb. 14: Bedarf an Kompetenzen (letzte Beschäftigung) .....	40
Abb. 15: Berufliche Stellung bei erster Beschäftigung (Angestellte).....	44
Abb. 16: Durchschnittliches letzte Bruttoeinkommen.....	46
Abb. 17: Durchschnittliche Persönlichkeitswerte .....	49
Abb. 18: Stabilität der derzeitigen beruflichen Situation .....	51
Abb. 19: Durchschnittliche Zufriedenheit mit der Koordinationsstelle .....	52
Abb. 20: Besuchsregelmäßigkeit von Workshops .....	53
Abb. 21: Nützlichkeit von Workshops .....	53
Abb. 22: Besuchsregelmäßigkeit von Informationsveranstaltungen .....	55
Abb. 23: Nützlichkeit von Informationsveranstaltungen .....	55
Abb. 24: Besuchsregelmäßigkeit von Vorträgen.....	56
Abb. 25: Nützlichkeit von Vorträgen.....	56
Abb. 26: Besuchsregelmäßigkeit von Netzwerktreffen .....	57
Abb. 27: Nützlichkeit von Netzwerktreffen .....	57
Abb. 28: Durchschnittliche Nutzungsintensität einzelner Kooperationsformen.....	58
Abb. 29: Häufigkeit persönlicher Treffen.....	59
Abb. 30: Durchschnittsdauer persönlicher Treffen.....	60
Abb. 31: Zufriedenheit mit der praktischen Gestaltung der Tandembeziehung .....	61
Abb. 32: Tandemnützlichkeit.....	63
Abb. 33: Förderung des Muts zur Karriere.....	64
Abb. 34: Förderung der Persönlichkeitsmerkmale durch die Tandembeziehung .....	65