

HNU Working Paper

Nr. 15

Magdalena Fremdling

Gesamtauswertung BayernMentoring

Mentoring und sozialer Vergleich

6 / 2011

Abstrakt

Unternehmen setzen zunehmend Mentoring-Programme ein, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. BayernMentoring fördert Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Fachfrauen aus der Wirtschaft sind als Mentorinnen Vorbild für die Studentinnen. Mentoring fördert die Bindungskraft an den Studiengang und ermöglicht die Aneignung einer fachlichen Identität. Langfristig soll dadurch die Zahl der Absolventinnen in diesen Studiengängen gesteigert und sollen mehr Frauen für Führungspositionen in diesen Fachrichtungen qualifiziert werden. Die Gesamtauswertung ermöglicht erstmals einen Überblick über die Bewertung an allen teilnehmenden Hochschulen. Eine mögliche Erklärung für den Erfolg von Mentoring findet die vorliegende Arbeit in Studien zum sozialen Vergleich.

Freie Schlagwörter:

Personalentwicklung, Mentoring, Vorbild, Frauenförderung, MINT

JEL-Klassifikation:

M12 , M53

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Problemstellung	4
1.2	Aufbau der Arbeit	4
2	Projektbeschreibung	6
2.1	Projektvision und Zielsetzung.....	6
2.2	Konzept BayernMentoring.....	10
2.2.1	BayernMentoring Stufe 1	10
2.2.2	BayernMentoring Stufe 2.....	12
2.2.3	BayernMentoring Stufe 3.....	12
2.3	Evaluation BayernMentoring WS 2005/06 bis WS 2007/08	13
3	Theoretische Grundlagen.....	15
3.1	Mentoring als Erfolgskonzept.....	15
3.2	Mentoring und die Wirksamkeit von Vorbildern	17
4	Vorgehensweise und Methodik der Evaluation	23
5	Die wichtigsten Ergebnisse der Auswertung	25
5.1	Vergleich Mentee - Mentorin	26
5.1.1	Ergebnisse der Themengruppe 1: Fragen zur Mentoring-Beziehung	27
5.1.2	Ergebnisse der Themengruppe 3: Fragen zum Rahmenprogramm	30
5.2	Entwicklungstendenzen im 3 - Jahres – Intervall	33
5.2.1	Ergebnisse der Themengruppe 1: Fragen zur Mentoring – Beziehung	33
5.2.2	Ergebnisse der Themengruppe 2: Fragen zu den Erwartungen der Mentees	37
5.3	Fazit	42
6	Verbesserungspotential	43
6.1	Für das Programm	43
6.2	Für die Evaluation	46
6.3	Fazit und Ausblick.....	48
7	Literaturverzeichnis	50
8	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	52
9	Anhang.....	53

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Durch den Fachkräftemangel in Ingenieurberufen suchen Unternehmen zunehmend Frauen als Fach- und Führungskräfte, um deren Potential für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu nutzen. Der niedrige Frauenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und die hohen Abbruchquoten der Studentinnen begrenzen die Chancen der Unternehmen bei der Rekrutierung. Die Frauenbeauftragten an bayerischen Fachhochschulen begegnen dem hohen Studienabbruch der Studentinnen in der Technik seit dem Jahr 2005 mit dem landesweiten Programm BayernMentoring. Über den frühen Kontakt zu Fachfrauen aus der Wirtschaft sollen die Bindungskräfte der Studentinnen an den Studiengang gestärkt und die Studienabbruchquoten reduziert werden.

Mit der vorliegenden Arbeit wurde erstmals eine Gesamtauswertung der ersten drei Projektjahre erstellt. Eine mögliche Erklärung für die Wirksamkeit von Vorbildern sucht die Arbeit in Studien zum sozialen Vergleich. Den Erfolg des Programms belegt die Arbeit mit der Auswertung und Interpretation der Evaluationsergebnisse und mit einer Studienverlaufsbetrachtung der Teilnehmerinnen der ersten drei Projektjahre.

Erstellt wurde die Arbeit im Auftrag der Landessprecherin der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen, Fachhochschulen für angewandte Wissenschaften. Stand der Bearbeitung ist August 2010.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im Wesentlichen besteht die Arbeit aus vier Kapiteln.

In Kapitel 2 wird die Projektvision, die Zielsetzung und das Konzept des Programms BayernMentoring vorgestellt. Die bundesweiten Studienabbruchquoten und die niedrigen Verbleibquoten in ausgewählten Studiengängen an bayerischen Fachhochschulen belegen die Notwendigkeit des Angebots. In den Informationen zur Evaluation werden die Ziele der Auswertung beschrieben und die Hochschulen mit der jeweiligen Anzahl der Mentoring-Tandems sowie den Studiengängen der teilnehmenden Studentinnen dargestellt.

Kapitel 3 stellt die theoretischen Grundlagen vor. Mentoring wird als erfolgreiches Förderinstrument für Nachwuchskräfte beschrieben. Eine Erklärung für die Wirksamkeit von Vorbildern im Mentoring bieten die Studien zum sozialen Vergleich.

Die Methodik und Vorgehensweise der Evaluation wird in Kapitel 4 aufgezeigt.

Kapitel 5 stellt die Ergebnisse und die Interpretation der Differenzen in der Bewertung und der Änderungen im Zeitverlauf vor. Die Studienverlaufsanalyse ergänzt die subjektive Bewertung des Programms durch die Mentees. Aus den Ergebnissen der Auswertung werden Empfehlungen für das Programm abgeleitet.

Abschließend wird in Kapitel 6 das Verbesserungspotential nochmals ausführlich dargestellt. Fazit und Ausblick ordnen das Programm als erfolgreiches Instrument zur Förderung von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen ein. Jedoch können die Chancen, die das Programm ermöglicht, nur durch individuelle Entscheidungen erschlossen werden.

2 Projektbeschreibung

2.1 Projektvision und Zielsetzung

BayernMentoring ist ein Projekt der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften - Fachhochschulen. Das Gesamtkonzept wurde als Teil der übergeordneten Strategie „Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ mit Pilotprojekten in Nürnberg und München entwickelt. Ab dem Wintersemester 2005/06 wurde es schrittweise an allen bayerischen Hochschulen eingeführt.

Ziel des Projektes ist es, die Studienabbruchquote der weiblichen Studierenden in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen zu senken. Die Studentinnen sollen in ihrer Studienwahl bestätigt und Absolventinnen in der Phase des Berufseinstiegs unterstützt werden. Langfristig soll dadurch die Zahl der Absolventinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen gesteigert und der Frauenanteil in Führungspositionen in dieser Fachrichtung erhöht werden.¹

In naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen ist der Frauenanteil sehr niedrig. Im Wintersemester 2008/09 betrug dieser in den Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau und Informatik in Bayern nur 13 Prozent.² Bundesweit ist die Studienabbruchquote der weiblichen Studierenden in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften besonders hoch. An Fachhochschulen wird diese Fächergruppe vom Fachbereich Informatik dominiert. Ursachen für die hohe Studienaufgabe von Frauen in dieser Fächergruppe sind auch in fachkulturellen Mentalitäten und Verhaltensweisen zu suchen und lassen sich nicht nur auf die Probleme männlicher Studierender reduzieren. Die niedrigere Abbruchquote in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ist darauf zurückzuführen, dass Studienanfängerinnen sich hier neben Maschinenbau überwiegend in Architektur immatrikulieren. Der Studiengang Architektur zeichnet sich an Fachhochschulen tendenziell durch einen niedrigen Studienabbruch aus.³

¹ Vgl. Brunner und Schiedermeier (Projektantrag, 2008), S. 2.

² Vgl. Börensen und Gensch (MINT, 2009), S. 83.

³ Vgl. Heublein u.a.(Schwund- und Studienabbruchquoten, 2008), S. 31-34.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Studienabbruchquoten bei weiblichen Studierenden in ausgewählten Fächergruppen an Fachhochschulen bundesweit, bezogen auf den Absolventenjahrgang.

Fächergruppe	Abbruchquote an Fachhochschulen in Prozent		
	2002	2004	2006
Wirtschaftswissenschaften	21%	11%	13%
Mathematik/ Naturwissenschaften	49%	33%	32%
Ingenieurwissenschaften	11%	9%	19%

Tabelle 1: Studienabbruchquoten bei Studentinnen

Quelle: Heublein u.a. (Schwund- und Studienabbruchquoten 2008), S. 31-34

Für die Fachhochschulen in Bayern wurden Verbleibquoten für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau und Informatik ermittelt. Diese differenzieren nach Geschlecht und Art der Hochschulzugangsberechtigung. Die Untersuchung erfasst Studierende, die in den Wintersemestern 2002/03, 2003/04, 2004/05 und 2005/06 im ersten Fachsemester in diesen Studiengängen eingeschrieben waren. Die Grafik zeigt, dass der Schwund hoch ist und sich nicht nur auf die Studieneingangsphase beschränkt.⁴

⁴ Vgl. Börensens und Gensch (MINT, 2009), S. 88.

Mittlere Verbleibquoten in den ersten sechs Fachsemestern

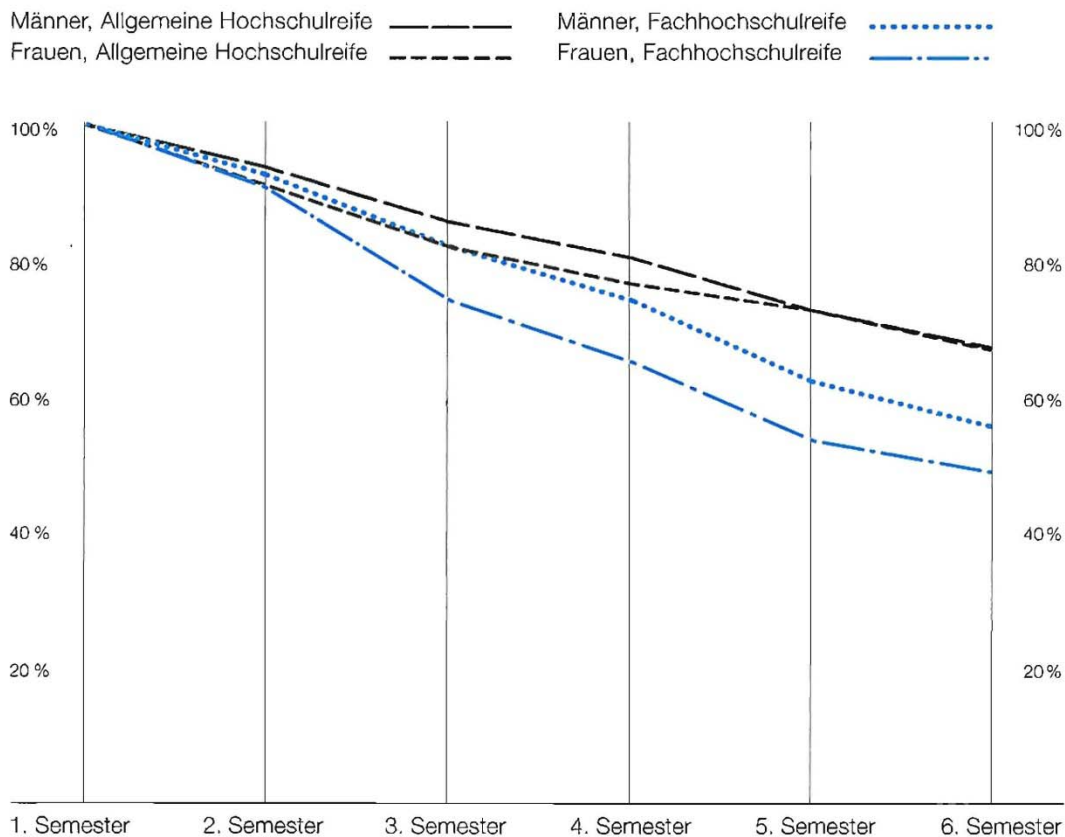


Abbildung 1: Mittlere Verbleibquoten

Quelle: Börensen und Gensch (MINT, 2009), S. 88.

Vor allem fachliche Schwierigkeiten sind erfahrungsgemäß die Ursache für den Studienabbruch der Studentinnen in den ersten Fachsemestern. In den höheren Studiensemestern sind häufig soziale Bedingungen maßgebend. Gerade in Studiengängen, die in höherem Maße männerdominiert sind, ist das Studienklima für Frauen demotivierend. Weibliche Studierende zweifeln daran, sich in einer technisch-orientierten Berufswelt tatsächlich behaupten zu können.⁵

Als Grund für den Studienabbruch geben mit 24 Prozent doppelt so viele Frauen wie Männer an: „Ich habe mich als Außenseiter bzw. Außenseiterin gefühlt“.⁶

⁵ Vgl. Brunner und Schiedermeier (Projektantrag, 2008), S. 2.

⁶ Vgl. Winker u.a. (<http://www.tu-harburg.de/studienabbruch/daten.html>).

Wirkung des Projektes

Fehlende weibliche Vorbilder sieht die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten deshalb als eine Hauptursache für den Studienabbruch der weiblichen Studierenden an. Im BayernMentoring lernen Studentinnen der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge erfolgreiche Frauen aus dieser Fachrichtung kennen. Diese Fachfrauen aus der Wirtschaft sind als Mentorinnen Vorbild für die Studentinnen. Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten geht davon aus, dass weibliche Vorbilder den erfolgreichen Studienabschluss der Studentinnen fördern und den reibungslosen Berufseinstieg unterstützen.

„Die Betreuung durch Mentorinnen stärkt die Motivation und das Selbstbewusstsein der Studentinnen. Mentorinnen führen vor, dass es auch für Frauen in technischen Berufen möglich ist, Karriere zu machen und Führungspositionen zu erreichen. Sie vermitteln den Studentinnen, welche Fähigkeiten notwendig sind, um sich in einem technikdominierten Umfeld zu behaupten, durchzusetzen und anerkannt zu werden, denn sie, die Mentorinnen, haben schließlich genau das bereits erreicht.“⁷

Den Einsatz von Mentorinnen sehen die Frauenbeauftragten als entscheidend für den Projekterfolg an. Mentoring kann die Bindungskraft an den Studiengang fördern und die Aneignung einer fachlichen Identität ermöglichen. Durch den geringen Frauenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Berufen, ist die Gewinnung von geeigneten Mentorinnen jedoch von Beginn an die größte Herausforderung des Projekts. Nach einer Umfrage des Vereins Deutscher Ingenieure e.V. liegt die Ingenieurinnenquote in Deutschland bei nur 11 Prozent. Um mehr Frauen für das Ingenieurstudium zu gewinnen, setzt auch der VDI deshalb auf die Vorbildwirkung von Ingenieurinnen für Schülerinnen und Studentinnen.⁸

⁷ Vgl. Brunner und Schiedermeier (Projektantrag, 2008), S. 2.

⁸

2.2 Konzept BayernMentoring

BayernMentoring ist als dreistufiges Kaskadenmentoring konzipiert. In Stufe 1 werden Studentinnen ab dem 3. Fachsemester ein Jahr lang von erfahrenen Fachfrauen aus der Wirtschaft unterstützt und beraten. In Stufe 2 profitieren Studienanfängerinnen ein Semester lang vom intensiven Erfahrungsaustausch mit Studentinnen der höheren Fachsemester. In Stufe 3 werden über Schulpartnerschaften Kontakte zwischen Schülerinnen und Studentinnen gefördert. In jeder Mentoring-Stufe beraten und unterstützen die Mentorinnen im fachlichen und persönlichen Bereich. Daneben bieten gemeinsame Veranstaltungen des Rahmenprogramms vielfältige Möglichkeiten zum Austausch untereinander und zum Netzwerkaufbau. BayernMentoring fördert den erfolgreichen Studienabschluss deshalb durch den Austausch zwischen den Teilnehmerinnen und durch den Kontakt mit erreichbaren Vorbildern.

2.2.1 BayernMentoring Stufe 1

BayernMentoring der ersten Ausbaustufe fördert Studentinnen ab dem 3. Fachsemester. Stufe 1 besteht aus drei Projektbausteinen:

- „One-to-One Mentoring“
- Seminare
- Netzwerkaufbau

Beim „One-to-One Mentoring“ wird jeder Mentorin aus der Wirtschaft eine Studentin als Mentee zugeordnet. Die persönliche Beziehung zwischen Mentee und Mentorin ist der zentrale Projektbaustein. Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung und Veranstaltungen zum Netzwerkaufbau unter den Mentoring-Teilnehmerinnen, unterstützen das Mentoring.

Akquise der Teilnehmerinnen

An jeder Hochschule wirbt individuell ein Projektteam bei den Studentinnen für die Teilnahme am Programm. Teilweise werden Informationsflyer eingesetzt, persönliche E-Mails geschrieben oder Informationsveranstaltungen durchgeführt. Interessierte Studentinnen bewerben sich zur Teilnahme mit einem Profilbogen. Hier informieren sie die Verantwortlichen über ihr Studium, ihre beruflichen Ziele und persönlichen Interessen sowie ihre Motivation für die Teilnahme am BayernMentoring. In den

Unternehmen der Region werben die Verantwortlichen bei interessierten Fachfrauen für die Teilnahme als Mentorin. Frauen, die sich als Mentorin engagieren wollen, füllen ebenfalls einen Profilbogen aus. In diesem machen sie Angaben zu ihrem Studium, ihrem beruflichen Werdegang und zu Zielen in ihrem Berufsleben.

Zusammenstellung der Mentoring-Tandems

Auf Basis der vorliegenden Bewerbungen und Profilbögen werden durch die Verantwortlichen die Mentoring-Tandems zusammengestellt. Dabei wird versucht, gemeinsame Interessen zu berücksichtigen und den Studentinnen Mentorinnen zuzuordnen, die ein ähnliches Studium absolviert haben.

Gestaltung der Mentoring-Beziehung

Bei der Auftaktveranstaltung lernen sich Mentee und Mentorin kennen und schließen gemeinsam eine Mentoring-Vereinbarung ab. Als freiwillige Selbstverpflichtung begründet diese die Mentoring-Beziehung. Mentee und Mentorin legen sich auf die gemeinsame Verantwortung für den erfolgreichen Verlauf fest und sichern sich Vertraulichkeit für die persönlichen Gespräche zu. Darüber hinaus werden Absprachen zur Kontaktaufnahme, zur Häufigkeit und zu den Zielen der Treffen festgelegt.

Seminare und Netzwerkaufbau

Begleitet wird die Mentoring-Beziehung durch ein Rahmenprogramm an jeder Hochschule und durch ein landesweites Seminarangebot. An einigen Hochschulen ermöglicht eine Zwischenbilanz eine erste Einschätzung zur Halbzeit. Daneben gibt es an den teilnehmenden Hochschulen weitere Angebote im Rahmen des Projektes. Teilweise werden regelmäßige Stammtischtreffen durchgeführt, Werksführungen in den Unternehmen der Mentorinnen angeboten, gemeinsame Messebesuche organisiert und Aktivitäten zu formlosen Netzwerktreffen, wie Stadtführungen, Grillfeste oder der Besuch eines Hochseilgartens, angeboten. Alle Veranstaltungen regen zum Austausch im Netzwerk an.

Abschluss und Interne Evaluation

Zum Abschluss des Projektes ziehen die Teilnehmerinnen bei einer gemeinsamen Veranstaltung Bilanz und reflektieren die jeweiligen Lern- und Entwicklungserfolge mit den anderen Teilnehmerinnen. Mit der Abschlussbilanz wird die Mentoring-

Beziehung offiziell beendet. Im Anschluss an die Projektlaufzeit wird die interne Evaluation mit einem standardisierten Fragebogen an jeder teilnehmenden Hochschule durchgeführt.

2.2.2 BayernMentoring Stufe 2

Im Mentoring der Stufe 2 werden Studienanfängerinnen ein Semester lang durch Studentinnen der höheren Fachsemester unterstützt. Die zweite Ausbaustufe besteht in der Regel ebenfalls aus drei Projektbausteinen. Das Konzept wird jedoch an den teilnehmenden Hochschulen individuell zusammengestellt.

- “One-to-One Mentoring“- oder Gruppenmentoring
- Seminare
- Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen

Ein Mentoring-Zyklus der Stufe 2 dauert meist nur ein Semester. Die Organisation entspricht weitgehend dem der Stufe 1. Die Unterstützung der Studienanfängerinnen bei der Orientierung im Studium und bei der Bewältigung der ersten fachlichen Hürden steht im Mittelpunkt des Mentoring. Seminare für Teilnehmerinnen der Stufe 2 werden individuell an den Hochschulen angeboten. Sie sollen vor allem die fachlichen Kompetenzen stärken und die Persönlichkeitsentwicklung fördern. An einigen Hochschulen gibt es ein eigenes Rahmenprogramm. Häufig werden die Teilnehmerinnen zu den Netzwerkveranstaltungen der Stufe 1 eingeladen. Bei der Teilnahme an den Netzwerkveranstaltungen lernen die Studienanfängerinnen weitere Vorbilder kennen. Zur Förderung des erfolgreichen Berufseinstiegs wird das Netzwerk jedoch meist erst bei der Teilnahme an der Stufe 1 des BayernMentoring genutzt.

2.2.3 BayernMentoring Stufe 3

Für die dritte Stufe des BayernMentoring gibt es seit dem Wintersemester 2008/09 erste Pilotprojekte. Aus den Erfahrungen dieser Projekte soll ein Konzept für diese Stufe erstellt werden. Ziel der dritten Stufe des BayernMentoring ist es, **Schülerinnen der Oberstufe**, die Interesse an einem MINT-Studienfach haben, durch eine Studentin dieses Fachs zu betreuen. Studentinnen können gezielt Einblick in den Ablauf des Studiums geben, über notwendige Voraussetzungen für das Studium informieren und Erfahrungen und Tipps an die Schülerinnen weitergeben.

2.3 Evaluation BayernMentoring WS 2005/06 bis WS 2007/08

Die interne Evaluation des Projektes soll thematische Stärken und Schwächen aufzeigen, eine qualitative Bewertung ermöglichen und dadurch eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Programms an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen sichern. Die vorliegende Gesamtauswertung ermöglicht erstmalig einen Überblick über die Bewertung an allen teilnehmenden Hochschulen. Landesweit wird BayernMentoring seit dem Wintersemester 2005/06 in der ersten Ausbaustufe angeboten. In der Gesamtevaluation werden die drei Projektjahre mit Beginn jeweils im WS 2005/06, WS 2006/07 und WS 2007/08 zusammengefasst.

Einen Überblick über die teilnehmenden Hochschulen der drei ausgewerteten Projektjahre bietet die folgende Tabelle:

	Tandems 2005/06	Tandems 2006/07	Tandems 2007/08
Amberg-Weiden		9	9
Aschaffenburg	6	8	10
Augsburg	6	6	6
Coburg	11	10	12
Ingolstadt	10	10	13
Landshut	2	12	9
München	16	17	15
Neu-Ulm		8	20
Nürnberg	10	15	16
Regensburg		12	15
Rosenheim		7	7
Tandems insgesamt	61	114	132

Tabelle 2: Anzahl der Tandems an den teilnehmenden Hochschulen

Quelle: Excel-Sheet: Daten_Studiengänge_Gesamtauswertung_2010.xls

Die Mehrheit der teilnehmenden Studentinnen kommt aus den Fachbereichen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Wirtschaftsinformatik, Informatik und Elektrotechnik. Die übrigen Studentinnen studieren andere Studienfächer, aus dem vielfältigen Studienangebot im Bereich Naturwissenschaft und Technik an den beteiligten Hochschulen.

Fachbereich	2005/06	2006/07	2007/08
Wirtschaftsingenieurwesen	16%	22%	25%
Maschinenbau	10%	12%	9%
Wirtschaftsinformatik	10%	9%	9%
Informatik	13%	8%	5%
Elektrotechnik Informationstechnik	16%	8%	5%
Sonstige	35%	41%	47%

Tabelle 3: Anteil der Studienfächer der teilnehmenden Studentinnen in Prozent

Quelle: Excel-Sheet: Daten_Studiengänge_Gesamtauswertung_2010.xls

3 Theoretische Grundlagen

3.1 Mentoring als Erfolgskonzept

Mentoring-Konzepte haben alte Wurzeln. Vorläufer finden sich im Altertum bei der Legende des Odysseus. Während der Abwesenheit des Odysseus unterstützt und berät Mentor Telemachos, den Sohn des Odysseus.

Die Bezeichnung „Mentor“ wird deshalb als Synonym für eine erfahrene Person verwendet, die eine jüngere noch unerfahrene Person als Coach und Berater begleitet.

Mentoring wird innerhalb von Organisationen, Branchen und politischen Parteien eingesetzt, um junge Nachwuchstalente zu fördern und geschieht i.d.R. eher informell. In einer Organisation wird Ausschau gehalten, welcher Experte einen Novizen ehrenamtlich unterstützen kann, um dessen Karriere zu fördern. Leitende Führungskräfte werden als Mentoren eingebunden und sind Vorbilder und Vermittler von Erfahrungen und Werten der Organisationskultur. Daraus lässt sich ableiten, dass Männer in Führungspositionen ihre Karriere häufig einem Mentor verdanken und selbst wieder die Rolle des Förderers für einen jungen Mann übernehmen.

Im Mittelpunkt der Strategie des Mentoring als Förderinstrument steht die interaktive Gestaltung der Beziehung zwischen Mentee und Mentor. Diese soll

- beruflich fördernd
- direkt unterstützend und
- partnerschaftlich auf Zeit ausgerichtet sein.

Den Kern der Tandembeziehung bildet der auf Gegenseitigkeit beruhende Erfahrungsaustausch, der die Weitergabe von formellem und informellem Wissen ermöglicht. Die Nachwuchsführungskraft erhält dadurch die Chance, Einblick in die berufliche Tätigkeit des Mentors und Zugang zu Netzwerken zu erhalten. Ein individuelles Feedback ermöglicht der Nachwuchskraft, das eigene Potential in einem geschützten Raum zu entwickeln.⁹

⁹ Vgl. Peters (Nachwuchsförderung, 2004), S. 7ff.

Als Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit werden Mentoring-Programme seit zwei Jahrzehnten zur Frauenförderung genutzt. Obwohl Frauen so qualifiziert sind wie nie zuvor, sind Frauen in der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert.¹⁰

Nach dem Wochenbericht des DIW Berlin beträgt der Frauenanteil an den Vorstandsposten in den 100 größten Wirtschaftsunternehmen in Deutschland nur 1,3 Prozent. In den Top-200-Unternehmen sind 2,5 Prozent der Vorstandsitze von Frauen besetzt. Als Gründe nennt der Wochenbericht einerseits die Doppelbelastung von Familie und Beruf, vor deren Hintergrund Frauen im Beruf häufig weniger zugetraut wird als männlichen Kollegen. Frauen erhalten eine geringere Förderung und keinen Zugang zu wichtigen Netzwerken. Auch die Ausgestaltung von Führungspositionen orientiert sich an der Lebenswirklichkeit der Männer. Die Rahmenbedingungen für Führungskräfte sind an eine spezifische Anforderungsstruktur geknüpft. Dieser Anforderungsstruktur können Arbeitskräfte nur gerecht werden, wenn sie von familiären Pflichten freigestellt sind.¹¹

Daneben wird das männlich definierte Managerleitbild als bedeutendstes Karrierehindernis angeführt.

„Bei fehlenden weiblichen Vorbildern und Rollenmustern in Führungspositionen fällt es Frauen häufig schwerer, ihre Karriereplanung so stringent voranzutreiben und ihre Ansprüche so selbstbewusst einzufordern wie ihre männlichen Kollegen.“¹²

Um den Frauenanteil in leitenden Führungspositionen zu erhöhen, setzen Unternehmen zunehmend Mentoring-Programme zur Frauenförderung ein.¹³

¹⁰ Vgl. Peters (Nachwuchsförderung, 2004), S. 10.

¹¹ Vgl. Holst und Schimeta (Frauen in Top-Gremien, 2009), S. 302-309.

¹² Ebd. S. 308.

¹³ Vgl. <http://nachhaltigkeit.daimler.com/reports/daimler/annual/2009/nb/German/6050/diversity-masnahmen.html>

3.2 Mentoring und die Wirksamkeit von Vorbildern

Wenn weibliche Vorbilder die Studienabbrecherquote bei Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen verringern sollen, muss nach der Wirkung von Vorbildern gefragt werden. Welchen Einfluss haben weibliche Vorbilder auf Studierende in der Technik, und wie können sie den Studienerfolg günstig beeinflussen? Eine Antwort darauf bieten Studien zum sozialen Vergleich.

Sozialer Vergleich

Stellen sich Studentinnen in höheren Semestern die Frage, ob sie sich als Frauen im technisch-orientierten Berufsumfeld behaupten können, benötigen sie ein möglichst genaues Bild von sich selbst. Sie müssen sich selbst und ihre eigenen Fähigkeiten einschätzen. Kann ich mich im technischen Umfeld behaupten? Bin ich durchsetzungsfähig – gemessen woran? Diese Fragen zum Selbstbild lassen sich vor allem in aktuellen Vergleichen beantworten. Vergleiche zwischen Selbst und anderen werden spontan und unmittelbar durchgeführt. Sie werden auch dann eingesetzt, wenn objektive Leistungsstandards vorhanden sind.¹⁴

Gründe für soziale Vergleiche

In Entscheidungssituationen ermöglichen soziale Vergleiche eine effiziente Informationsverarbeitung und Entscheidungsfindung. Darüber hinaus befriedigen sie fundamentale Bedürfnisse nach einem stabilen Selbstbild, der Stärkung des Selbstbewusstseins und des Bewusstseins über die eigenen Fähigkeiten und Grenzen.¹⁵

Sozialen Vergleichen liegen unterschiedliche Motive zugrunde. Ein Motiv ist das Bedürfnis nach Selbsterkenntnis. Im sozialen Vergleich erhalten Menschen eine Rückmeldung über die eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten. Diese Rückmeldung ermöglicht Selbsterkenntnis und führt zu einem stabilen Selbstbild. Informationen über das Selbst, die einen Menschen in einem möglichst positiven Licht darstellen, dienen darüber hinaus der Stärkung des Selbstwertgefühls. Soziale Vergleiche werden

¹⁴ Vgl. Mussweiler (Sozialer Vergleich, 2006a), S. 103.

¹⁵ Vgl. Mussweiler u.a. (Social comparison, 2006b), S. 35.

deshalb gezielt zur Verbesserung des eigenen Selbstbildes eingesetzt. Das Bedürfnis nach Selbsterhöhung ist hier Motiv für den sozialen Vergleich. Ein weiteres Motiv ist das Bestreben, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und zu verbessern. Vergleiche bieten Informationen und Hinweise für eine Selbstverbesserung. Gerade in Leistungssituationen können sie das Bestreben nach Selbstverbesserung unterstützen.

Darüber hinaus dienen soziale Vergleiche logischen und konversationalen Überlegungen. Informationen über sich selbst und andere sind häufig relativ definiert. Um eine Aussage treffen zu können, wie durchsetzungsstark oder fachlich kompetent ein Mensch ist, müssen Vergleichsstandards betrachtet werden. Nur wenn Vergleiche zwischen der zu beurteilenden Person und dem jeweils relevanten Standard vorgenommen werden, können eingehende Informationen richtig interpretiert und ausgehende Informationen richtig kommuniziert werden.¹⁶

Auswahl der Standards im sozialen Vergleich

Welche Standards werden nun für soziale Vergleiche ausgewählt? Prinzipiell gibt es eine endlose Zahl von relevanten Vergleichsstandards. Die Auswahl erfolgt jedoch einerseits nach Effizienzkriterien und wird andererseits von den zugrunde liegenden Motiven für den sozialen Vergleich bestimmt.

Aus Effizienzkriterien werden Personen zum Vergleich herangezogen, die der urteilenden Person schon lange bekannt sind und mit welchen sie häufiger zu tun hat. Diese Personen werden zu *Routinestandards* die helfen, in sozialen Vergleichen schnelle Entscheidungen zu treffen. Unbewusst wird häufig der „beste Freund“ als Routinestandard herangezogen. Darüber hinaus sind weitere Routinestandards möglich. Je nach Lebensphase können Lebenspartner oder Lebenspartnerin, nahe Angehörige oder Kollegen als Vergleichsstandard an Bedeutung gewinnen.¹⁷

¹⁶ Vgl. Mussweiler (Sozialer Vergleich, 2006a), S. 104f.

¹⁷ Vgl. ebd. S. 107f.

Standard nach Effizienzkriterien	Standard nach Einklang mit der eigenen Motivationslage
Routinestandard Auswahl, bei dem der Vergleich möglichst effizient durchgeführt werden kann.	Ähnlicher Standard Motiv: Selbsterkenntnis, deshalb lateraler Vergleich
	Unterlegener Standard Motiv: Selbsterhöhung, deshalb abwärts gerichteter Vergleich
	Überlegener Standard Motiv: Selbstverbesserung, deshalb aufwärts gerichteter Vergleich

Tabelle 4: Auswahl der Standards im sozialen Vergleich

Quelle: Eigene Darstellung nach Mussweiler (Sozialer Vergleich, 2006a), S.105ff.

Konsequenzen sozialer Vergleiche

In welcher Richtung soziale Vergleiche das Selbst beeinflussen, ist davon abhängig, welches Selbstwissen beim sozialen Vergleich aktiviert wird und ob Ähnlichkeiten oder Unterschiede mit dem Standard gesucht werden. Stehen Gemeinsamkeiten mit zwischen Selbst und Standard im Vergleich im Vordergrund, wird standardkonsistentes Selbstwissen gesucht. Das Selbst aktiviert Selbstwissen über Ähnlichkeit mit dem Standard. Wird dagegen nach Unterschieden mit dem Standard gesucht, wird Selbstwissen aktiviert, das die Differenz zum Standard bestätigt. Informationen über Gemeinsamkeiten mit einem höheren Standard legen nahe, dass sich Selbst und Standard in relevanten Dimensionen ähnlich sind und Selbsteinschätzungen deshalb wahrscheinlich die eigenen Fähigkeiten ähnlich hoch einschätzen. Der Ähnlichkeitstest ermöglicht die Anpassung an den höheren Standard. Informationen, die Unterschiede zwischen der Testperson und der anderen Person hervorheben, aktivieren Selbstwissen über die Differenz. Als Konsequenz werden in nachfolgenden

Bewertungen die eigenen Fähigkeiten geringer eingeschätzt. Der Unterschiedstest führt zu einem Kontrast zwischen Selbst und Standard.¹⁸

Die Richtung des Einflusses sozialer Vergleiche lässt sich nicht immer genau vorhersagen. So können Vergleiche mit einem hohen Standard dazu führen, dass sich Personen schlechter einschätzen, als im Vergleich mit einem niedrigeren Standard. Oft führen soziale Vergleiche jedoch zu Assimilation und damit zu Anpassung an den höheren Standard. Stehen bei einem Vergleich Gemeinsamkeiten mit dem hohen Standard im Vordergrund, ist eine bessere Einschätzung möglich, als nach einem Vergleich mit einem niedrigeren Standard. Verantwortlich für diese entgegen gesetzten Konsequenzen sind vermittelnde Variablen wie die Extremität des Standards, die Vieldeutigkeit des Selbstwissens, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Kategorie, das Selbstwertgefühl der sich vergleichenden Person und die Nähe zwischen Selbst und Standard.

Selbsteinschätzungen, die zu einem Kontrast zwischen Selbst und Standard führen, lassen sich eher auf einen Vergleich mit einem extrem hohen Standard, mit der Zugehörigkeit zu einer anderen sozialen Kategorie oder mit einem Selbstwissen, welches die eigenen Fähigkeiten kritisch beurteilt, zurückführen.¹⁹

Assimilation und Anpassung an den Standard finden eher bei Vergleichen mit einem moderaten Standard statt, wenn der Standard erreichbar ist oder wenn Selbst und Standard derselben sozialen Kategorie angehören.²⁰

Die nachfolgende Grafik zeigt den Mechanismus der selektiven Zugänglichkeit des aktivierten Selbstwissens.

¹⁸ Vgl. Mussweiler ('Seek and ye shall find', 2001), S. 499ff.

¹⁹ Vgl. Mussweiler (Sozialer Vergleich, 2006a), S. 108ff.

²⁰ Vgl. Mussweiler und Damisch (Going back to Donald, 2008), S. 1313.

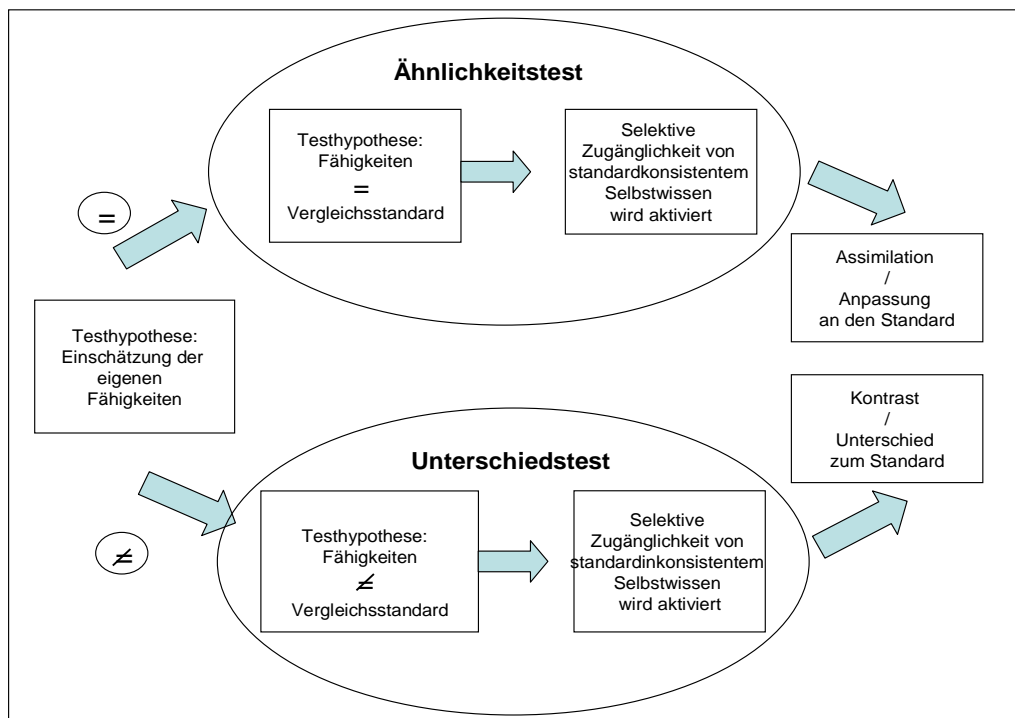


Abbildung 2: Mechanismus der selektiven Zugänglichkeit des Selbstwissens

Quelle: Eigene Darstellung nach Mussweiler u.a., 2006b

Fazit

Vorbilder können nach der Theorie der sozialen Vergleiche einen positiven Einfluss für die Anpassung an einen höheren Standard bewirken. Im Mentoring kann die Mentorin durch den Aufbau einer persönlichen, vertrauensvollen Beziehung zu einem Routinestandard für die Studentin werden. Ähnlichkeiten mit der Mentorin ermöglichen Rückschlüsse auf das eigene Selbstbild und stärken das Selbstbewusstsein der Studentin.

Chancen zur Assimilation an den Standard und zur Entwicklung der eigenen Fähigkeiten bieten Mentoring-Beziehungen für die beratene Person besonders dann, wenn

- Mentorinnen/Mentoren derselben sozialen Kategorie angehören → z.B. ein Studium in einem ähnlichen Studiengang im naturwissenschaftlich-technischen Bereich absolviert haben.

- Mentorinnen/Mentoren als Vorbilder einen moderaten, erreichbaren Standard für die beratene Person repräsentieren → z.B. Personal- und Budgetverantwortung in einer erreichbaren Position ausüben.
- Mentorinnen/Mentoren weitere Gemeinsamkeiten in kritischen Dimensionen mit der beratenen Person aufweisen → z.B. gemeinsame Interessen und Hobbys mit der Mentee teilen.
- Mentorinnen/Mentoren eine persönliche Beziehung zur beratenen Person aufbauen und in dieser auf Zeit ausgelegten freundschaftlichen Beziehung eine entsprechende Nähe ermöglicht wird → z.B. Zeit für regelmäßige, persönliche Treffen vorhanden ist.

Zusammenfassend lässt sich daher aus den Studien zum sozialen Vergleich für Mentoring-Konzepte schließen, dass Mentorinnen/Mentoren als Vorbild einen wichtigen Standard für Assimilation darstellen. Erreichbare Vorbilder können im BayernMentoring den Studienerfolg fördern und den erfolgreichen Berufseinstieg unterstützen.

4 Vorgehensweise und Methodik der Evaluation

SOLL

Für das Projekt BayernMentoring wurde eigens ein standardisierter Fragebogen entwickelt, mit dessen Hilfe jeder Mentoring-Durchgang an jeder teilnehmenden Hochschule evaluiert werden sollte. Mentorinnen und Mentees sollten getrennt erhoben werden, z.T. waren in den Bögen gruppenspezifische Fragen enthalten.

Ziele der Auswertung:

- Eine Gesamtauswertung über alle Hochschulen, differenziert nach Mentee und Mentorin, sollte thematische Stärken und Schwächen aufzeigen.
- Die Differenzierung zwischen Mentee und Mentorin sollte Aufschluss über ggfs. bestehende Asymmetrien in der Bewertung bei den Beteiligten geben.
- Der Zeitreihenvergleich sollte mögliche Entwicklungen aufzeigen.

IST

Bei der Gesamtauswertung gab es folgende Abweichungen:

- Bei der Erstellung des Fragebogens wurde nicht auf die quantitative Auswertbarkeit geachtet.
- Einzelne Hochschulen verwenden abgewandelte Fragen. Diese Fragen können nicht in die Auswertung einbezogen werden.
- Die Hochschule Aschaffenburg hat einen eigenen Fragebogen entwickelt und liefert Werte für einen gesamten Zeitraum von 5 Semestern ab. Die Auswertung aus Aschaffenburg ist daher ebenfalls nicht mit den anderen Auswertungen kompatibel.
- Die Grundgesamtheiten der einzelnen Detailauswertungen wechseln.
- Die Hochschule Regensburg hat an der gemeinsamen Evaluation nicht teilgenommen.
- Die Hochschule Landshut und die Hochschule Rosenheim unterscheiden in der Auswertung der gemeinsamen Fragen an alle Teilnehmerinnen nicht zwischen Mentee und Mentorin.
- Antworten, die mehr Nennungen als Teilnehmerinnen bei der Umfrage aufweisen, können nicht einbezogen werden. In der Auswertung 2007/08 betrifft dies einige

Antworten der Hochschule Ingolstadt, in der Auswertung 2006/07 Antworten der Hochschule Landshut und Antworten der Hochschule Neu-Ulm.²¹

FAZIT

Zwei Hochschulen (Aschaffenburg und Regensburg) können nicht in die Evaluation einbezogen werden.

Die Auswertbarkeit der Fragen muss durch eine nachträgliche Standardisierung der Antwortskalen (Likert-Skala mit 5 Merkmalsausprägungen) in einzelnen Fällen erst ermöglicht werden.

Die Gesamtevaluation stellt nur die gemeinsam auswertbaren Ergebnisse des landesweiten Programms dar.

DARSTELLUNG

Um eine übersichtliche Darstellung der Ergebnisse zu ermöglichen, wird in der Auswertung der Mittelwert verwendet. Da der Mittelwert auch aus den Extremwerten gebildet werden kann, wird im Einzelfall zusätzlich der Prozentrang der Merkmalsausprägungen dargestellt.

Die Zahlen von 1 – 5 stehen für folgende, verbalisierte Bewertung:

1	2	3	4	5
trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu

Tabelle 5: Likert-Skala

²¹ Vgl. Anlage 1: Excel—Sheet Grundgesamtheiten

5 Die wichtigsten Ergebnisse der Auswertung

Die Auswertung fasst die Ergebnisse in drei Themengruppen zusammen.

Themengruppe 1 stellt Fragen zur Mentoring-Beziehung.

Die Bewertungen der Mentees und Mentorinnen werden in dieser Themengruppe getrennt betrachtet.

Die **Mentees** sollen bewerten,

- wie wichtig die Übereinstimmung des Studiengangs von Mentee und Mentorin für den Erfolg der Mentoring–Beziehung ist,
- wie zufrieden sie mit der Beziehung zur **Mentorin** sind,
- ob sie den Kontakt zur Mentorin nach Abschluss des offiziellen Programms weiter pflegen möchten,
- ob sie selbst einmal Mentorin sein wollen und
- ob sie die Teilnahme am BayernMentoring anderen Studentinnen empfehlen.

Die **Mentorinnen** sollen bewerten,

- wie wichtig die Übereinstimmung des Studiengangs von Mentee und Mentorin für den Erfolg der Mentoring–Beziehung ist,
- wie zufrieden sie mit der Beziehung zur **Mentee** sind,
- ob sie den Kontakt zur Mentee nach Abschluss des offiziellen Programms weiter pflegen möchten,
- ob sie nochmals Mentorin im BayernMentoring sein wollen und
- ob sie die Teilnahme am BayernMentoring anderen Fachfrauen aus der Wirtschaft empfehlen.

Themengruppe 2 stellt Fragen zu den Erwartungen der Mentees.

Die **Mentees** sollen bewerten, ob sie

- durch das Mentoring in ihrer Studienwahl bestätigt wurden,
- konkrete Angebote, Praktikumsplatz oder Abschlussarbeit, von ihrer Mentorin erwartet haben,
- konkrete Angebote, Praktikumsplatz oder Abschlussarbeit, durch das Netzwerk des Mentoring erwartet haben,
- ohne Mentoring das Studium abgebrochen oder den Studiengang gewechselt hätten.

Themengruppe 3 stellt Fragen zum Rahmenprogramm.

Auch hier werden die Bewertungen der Mentees und Mentorinnen getrennt betrachtet.

Die **Mentees** und **Mentorinnen** sollen bewerten,

- wie zufrieden sie mit der Auftaktveranstaltung waren,
- ob die Auftaktveranstaltung alle offenen Fragen zum Mentoring klären konnte,
- wie zufrieden sie mit der Terminplanung insgesamt waren,
- wie zufrieden sie mit der Betreuung waren.

5.1 Vergleich Mentee - Mentorin

Der Vergleich zwischen Mentee und Mentorin fasst die Daten der drei Projektjahre zusammen und zeigt Differenzen in der Bewertung, sowie thematische Stärken und Schwächen des Programms auf. Dargestellt werden die Bewertungen der Themengruppe 1 und 3.

Themengruppe 2 stellt ausschließlich Fragen an die Mentees. Die Ergebnisse zu Themengruppe 2 werden in der 3-Jahres-Betrachtung in Punkt 4.2. dargestellt.

**5.1.1 Ergebnisse der Themengruppe 1:
Fragen zur Mentoring-Beziehung**

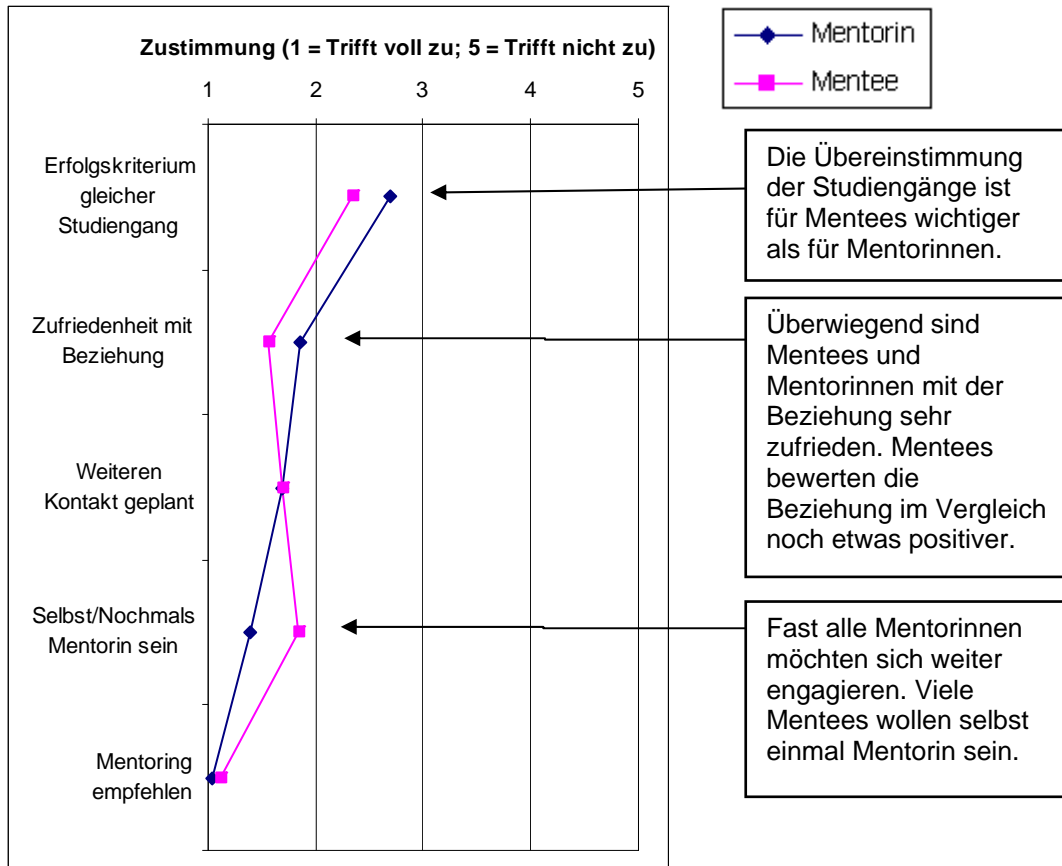


Abbildung 3: Vergleich Mentoring-Beziehung

Nahezu übereinstimmend werden die Kriterien „weiteren Kontakt geplant“ und „Mentoring empfehlen“ bewertet.

Mentees und Mentorinnen haben ein hohes Interesse, den Kontakt weiter zu pflegen.

Mehr als 90 Prozent der Mentees (95%) empfehlen anderen Studentinnen die Teilnahme am BayernMentoring. Nahezu alle Mentorinnen (98%) empfehlen anderen Fachfrauen aus der Wirtschaft die Teilnahme als Mentorin.

Interpretation der Differenzen in der Bewertung und Empfehlung für das Programm

Erfolgskriterium gleicher Studiengang

- Aus Sicht der **Mentees** ist es für den Erfolg der Mentoring-Beziehung wichtig, dass die Mentorin ein ähnliches oder gleiches Studium absolviert hat wie sie selbst. Dadurch gibt es eine grundlegende Gemeinsamkeit zwischen Mentee und Mentorin. Beide teilen ähnliche Erfahrungen im Studium und können sich fachlich fundiert austauschen.
 - **Mentorinnen** benötigen diese Gemeinsamkeit nicht in gleichem Maße wie die Mentees. Andere gemeinsame Erfahrungen sind für Mentorinnen vermutlich eher wichtig, wie z.B. die Erfahrungen in einem männlich dominierten Berufsumfeld.
- ➔ Nach Möglichkeit sollte auf die Übereinstimmung der Studiengänge von Mentee und Mentorin geachtet werden. Falls es nicht möglich ist, eine Mentorin aus einem ähnlichen Studiengang zu gewinnen, sollte dies unbedingt der Mentee gegenüber thematisiert werden. Bei der Bewerbung sollte geklärt werden, wie wichtig die Übereinstimmung der Studiengänge für die Mentee ist.

Zufriedenheit mit der Beziehung

- Die positive Bewertung durch die **Mentees** zeigt, dass ihre Erwartungen an die Mentoring-Beziehung überwiegend zu ihrer großen Zufriedenheit erfüllt wurden. Die Mentorinnen hatten sich vermutlich viel Zeit für die Treffen und Gespräche mit den Mentees genommen. Aus Sicht der Mentees war die Beziehung so genau richtig.
 - Aus Sicht der **Mentorinnen** hätte die Beziehung etwas besser sein können, auch wenn sie diese überwiegend ebenfalls sehr positiv beurteilen. Es ist möglich, dass sich die Mentorinnen von den Mentees noch etwas mehr Engagement für die Mentoring-Beziehung gewünscht hätten.
- ➔ Zu Beginn der Mentoring-Beziehung sollten die unterschiedlichen Erwartungen von Mentee und Mentorin geklärt werden. In der Auftaktveranstaltung können Grundlagen für eine gute Mentoring-Beziehung erarbeitet und in der Mentoring-Vereinbarung gemeinsam festgelegt werden.

Selbst / Nochmals Mentorin sein

- Mehr als 60 Prozent der **Mentees** (64%) können sich vorstellen, selbst einmal Mentorin zu sein. Da die Evaluation unmittelbar nach Abschluss der eigenen Mentoring-Beziehung in der Rolle der Mentee durchgeführt wurde, ist der Rollenwechsel jedoch noch nicht für alle Mentees vorstellbar. Möglicherweise wäre die Zustimmung höher, wenn die Mentees Zeit zur Reflektion der eigenen Erfahrungen gehabt hätten. Weil zum Zeitpunkt der Evaluation der betrachteten Projektjahre das Konzept der Stufe 2 noch nicht bekannt war, könnte die Zustimmung nach der landesweiten Einführung zu dieser Frage steigen.
- Bei **Mentorinnen** ist die Zustimmung zu dieser Frage sehr hoch. Nahezu 90 Prozent (86%) möchten sich nochmals als Mentorin im Programm engagieren. Die Mentorinnen können auf ihre Erfahrungen in dieser Rolle aufbauen und haben diese überwiegend sehr positiv erlebt.
- ➔ Wenn Mentees als JuniorMentorinnen für die Stufe 2 des BayernMentoring gewonnen werden sollen, könnte es mit etwas Abstand zum eigenen Mentoring leichter sein, diese für die Mitarbeit zu begeistern. Die landesweite Einführung und Etablierung der zweiten Ausbaustufe könnte die Zustimmung zu dieser Frage steigern.

5.1.2 Ergebnisse der Themengruppe 3: Fragen zum Rahmenprogramm

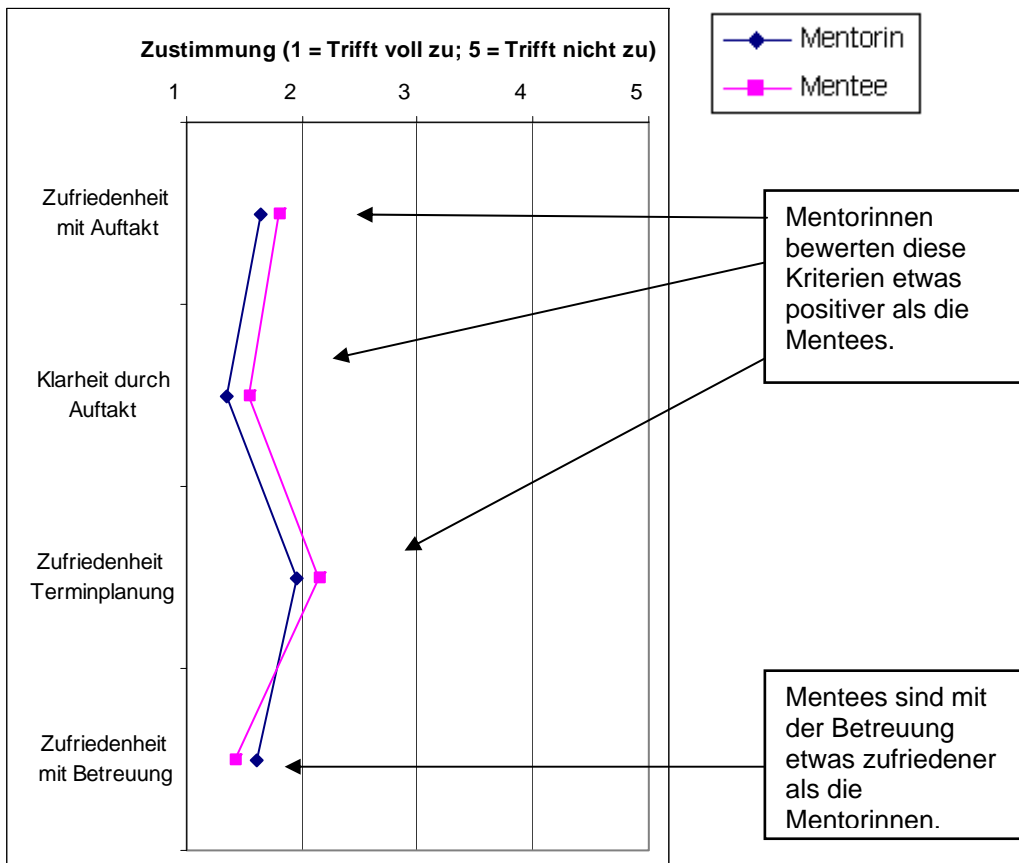


Abbildung 4: Vergleich Rahmenprogramm

Insgesamt sind die Einschätzungen von Mentees und Mentorinnen bei der Bewertung des Rahmenprogramms vergleichbar. Mentorinnen beurteilen die ersten drei Kriterien etwas positiver als die Mentees. Bei der „Zufriedenheit mit der Betreuung“ kehrt sich das Verhältnis um.

Interpretation der Differenzen in der Bewertung und Empfehlung für das Programm

Zufriedenheit mit Auftakt

- Rückblickend sind die **Mentees** mit der Auftaktveranstaltung zufrieden. Da das Programm für sie neu war, spiegelt die nicht ganz so positive Bewertung im Vergleich mit der Bewertung der Mentorinnen möglicherweise auch die zu

Beginn erlebte Unsicherheit wieder. Die Mentees konnten die Erwartungen der Mentorinnen noch nicht einschätzen oder die eigene Mentorin konnte an der Auftaktveranstaltung nicht teilnehmen. Dann musste das Kennenlernen der Mentorin individuell arrangiert werden.

- Erfahrungsgemäß engagieren sich **Mentorinnen** über mehrere Jahre. Die hohe Zufriedenheit mit der Auftaktveranstaltung kann auch als Indiz auf die Zustimmung zum Programm insgesamt gewertet werden.
- ➔ Die Frage nach der Zufriedenheit beurteilt das subjektive Empfinden. Im Vergleich zur Frage nach der Klarheit durch die Auftaktveranstaltung werden hier keine objektiven Kriterien beurteilt. Die Bewertung zeigt, dass die Mentees insgesamt zwar sehr zufrieden mit den Auftaktveranstaltungen waren, dass es in diesem Punkt jedoch noch Verbesserungspotential gibt. Die Auftaktveranstaltung sollte gezielt genutzt werden, um gerade die Mentees positiv auf das Programm einzustimmen.

Klarheit durch Auftakt

- Die Auftaktveranstaltung soll über den Ablauf und die Ziele des Programms informieren, sowie die beidseitigen Erwartungen an die Mentoring-Beziehung klären. Aus Sicht der **Mentees** erfüllten die Auftaktveranstaltungen diese Informationsaufgabe sehr gut.
- **Mentorinnen** kennen das Programm meist aus vorangegangenen Mentoring-Durchgängen. Sie können auf ihren Erfahrungen mit dem Programm aufbauen und sind mit dem Informationsgehalt der Auftaktveranstaltung sehr zufrieden.
- ➔ Bei der Auftaktveranstaltung sollte berücksichtigt werden, dass Mentees meist weniger Informationen als die Mentorinnen über das Programm haben. Die Auftaktveranstaltung sollte deshalb weiterhin den besonderen Informationsbedarf der Mentees berücksichtigen und die Ziele des Mentoring sowie die Erwartungen an die Mentees klären.

Zufriedenheit mit der Terminplanung

- **Mentees** sind mit der Terminplanung überwiegend zufrieden. Da sie im Studium vielfältige Aufgaben erledigen müssen, gibt es für die Terminplanung vermutlich nicht immer eine optimale Lösung.

- **Mentorinnen** sind mit der Terminplanung allgemein etwas zufriedener. Als erfahrene Managerinnen setzen sie Prioritäten und beurteilen die Terminplanung deshalb entsprechend positiv.
- ➔ Die Bedürfnisse der Mentees sollten bei der Terminplanung etwas stärker berücksichtigt werden. Gerade in der Prüfungszeit fällt es Mentees nicht leicht, Termine des Programms wahrzunehmen.

Zufriedenheit mit der Betreuung

- Offensichtlich werden die **Mentees** durch die Ansprechpartnerinnen des Programms an den Hochschulen sehr gut betreut. Sie sind mit der Betreuung sehr zufrieden.
- Die **Mentorinnen** sind überwiegend auch sehr zufrieden. Einzelne wünschen sich möglicherweise etwas mehr Unterstützung durch die Hochschule.
- ➔ Es bleibt weiterhin wichtig, einen guten Kontakt zu den Mentorinnen aufzubauen und zu pflegen. Einzelne Hochschulen bieten zusätzliche Seminare oder Stammtische nur für Mentorinnen an. Der Austausch untereinander oder ein eigenes Seminarangebot ermöglichen die Stärkung der eigenen Beratungskompetenz. Mit Aufmerksamkeiten, wie Glückwunschkarten oder Grußkarten zu Weihnachten, kann ein guter Kontakt gefördert und das ehrenamtliche Engagement der Mentorinnen gewürdigt werden.

Die nachfolgende Tabelle fasst die zentralen Aussagen zur unterschiedlichen Bewertung von Mentees und Mentorinnen zusammen.

Zentrale Aussagen – Differenzen in der Bewertung

Aus Sicht der Mentees

- Die Übereinstimmung der Studiengänge ist für Mentees für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung wichtig.
- Mit der Beziehung zur Mentorinnen sind die Mentees überwiegend sehr zufrieden.
- Über 60 Prozent der Mentees (64%) können sich vorstellen, selbst einmal Mentorin zu sein.

Aus Sicht der Mentorinnen

- Die Übereinstimmung der Studiengänge halten Mentorinnen für teilweise wichtig.
- Mit der Beziehung zur Mentee sind die Mentorinnen zufrieden bis sehr zufrieden.
- Nahezu 90 Prozent der Mentorinnen (86%) möchten sich nochmals als Mentorin im Programm engagieren.

Tabelle 6: Zentrale Aussagen - Differenzen in der Bewertung

Im Folgenden werden die Änderungen in der 3-Jahres-Betrachtung dargestellt.

5.2 Entwicklungstendenzen im 3 - Jahres – Intervall

In der Zeitreihenbetrachtung fällt auf, dass die Beurteilungen bemerkenswert konstant bleiben. Kriterien, die signifikante Änderungen zeigen, werden nachfolgend analysiert und interpretiert. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Themengruppe 2 in der Zeitreihenbetrachtung dargestellt. In Themengruppe 3 fallen keine signifikanten Änderungen auf.

**5.2.1 Ergebnisse der Themengruppe 1: Fragen zur Mentoring –
Beziehung**

In dieser Themengruppe zeigt sich in drei Kriterien im Zeitverlauf eine signifikante Änderung der Einschätzung von Mentees oder Mentorinnen.

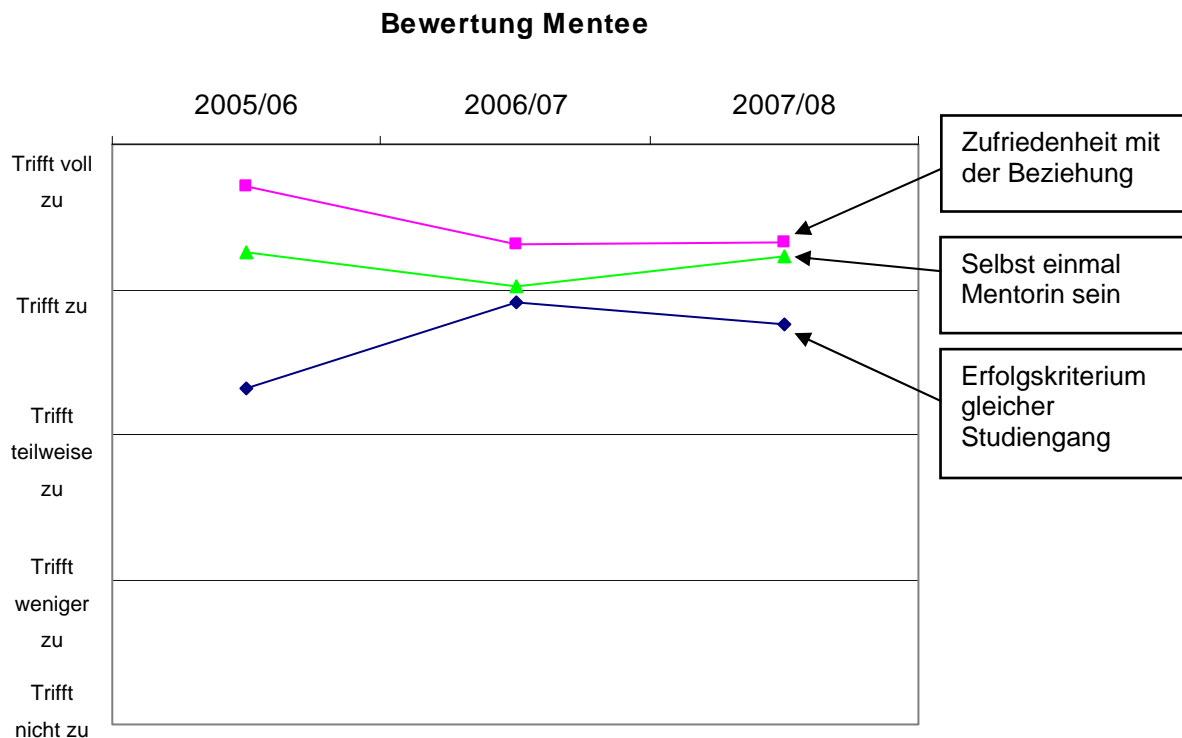


Abbildung 5: Zeitreihenbetrachtung – Beziehung: Bewertung Mentee

Relativ konstant bleibt die Zustimmung der Mentees zur Frage „Selbst einmal Mentorin sein“.

Interpretation der Änderungen im Zeitverlauf und Empfehlung für das Programm

Erfolgskriterium gleicher Studiengang

- Aus Sicht der **Mentees** wird die Übereinstimmung der Studiengänge für den Erfolg der Mentoring-Beziehung immer wichtiger. Die Betrachtung im Zeitverlauf bestätigt die Interpretation der vorangegangenen Analyse. Die Übereinstimmung der Studiengänge als grundlegende Gemeinsamkeit für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung gewinnt für Mentees an Bedeutung.
- ➔ Bei der Zusammenstellung der Mentoring-Tandems sollte die Übereinstimmung der Studiengänge von Mentee und Mentorin das wichtigste Kriterium darstellen.

Zufriedenheit mit der Beziehung

- Die Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung pendelt sich aus Sicht der **Mentees** auf einem gleich bleibenden hohen Niveau ein. Der leichte Rückgang der Zufriedenheit gegenüber dem ersten Projektjahr könnte auch durch die steigende Zahl der Teilnehmerinnen erklärt werden. Die Zahl der Mentees im Programm hat sich gegenüber 2005/06 mehr als verdoppelt. Das erreichte Niveau der Zufriedenheit ist ausgesprochen positiv und zeigt im Trend eine Stabilisierung der Bewertung.
- ➔ Die Mentoring-Tandems werden durch die Projektteams an den Hochschulen unterstützt. Wenn unterschiedliche Erwartungen der Tandem-Partnerinnen zu Spannungen führen, können die Verantwortlichen das Tandem mediatorisch begleiten und die Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung positiv beeinflussen.

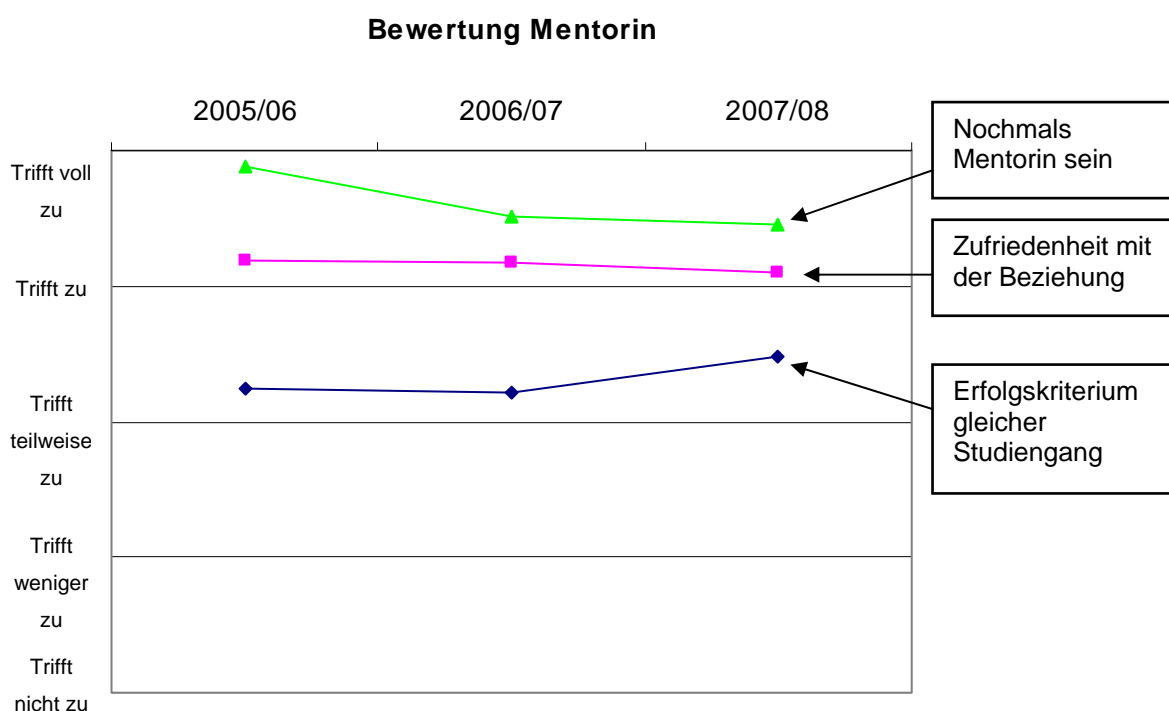


Abbildung 6: Zeitreihenbetrachtung – Beziehung: Bewertung Mentorin

Die Zufriedenheit mit der Beziehung wird von den Mentorinnen gleich bleibend hoch bewertet.

Interpretation der Änderungen im Zeitverlauf und Empfehlung für das Programm

Erfolgskriterium gleicher Studiengang

- Auch die Mentorinnen bewerten die Übereinstimmung der Studiengänge Mentorinnen im Zeitverlauf als zunehmend wichtiger.
- ➔ Die Übereinstimmung der Studiengänge von Mentee und Mentorin stellt das wichtigste Kriterium bei der Zusammenstellung der Mentoring-Tandems dar.

Nochmals Mentorin sein

- Die Bereitschaft nochmals Mentorin zu sein ist nach wie vor sehr hoch, nimmt jedoch in der Tendenz ab.

	2005/06	2006/07	2007/08
Mentorinnen , die sich nochmals im BayernMentoring engagieren wollen	94%	82%	81%

Tabelle 7: Zeitreihenbetrachtung – Mentorinnen, die sich nochmals engagieren wollen

- ➔ Damit diese Tendenz nicht weiter fortgesetzt wird, sollte einerseits durch die Koordinatorinnen an den Hochschulen ein guter Kontakt zu den Mentorinnen gepflegt werden. Andererseits sollten die Rahmenbedingungen des Programms überprüft werden. Bisher wurden die Mentees an den meisten Hochschulen ein Jahr lang von den Mentorinnen aus der Wirtschaft unterstützt. An einigen Hochschulen wird jedoch eine kürzere Projektlaufzeit von ca. 8 Monaten angeboten. Die kürzere Projektdauer ermöglicht einen zeitlichen Abstand von einer Mentoring-Beziehung zur nächsten und erleichtert die Entscheidung für eine weitere Teilnahme als Mentorin. Darüber hinaus ist es möglich, BayernMentoring als eine Art `Staffellauf` zu betrachten. Der `Staffelstab`, die Aufgabe eine Studentin zu unterstützen, kann nach einem Durchgang oder nach mehreren Durchgängen an eine andere Mentorin weitergegeben werden.

4.2.2 Ergebnisse der Themengruppe 2: Fragen zu den Erwartungen der Mentees

Bei den Ergebnissen der Themengruppe 2 überraschen besonders die Ergebnisse zur Frage nach einem Studienabbruch oder Studiengangwechsel ohne die Teilnahme am BayernMentoring, sowie die Einschätzungen zur Bestätigung der Studienwahl durch das Programm.

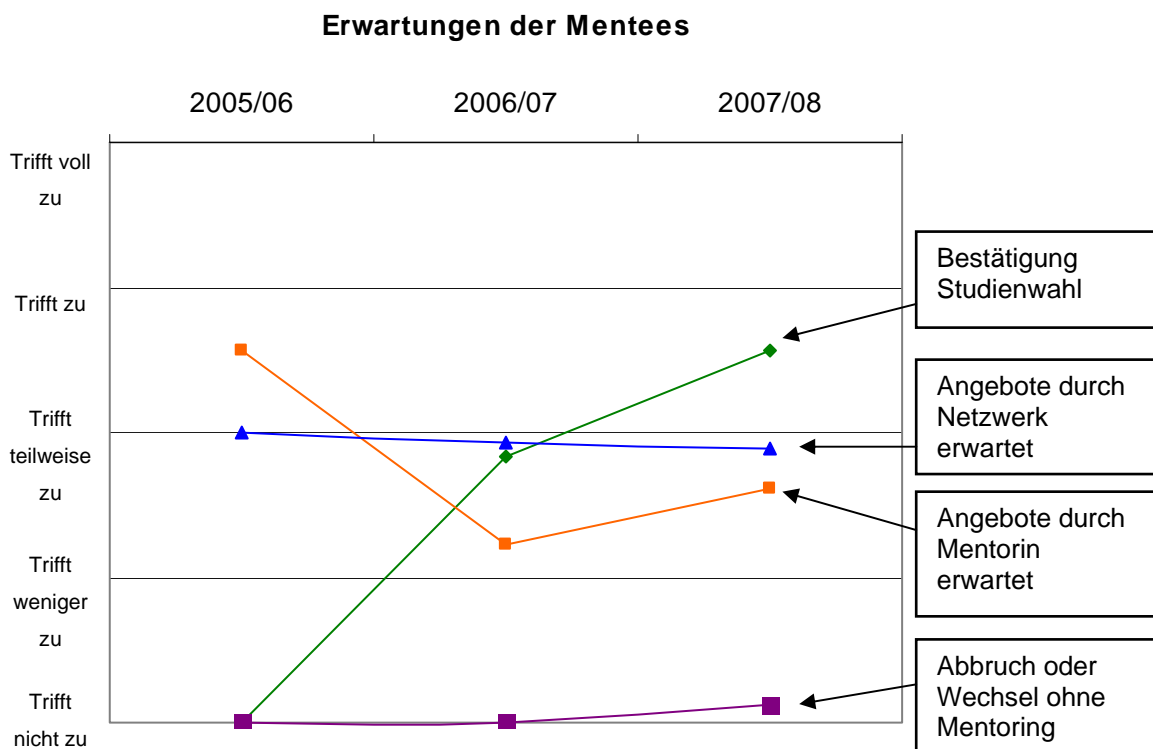


Abbildung 7: Zeitreihenbetrachtung - Erwartungen der Mentees

Relativ **konstant** urteilen die Mentees rückblickend, dass das Mentoring keinen Einfluss auf einen möglichen Studienabbruch oder Studiengangwechsel hatte.

Die subjektive Wahrnehmung der Mentees steht im Widerspruch zu den Fakten. Eine Studienverlaufsanalyse an allen teilnehmenden Hochschulen zeigt, dass insgesamt bis Dezember 2009 nur 13 von 309 teilnehmenden Studentinnen das Studium abgebrochen haben. Dies entspricht einer Abbruchquote von 4,21 Prozent.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Ergebnisse der Studienverlaufsanalyse der Teilnehmerinnen der zurückliegenden Projektjahre.

	Anzahl Mentees	Studienabbruch (Stand 12/2009)	
		absolut	prozentual
2005/06	61	2	3,28%
2006/07	116	5	4,31%
2007/08	132	6	4,55%
Gesamt	309²²	13	4,21%

Tabelle 8: Ergebnisse der Studienverlaufsanalyse

Da am BayernMentoring der ersten Ausbaustufe Studentinnen in der Regel erst ab dem 3. Fachsemester teilnehmen, sind die Abbruchquoten nicht unmittelbar mit amtlichen Abbruchquoten vergleichbar. In den Studiengängen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau und Informatik betragen die Schwundquoten bei Frauen mit Fachhochschulreife als Hochschulzugangsberechtigung nach dem 3. Fachsemester mehr als 20 Prozent, bei Frauen mit allgemeiner Hochschulreife über 10 Prozent.²³ Im Vergleich mit diesen Zahlen sind die Abbruchquoten bei Frauen, die am BayernMentoring teilgenommen haben, viel niedriger und sind ein Indiz für den Erfolg des Programms.

In der Evaluation lässt sich die Frage nach einem Studienabbruch oder Studiengangwechsel für die Studentinnen nicht mehr von der Teilnahme am Mentoring trennen. Unmittelbar nach Teilnahme am BayernMentoring ist das Ausmaß der Auswirkung auf den Studienerfolg für die Studentinnen nicht abschätzbar.

²² In sehr seltenen Fällen werden zwei Mentees durch eine Mentorin betreut. Daraus ergibt sich die Abweichung gegenüber der Anzahl der Mentoring-Tandems in Tabelle 1.

²³ Vgl. Börensens und Gensch (MINT, 2009), S. 88.

Interpretation der Änderungen im Zeitverlauf und Empfehlung für das Programm

Bestätigung der Studienwahl

Bemerkenswert ist die Änderung der Beurteilung bei der Frage, ob die Teilnehmerinnen durch das Programm in ihrer Studienwahl bestätigt wurden.

- Zunehmend wird die Entscheidung der eigenen Studienwahl durch das Programm bestätigt. Im Projektjahr 2005/06 urteilten alle Mentees, dass das Programm keine Bestätigung für die eigene Studienwahl darstellt. In den folgenden Projektjahren änderte sich diese Einschätzung gravierend. 2006/07 stimmten 42% der Mentees der Aussage zu, dass sie durch das Programm in ihrer Studienwahl bestätigt wurden. 2007/08 wurde diese Aussage dann von 64% der Teilnehmerinnen bestätigt. Durch das BayernMentoring sind die Studentinnen auch sozial in ihrem Studiengang angekommen. Sie nehmen sich nicht mehr als Außenseiterinnen wahr, sondern sind Teil einer Gruppe von Frauen, die sich eine Karriere in der Technik zutrauen. Die Teilnahme am Mentoring hat die Aneignung einer fachlichen Identität ermöglicht. Die Tabelle zeigt die Zustimmung zur Frage nach der Bestätigung der Studienwahl im Zeitverlauf.

	2005/06	2006/07	2007/08
Zustimmung zur Aussage „Bestätigung der Studienwahl durch das Programm“	0 %	42%	64%

Tabelle 9: Bestätigung der Studienwahl

- ➔ Für einen nachhaltigen Erfolg des Programms ist es wichtig, das Angebot an allen beteiligten Hochschulen fortzusetzen und besonders die zweite Ausbaustufe für Studienanfängerinnen landesweit anzubieten. Da nach der Studie des VDI die Ingenieurinnenquote in Deutschland mit 11% europaweit sehr niedrig ist und ein Fachkräftemangel durch die demografische Entwicklung gerade in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen erwartet wird, bietet BayernMentoring eine Chance, den erfolgreichen Studienabschluss und

Berufseinstieg von Frauen in der Technik zu fördern.

Die Frage, ob sie sich vom BayernMentoring konkrete Angebote, wie die Möglichkeit zu einer Abschlussarbeit oder einem Praktikumsplatz, erwartet hätten, wird unterschiedlich beantwortet. **Konstant** erklären die Mentees die Aussage für teilweise zutreffend, dass sie sich vom Netzwerk des BayernMentoring konkrete Angebote erhofft hatten.

Interpretation der Änderungen im Zeitverlauf und Empfehlung für das Programm

Angebote durch Mentorin erwartet

Hatten die Mentees im ersten Projektjahr konkrete Angebote von ihrer eigenen Mentorin erwartet, so ändert sich diese Erwartung in den nachfolgenden Projektjahren.

- Konkrete Angebote, wie eine Abschlussarbeit oder ein Praktikumsplatz, werden weniger von der Mentorin erwartet als durch das Netzwerk. Damit steigt die Bedeutung des Netzwerkes BayernMentoring für die Mentees. Zunehmend erhoffen sich die Mentees durch das Netzwerk Unterstützung für den erfolgreichen Studienabschluss.
- ➔ Netzwerkveranstaltungen an den Hochschulen sollten deshalb unbedingt auch für die ehemalige Mentees des Programms angeboten werden. Dabei ist es wichtig, die Erwartungen der Mentees den Mentorinnen gegenüber transparent zu machen. Die Koordinatorinnen des Programms sollten im Kontakt mit den Mentorinnen klären, ob und wie Unterstützung bei der Suche nach einer Stelle für eine Abschlussarbeit oder nach einem Praktikumsplatz möglich ist. Um die Vernetzung der Teilnehmerinnen über die Projektlaufzeit hinaus zu fördern, kann der Aufbau einer hochschulinternen Kommunikationsplattform zur Kontaktaufnahme mit anderen Teilnehmerinnen des Programms sinnvoll sein.

Einige Mentees haben schon zum Zeitpunkt der Evaluation mit konkreten Ergebnissen von ihrer Mentorin oder vom Netzwerk des BayernMentoring profitiert. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Mentees, die über das BayernMentoring einen Praktikumsplatz oder die Möglichkeit zu einer Abschlussarbeit erhalten haben.

	2005/06	2006/07	2007/08
Mentees im BayernMentoring	61	114	132
Praktikumplatz oder Abschlussarbeit	6	14	27

Tabelle 10: Konkrete Ergebnisse durch Mentoring

Die zentralen Aussagen zur Entwicklung der Bewertung von Mentees und Mentorinnen im Zeitverlauf werden in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Zentrale Aussagen – Änderungen im Zeitverlauf
<p>Aus Sicht der Mentees</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Übereinstimmung der Studiengänge als Voraussetzung für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung nimmt in ihrer Bedeutung für Mentees deutlich zu. • Die Zufriedenheit mit der Beziehung zur Mentorin pendelt sich auf einem hohen Niveau ein. • Im Rückblick erkennen die Mentees keinen Einfluss des Programms auf einen möglichen Studienabbruch oder Studiengangwechsel. • Die Erwartungen an die eigene Mentorin, konkrete Angebote im Rahmen des Mentoring zu vermitteln, nehmen ab. • Die Zustimmung zur Frage, ob die Teilnahme am Programm die Studentinnen in ihrer Studienwahl bestätigt hat, steigt signifikant.
<p>Aus Sicht der Mentorinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Übereinstimmung der Studiengänge als Voraussetzung für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung nimmt auch für Mentorinnen in ihrer Bedeutung etwas zu. • Die Bereitschaft, sich nochmals als Mentorin zu engagieren, ist hoch, nimmt in der Tendenz jedoch ab.

Tabelle 11: Zentrale Aussagen - Änderungen im Zeitverlauf

5.3 Fazit

Die vorliegende Gesamtauswertung und die Studienverlaufsanalyse zeigen den bisherigen Erfolg des BayernMentoring.

- Die Studentinnen werden durch das Programm zunehmend in ihrer Studienwahl bestätigt. Durch das Programm werden die Bindungskräfte an das Studium gestärkt, und es gelingt den Studentinnen, sich eine Fachidentität anzueignen.
- Das Vorbild der Mentorinnen wirkt. Die Studentinnen erfahren, dass sie sich als Frauen in einer technisch-orientierten Berufswelt behaupten können. Mit der Beziehung zur Mentorin sind sie sehr zufrieden.
- Die Mehrheit der Studentinnen kann sich ein eigenes Engagement als Mentorin zu einem späteren Zeitpunkt vorstellen. Der Ausbau des BayernMentoring als Kaskadenmentoring ist dadurch möglich.
- Der Rückhalt des Programms bei den Fachfrauen aus der Wirtschaft ist beeindruckend. Auch nach dem dritten Projektjahr sind nahezu 90 Prozent der Mentorinnen bereit, sich weiter im Programm zu engagieren.
- Das Konzept BayernMentoring zeigt in der Studienverlaufsanalyse die positiven Auswirkungen auf den erfolgreichen Studienabschluss. Von 309 Studentinnen, die in den Projektjahren 2005/06 bis 2007/08 durch Mentorinnen aus der Wirtschaft unterstützt und gefördert wurden, haben nur 13 Studentinnen bis Dezember 2009 das Studium abgebrochen. Dies entspricht einer Abbruchquote von 4,21 Prozent. Im Vergleich mit den vorliegenden Schwundquoten wurde die Abbruchquote durch das Programm mehr als halbiert.

Aussagen über den erfolgreichen Berufseinstieg der Absolventinnen sind auf Basis der bisherigen Ergebnisse nicht möglich. Über die Wirkung des BayernMentoring auf den Berufseinstieg, könnte in einer nachfolgenden Studie geforscht werden.

6 Verbesserungspotential

6.1 Für das Programm

Fokus: Mentoring-Beziehung

Matching der Tandems → Auf Gemeinsamkeiten achten

Besondere Aufmerksamkeit sollte aufgrund der Auswertung und der Annahmen aus der Theorie der sozialen Vergleiche auf das Matching der Tandems gerichtet werden. Die Übereinstimmung der Studiengänge von Mentee und Mentorin gewinnt für die Mentees zunehmend an Bedeutung. Da besonders das Vorliegen von Gemeinsamkeiten nach der Theorie der sozialen Vergleiche eine Assimilation an den Standard der Vergleichsperson ermöglicht, sind Gemeinsamkeiten eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Mentoring. Neben dem Studiengang können gemeinsame Interessen, die im Profilbogen erfragt werden, eine wichtige Grundlage für die Zusammenstellung der Mentoring-Tandems darstellen.

Zufriedenheit erhöhen → Erwartungen klären und Beziehung begleiten

Bei der Auftaktveranstaltung sollten die gegenseitigen Erwartungen geklärt werden und in der Mentoring-Vereinbarung schriftlich festgehalten werden. Die Projektkoordinierenden sollten die Mentoring-Tandems begleiten und ggf. mediatorisch unterstützen. Für den Aufbau einer persönlichen Beziehung auf Zeit, die eine relative Nähe zwischen Mentorin und Mentee ermöglicht, ist auch ein regelmäßiger Kontakt notwendig. Die gemeinsame Teilnahme der Tandems am Rahmenprogramm kann einen Hinweis darstellen, ob ein regelmäßiger persönlicher Kontakt ermöglicht wird. Wichtig ist es, die Bereitschaft zum regelmäßigen Kontakt auf beiden Seiten zu unterstützen und zu fördern. Eine gute Mentoring-Beziehung ist für den Erfolg des Programms essentiell.

Kontaktpflege ermöglichen → Netzwerkveranstaltungen anbieten

Mentees und Mentorinnen haben übereinstimmend ein großes Interesse den Kontakt weiter zu pflegen. Netzwerkveranstaltungen, die regelmäßig an den teilnehmenden Hochschulen angeboten werden, fördern die Kontakte zwischen den ehemaligen

Teilnehmerinnen. Sie ermöglichen es, die auf Zeit angelegte Beziehung über einen längeren Zeitraum mit mehr Distanz fortzusetzen.

JuniorMentorinnen gewinnen → Rollenwechsel nach Abstand ermöglichen

Mentees können mit etwas Abstand zum eigenen Mentoring leichter für die Mitarbeit als JuniorMentorinnen begeistert werden. Die landesweite Einführung und Etablierung der zweiten Ausbaustufe kann die Bekanntheit des Angebots erhöhen und die Rahmenbedingungen für die Teilnahme als JuniorMentorin klären.

Mentorinnen gewinnen → Kürzere Projektlaufzeit, Mentoring als `Staffellauf`

Eine kürzere Projektlaufzeit kann die Entscheidung der Mentorinnen begünstigen, sich nochmals im Projekt zu engagieren. Die kürzere Projektdauer ermöglicht einen zeitlichen Abstand von einer Mentoring-Beziehung zur nächsten. BayernMentoring kann als `Staffellauf` gesehen werden. Da die Mentorinnen vom Projekt überzeugt sind und anderen Frauen die Teilnahme als Mentorin empfehlen, können neue Mentorinnen über die beruflichen Netzwerke der im Projekt aktiven Fachfrauen gewonnen werden.

Studentinnen / Schülerinnen für Projekt begeistern → Mentees werben Mentees

Fast alle Mentees empfehlen anderen Studentinnen die Teilnahme am Programm. Diese hohe Zustimmung sollte gezielt genutzt werden, um Studentinnen und Schülerinnen für das Projekt zu begeistern. Ehemalige Mentees können als Projektmitarbeiterinnen aus ihrer positiven Erfahrung mit dem Mentoring überzeugend für die Teilnahme werben.

Fokus: Erwartungen der Mentees

Studienwahl bestätigen → Fachidentität fördern

Landesweit sollte der Aufbau der zweiten Ausbaustufe angestrebt werden. Im Kontakt mit Studentinnen der höheren Fachsemester kann die Aneignung einer fachlichen Identität gefördert und können die Bindungskräfte an den Studiengang gestärkt

werden. Die positiven Ergebnisse der Studienverlaufsanalyse sollten bei der Werbung für die Teilnahme am Programm gezielt kommuniziert werden.

Berufseinstieg fördern → Interne Kommunikation im Netzwerk verbessern

Mentees erhoffen sich vom Netzwerk konkrete Angebote für die Vorbereitung auf den Berufseinstieg. Die Projektkoordinierenden sollten im Kontakt mit den Mentorinnen klären, ob und wie Unterstützung bei der Suche nach einer Stelle für eine Abschlussarbeit oder nach einem Praktikumsplatz möglich ist. Die Vernetzung der Teilnehmerinnen kann durch den Aufbau einer hochschulinternen Kommunikationsplattform verbessert werden. Zu Netzwerkveranstaltungen sollten auch ehemalige Mentees eingeladen werden, um den nachhaltigen Erfolg des Projektes zu fördern.

Fokus: Rahmenprogramm

Auftaktveranstaltung als Highlight nutzen → Studentinnen positiv einstimmen

Die Auftaktveranstaltung sollte gezielt genutzt werden, um gerade die Mentees positiv auf das Programm einzustimmen. Eine erfolgreiche Auftaktveranstaltung baut Unsicherheiten ab und ermöglicht eine erste Identifikation mit Frauen in der gleichen Fachrichtung.

Terminplanung anpassen → Prüfungszeiten stärker berücksichtigen

Die Bedürfnisse der Mentees sollten bei der Terminplanung etwas stärker berücksichtigt werden. Wichtige Netzwerkveranstaltungen sollten in zeitlichem Abstand zu den Prüfungen angeboten werden.

Betreuung verbessern → Kontaktpflege zu Mentorinnen intensivieren

Die Beziehungspflege zu den Mentorinnen bleibt eine wichtige Aufgabe für die Projektkoordinierenden. Ergänzende Seminare für Mentorinnen an den teilnehmenden Hochschulen, ein eigenes Stammtischangebot und Aufmerksamkeiten, wie Glückwunschkarten oder Weihnachtsgrüße, können den guten Kontakt fördern, und der Austausch untereinander kann die Beratungskompetenz der Mentorinnen stärken.

6.2 Für die Evaluation

Der Evaluationsfragebogen wurde vollkommen überarbeitet und als Online-Fragebogen erstellt. Damit wird zukünftig der Prozess der Auswertung vereinfacht. Im Fragebogen werden die unterschiedlichen Aspekte des Mentoring chronologisch abgefragt und in folgenden Themengruppen zusammengefasst:

Einstieg in das BayernMentoring / Bewerbungsphase

- Fragen nach Informationsquellen und Motivation

Dauer Ihres Mentoring und Kontakte zu Ihrer Mentorin / Mentee

- Fragen nach den zeitlichen Aspekten

Komponenten Ihres Mentoring

- Fragen nach den Inhalten des Mentoring

Angaben zu Ihrer Mentorin / Mentee

- Fragen zu der Beziehung und den Effekten des Mentoring

Rahmenprogramm zum BayernMentoring an Ihrer Hochschule

- Fragen zur Organisation an der Hochschule

Landesweite Projektorganisation und Betreuung

- Fragen zur übergreifenden Organisation

Ausblick und Beurteilung

- Fragen zur Gesamtbeurteilung des Mentoring und zur Empfehlung des Programms

Fragen zur Person

- Statistische Daten über die Teilnehmerinnen

Überwiegend werden geschlossene Fragen gestellt, die entweder mit einer Antwortskala mit drei Merkmalsausprägungen bewertet oder mit Ja / Nein beantwortet werden. Die Anzahl der offenen Fragen wurde reduziert und dadurch die gemeinsame Auswertung vereinfacht.

Anpassungen für das Projektjahr 2009/10

Für das Projektjahr 2009/10 sollten aus den Erfahrungen mit dem überarbeiteten Fragebogen nochmals geringfügige Anpassungen des Fragebogens vorgenommen werden.

- Die Beantwortung der geschlossenen Fragen sollte zukünftig mit der vorliegenden Likert-Skala mit fünf Merkmalsausprägungen durchgeführt werden. Nur so lässt sich eine eher positive oder eher negative Tendenz in den Antworten ermitteln.
- Die Fragen zur Dauer des Mentoring können entfallen. Die Dauer des Mentoring wird durch das Konzept des BayernMentoring vorgegeben.
- Die Frage nach der Nützlichkeit der Inhalte des Mentoring für die Mentee, sollte der Mentorin nicht mehr gestellt werden. Wichtig ist in dieser Frage vor allem die Sicht der Mentees in Bezug auf die Nützlichkeit der Komponenten ihres Mentoring. Die Bewertung der Nützlichkeit durch die Mentorin ermöglicht keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn.
- Die Frage nach den Zielen des Mentoring sollte nur in der letzten Fragegruppe `Ausblick und Beurteilung` gestellt werden. Die Gegenüberstellung im Rückblick auf die Ziele, die die Studentinnen erreichen wollten und die Ziele, die sie aus eigener Sicht durch das Mentoring erreicht haben, bringt keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn.

- In den Fragen zur Teilnahme an den Veranstaltungen sollte die Antwort: „Kein Angebot wahrgenommen“, geändert werden. Als Antwortmöglichkeit sollte vorgegeben werden:
 - Weniger als zwei Angebote wahrgenommen
- Um Aufschluss über die Gründe zur Nichtteilnahme an den Angeboten des BayernMentoring zu erhalten, sollte die Frage aufgenommen werden:
 - Warum haben Sie weniger als zwei Angebote wahrgenommen?

Folgende Antwortmöglichkeiten sollten vorgegeben werden:

- Das Studium beanspruchte meine Zeit voll
- Ich war im Praxissemester / bei der Abschlussarbeit nicht in der Region
- Ich habe neben dem Studium gearbeitet
- Die Themen der Veranstaltung haben mich nicht interessiert
- Sonstiges

6.3 Fazit und Ausblick

Veränderungen im Sinne des genannten Verbesserungspotentials wurden teilweise schon angestoßen. Einige Hochschulen führen BayernMentoring der Stufe 1 in einer verkürzten Projektlaufzeit durch. Nach den bisherigen Erfahrungen haben die kürzere Projektlaufzeit und der zeitliche Abstand zwischen den Angeboten auch einen günstigen Effekt auf die Organisation und Weiterentwicklung des Programms. Die Evaluation des vorangegangenen Durchgangs ist zu Beginn des folgenden abgeschlossen. Änderungen und Anpassungen an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen können zeitnah für den neuen Projektdurchgang geplant und umgesetzt werden.

Eine wichtige Neuerung ist das jährliche Treffen der Mitarbeitenden der Projektteams aller Hochschulen, welches in diesem Jahr zum zweiten Mal durchgeführt wurde. Hier werden Erfahrungen mit den verschiedenen Ausbaustufen ausgetauscht und Anregungen für die Weiterentwicklung des Programms besprochen.

Mit der vorliegenden Arbeit wurde das Ziel einer ersten gemeinsamen Auswertung der Projektjahre 2005/06 – 2007/08 erreicht. Die Arbeit bestätigt, dass Mentoring, als Lernangebot in der Erwachsenenbildung, eine deutliche Wirkung zeigt. Die Teilnahme am BayernMentoring ist für die Studentinnen freiwillig. Sie bietet die Chance, den Studienerfolg zu fördern. BayernMentoring ermöglicht Identifikationsmöglichkeiten mit Frauen im angestrebten Berufsfeld. Ob Studentinnen vom Vorbild lernen, oder die Chancen des Netzwerkes nutzen, entscheiden sie selbst. Das Angebot des Mentoring rechnet deshalb auch mit Kontingenz. Im Sinne der konstruktivistischen Lerntheorie ist Mentoring ein Angebot das Entwicklung ermöglichen, jedoch nicht erzeugen kann. Unterstützung und Beratung in der Erwachsenenbildung lässt sich aus konstruktivistischer Sicht in einem ethischen Imperativ ausdrücken: „Handle so, dass neue Möglichkeiten entstehen“²⁴. Die Beratung und Unterstützung durch die Mentorinnen eröffnet für Studentinnen neue Möglichkeiten, sich eine fachliche Identität anzueignen und das Studium erfolgreich abzuschließen.

Die Wirkung des BayernMentoring wurde mit der vorliegenden Arbeit empirisch belegt. Die Teilnahme fördert den erfolgreichen Studienabschluss. Langfristig kann dadurch die Zahl der Absolventinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen gesteigert und der Frauenanteil in Führungspositionen in dieser Fachrichtung erhöht werden.

²⁴ Vgl. Siebert (Lernen, 2006), S. 98).

7 Literaturverzeichnis

Börensens, Christina; Gensch, Kristina (MINT, 2009)

Wege zu mehr MINT-Absolventen, Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, München 2009.

Brunner, Sibylle; Schiedermeier, Gudrun (Projektantrag, 2008)

Projektantrag zur Ausschreibung: „Wege zu mehr MINT-Absolventen“
BayernMentoring,

<http://www.frauen-fh.de/mentoring.jsp> (Datum des Zugriffs: 06.07.2008)

Heublein, Ulrich; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter; Wank, Johanna (Schwund- und Studienabbruchquoten, 2008)

Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen, HIS: Projektbericht,

http://www.his.de/pdf/21/his-projektbericht-studienabbruch_2.pdf (Datum des Zugriffs: 03.02.2009).

Holst, Elke; Schimeta, Julia (Frauen in Top-Gremien, 2009)

Nach wie vor kaum Frauen in den Top-Gremien großer Unternehmen, Wochenbericht des DIW Berlin Nr.18/2009, S. 302-309,

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.97392.de/09-18-3.pdf

(Datum des Zugriffs: 17.08.2009).

Mussweiler, Thomas (‘Seek and ye shall find’, 2001)

‘Seek and ye shall find’: antecedents of assimilation and contrast in social comparison, in: European Journal of Social Psychology 31, S. 499-509),

<http://social-cognition.uni-koeln.de/scc4/publications.html>, (pdf), Zugriff 31.07.2009

Mussweiler, Thomas (Sozialer Vergleich, 2006a)

Sozialer Vergleich, in: H.-W. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, Bd. 3: Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie (S. 103-112),

<http://social-cognition.uni-koeln.de/scc4/publications.html>, (pdf), Zugriff 31.07.2009

Mussweiler, Thomas; Rüter, Katja; Epstude, Kai (Social comparison, 2006b)

The why, who, and how of social comparison: a social-cognition perspective, S. 35-54,
<http://social-cognition.uni-koeln.de/scc4/publications.html>, (pdf), Zugriff 31.07.2009

Mussweiler, Thomas; Damisch Lysann (Going back to Donald, 2008)

Going back to Donald: How Comparisons Shape Judgmental Priming Effects, in:
Journal of personality and social psychology 95, Washington DC 2008, S. 1295-1315.

Peters, Sibylle (Nachwuchsförderung, 2004)

Mentoring als Instrument für Nachwuchsförderung, in: Peters, S., Schmicker, S.,
Weinert, S. (Hrsg.): Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring, 1. Aufl.,
München, 2004.

Siebert, Horst (Lernen, 2006)

Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung, 2. Überarbeitete Aufl., Augsburg 2006.

Winker, Gabriele; Wolfram, Andrea; Derboven, Wibke (Studienabbruch, 2008)

Studienabbruch von Frauen in den Ingenieurwissenschaften – Analyse Studienabbruch
relevanter Studiererlebnisse zur Exploration von Ansatzpunkten zur Erhöhung der
Bindungskräfte technischer Studiengänge,
<http://www.tu-harburg.de/studienabbruch/daten.html>. (Datum des Zugriffs: 03.02.2009).

Ingenieurinnen bleiben Mangelware, Aktuelle VDI-Umfrage: Familie und Ingenieurberuf
schwer vereinbar,

[http://www.vdi.de/6390.0.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=48287&cHash=f09d0b8efba845c3509cc0970dc321b6](http://www.vdi.de/6390.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=48287&cHash=f09d0b8efba845c3509cc0970dc321b6) (Datum des Zugriffs: 11.11.2009).

<http://nachhaltigkeit.daimler.com/reports/daimler/annual/2009/nb/German/6050/diversity-masnahmen.html> (Datum des Zugriffs: 17.08.2009).

8 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Mittlere Verbleibquoten.....	8
Abbildung 2: Mechanismus der selektiven Zugänglichkeit des Selbstwissens.....	21
Abbildung 3: Vergleich Mentoring-Beziehung	27
Abbildung 4: Vergleich Rahmenprogramm.....	30
Abbildung 5: Zeitreihenbetrachtung – Beziehung: Bewertung Mentee.....	34
Abbildung 6: Zeitreihenbetrachtung – Beziehung: Bewertung Mentorin.....	35
Abbildung 7: Zeitreihenbetrachtung - Erwartungen der Mentees	37
Tabelle 1: Studienabbruchquoten bei Studentinnen.....	7
Tabelle 2: Anzahl der Tandems an den teilnehmenden Hochschulen	13
Tabelle 3: Anteil der Studienfächer der teilnehmenden Studentinnen in Prozent.....	14
Tabelle 4: Auswahl der Standards im sozialen Vergleich.....	19
Tabelle 5: Likert-Skala.....	24
Tabelle 6: Zentrale Aussagen - Differenzen in der Bewertung	33
Tabelle 7: Zeitreihenbetrachtung – Mentorinnen, die sich nochmals engagieren wollen	36
Tabelle 8: Ergebnisse der Studienverlaufsanalyse	38
Tabelle 9: Bestätigung der Studienwahl	39
Tabelle 10: Konkrete Ergebnisse durch Mentoring	41
Tabelle 11: Zentrale Aussagen - Änderungen im Zeitverlauf	41

9 Anhang

Grundgesamtheiten – Alle Evaluationsfragen 2005/06

***Grundgesamtheiten – Quantitativ ausgewertete Evaluationsfragen
2005/06***

Grundgesamtheiten – Alle Evaluationsfragen 2006/07

***Grundgesamtheiten – Quantitativ ausgewertete Evaluationsfragen
2006/07***

Grundgesamtheiten – Alle Evaluationsfragen 2007/08

***Grundgesamtheiten – Quantitativ ausgewertete Evaluationsfragen
2007/08***

Fragebogen zur Evaluation WS 2005/06 – WS 2007/08

***Fragebogen zur Evaluation WS 2005/06 – WS 2007/08 Georg-Simon-
Ohm Hochschule Nürnberg***

Grundgesamtheiten - Alle Evaluationsfragen 2005/06

	10		6	11	2	6	10	16					61
WS 2005/06	10		6	11	2	6	10	16					61
WS 2006/07	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12		114
WS 2007/08	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15		131
Summe Tandems (tatsächlich)	41	18	24	33	23	17	33	48	28	14	27		306
Fragen	Nürnberg	Amberg-Weiden	Aschaffenburg	Coburg	Landshut	Augsburg	Ingolstadt	München	Neu-Ulm	Rosenheim	Regensburg		Summe
WS 2005/06 - Tandems	10		6	11	2	6	10	16					61
													Personen
Allgemeine Fragen	22	0	0	18	0	12	0	8	0	0	0		60
1 Start der Beziehung wann													0
2 Wie oft insgesamt getroffen													0
3 Wie oft durchschnittlich getroffen	0			0		0		0					0
4 Treffen häufig genug	22			18		12		8					60
5 Kontakt über die Treffen hinaus	0			18		12		8					38
6 Welche Kommunikationswege													0
Dauer der Beziehung													
7 Bewertung der Zeitdauer						12		7					19
8 Gewünschte Zeitdauer						1		1					2
Art der Beziehung													
9 Studienzweig gleich	22			18		12		8					60
10 Bewertung gleiches Fachgebiet	21			18		12		6					57
11 Zufriedenheit mit Beziehung	22			18		12		8					60
12 Was hat am besten gefallen				offene F.									
13 Was hat am wenigsten gebracht				offene F.									
14 Kontakt über offizielle Zeit geplant	22					12		8					42
15 Was ist dann wichtig	0					0		0					0
Betreuung													
16 Zufriedenheit mit Betreuung	22					12		8					42
17 Zufriedenheit mit Auftaktveranstaltung	17					7		7					31
18 Klarheit über Mentoring durch Auftakt	18					7		8					33
19 Zufriedenheit über Terminplanung	21					12		8					41
Fragen an die Mentee	10	0	0	9	0	6	0	2	0	0	0		27
20 Unterstützung zu anderem Zeitpunkt	10					6		2					18
21 Wenn ja, wann	0					0		0					0
22 Selbst einmal Mentorin sein	10			9		6		2					27
23 Wenn ja, wann	0					0		0					0
24 Welche Möglichkeit über Mentorin	0					2		1					3
25 Möglichkeit gewünscht	0					6		1					7
26 Welche Möglichkeit über Mentoring						6		2					8
27 Möglichkeit gewünscht						0		1					1
28 Bestätigung Studienwahl								1					1
28a Ohne Mentoring Abbruch oder Wechsel								1					1
29 Studentinnen zu Mentoring raten	10			9		6		1					26
Frage an die Mentorin	12		0	9		6		6	0	0	0		33
30 Zuvor schon Mentorin	12							6					18
31 Nochmals Mentorin	12			9		6		5					32
32 Für wen	0					0		0					0
33 Frauen empfehlen Mentorin werden	12			9		4		5					30
34 Stammische sinnvoll	0			9				5					14
35 Was wäre sinnvoller						0							0
Angaben zur Person													0
36 Wer - Me / Mentorin													0
37 Alter													0
38 Fachbereich/ Studienabschluss													0
39 Größter Nutzen													0
40 Weiter Kommentare													0

verwendet

verwendet mit Abweichungen

nicht verwendet

Offene Frage

Verwendet ohne Differenzierung Mentee-Mentorin

Nur für 3-Jahres-Zeitraum beantwortet

Grundgesamtheiten - Quantitativ ausgewertete Evaluationsfragen 2005/06

WS 2005/06	10		6	11	2	6	10	16					61
WS 2006/07	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12		114
WS 2007/08	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15		131
Summe Tandems (tatsächlich)	41	18	24	33	23	17	33	48	28	14	27		306
Fragen	Hochschulen												
	Nürnberg	Amberg-Weiden	Aschaffenburg	Coburg	Landshut	Augsburg	Ingolstadt	München	Neu-Ulm	Rosenheim	Regensburg		Summe
WS 2005/06 - Tandems	10		6	11	2	6	10	16					61
													Personen
Allgemeine Fragen	22	0	0	18	0	12	0	8	0	0	0		60
4 Treffen häufig genug	22			18		12		8					60
5 Kontakt über die Treffen hinaus	0			18		12		8					38
Dauer der Beziehung													
7 Bewertung der Zeitdauer						12		7					19
Art der Beziehung													
9 Studienzweig gleich	22			18		12		8					60
10 Bewertung gleiches Fachgebiet	21			18		12		6					57
11 Zufriedenheit mit Beziehung	22			18		12		8					60
14 Kontakt über offizielle Zeit geplant	22					12		8					42
Betreuung													
16 Zufriedenheit mit Betreuung	22					12		8					42
17 Zufriedenheit mit Auftaktveranstaltung	17					7		7					31
18 Klarheit über Mentoring durch Auftakt	18					7		8					33
19 Zufriedenheit über Terminplanung	21					12		8					41
Fragen an die Mentee	10	0	0	9	0	6	0	2	0	0	0		27
20 Unterstützung zu anderem Zeitpunkt	10					6		2					18
22 Selbst einmal Mentorin sein	10			9		6		2					27
25 Möglichkeit gewünscht	0					6		1					7
27 Möglichkeit gewünscht						0		1					1
28 Bestätigung Studienwahl								1					1
28a Ohne Mentoring Abbruch oder Wechsel								1					1
29 Studentinnen zu Mentoring raten	10			9		6		1					26
Frage an die Mentorin	12		0	9	0	6	0	6	0	0	0		33
30 Zuvor schon Mentorin	12							6					18
31 Nochmals Mentorin	12			9		6		5					32
33 Frauen empfehlen Mentorin werden	12			9		4		5					30
34 Stammtische sinnvoll	0			9				5					14
Angaben zur Person													0
36 Wer - Me / Mentorin													0
37 Alter													0
38 Fachbereich/ Studienabschluss													0
39 Größter Nutzen													0
40 Weiter Kommentare													0

verwendet

Offene Frage

verwendet mit Abweichungen

Verwendet ohne Differenzierung Mentee-Mentorin

nicht verwendet

Nur für 3-Jahres-Zeitraum beantwortet

Grundgesamtheiten - Alle Evaluationsfragen 2006/07

	10		6	11	2	6	10	16				61
WS 2005/06	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12	114
WS 2006/07	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15	131
Summe Tandems (tatsächlich)	41	18	24	33	23	17	33	48	28	14	27	306
Fragen	Nürnberg	Amberg-Weiden	Aschaffenburg	Coburg	Landshut	Augsburg	Ingolstadt	München	Neu-Ulm	Rosenheim	Regensburg	Summe
WS 2006/07 - Tandems	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12	114
												Personen
Allgemeine Fragen	16	0	0	11	12	12	13	6	14	11	0	95
1 Start der Beziehung wann												0
2 Wie oft insgesamt getroffen												0
3 Wie oft durchschnittlich getroffen	0			0		0	0	0	0			0
4 Treffen häufig genug	15			11	13	12	13	6	14	11		95
5 Kontakt über die Treffen hinaus	15			11	13	12	13	5	8	11		88
6 Welche Kommunikationswege												0
Dauer der Beziehung												
7 Bewertung der Zeitdauer					13	12	13	5	14	11		68
8 Gewünschte Zeitdauer						0	0	0	0			0
Art der Beziehung												
9 Studiengang gleich	14			11	12	12	13	5	14	11		92
10 Bewertung gleiches Fachgebiet	11			11	13	12	13	6	13	10		89
11 Zufriedenheit mit Beziehung	14			11	13	12	13	6	12	11		92
12 Was hat am besten gefallen				offene F.								
13 Was hat am wenigsten gebracht				offene F.								
14 Kontakt über offizielle Zeit geplant	14				13	10	13	6	14	10		80
15 Was ist dann wichtig	0					0	0	0	0			0
Betreuung												
16 Zufriedenheit mit Betreuung	16				13	12	13	6	14	9		83
17 Zufriedenheit mit Auftaktveranstaltung	16				13	5	13	5	13	9		74
18 Klarheit über Mentoring durch Auftakt	16				13	5	13	6	7	10		70
19 Zufriedenheit über Terminplanung	16				13	12	13	6	7	10		77
Fragen an die Mentee	7	0	0	6	3	6	7	5	7	7	0	48
20 Unterstützung zu anderem Zeitpunkt	6				3	6	7	5	7	7		41
21 Wenn ja, wann	0				0	0	0	0	0	0		0
22 Selbst einmal Mentorin sein	7			6	4	6	7	5	7	7		49
23 Wenn ja, wann	7				4	5	6	6	5	4		37
24 Welche Möglichkeit über Mentorin	4				2	1	1	0	2	1		11
25 Möglichkeit gewünscht	2				1	6	5	5	6	6		31
26 Welche Möglichkeit über Mentoring					0	0	2	0	1	0		3
27 Möglichkeit gewünscht					3	5	5	5	6	6		30
28 Bestätigung Studienwahl					4		7	5	6	6		28
28a Ohne Mentoring Abbruch oder Wechsel					4		5	3	4	2		18
29 Studentinnen zu Mentoring raten	6			6	4	6	7	5	7	7		48
Frage an die Mentorin	9		0	5	9	6	6	1	7	4	0	47
30 Zuvor schon Mentorin	8				9		5	1	7	4		34
31 Nochmals Mentorin	8			5	9	6	5	1	7	4		45
32 Für wen	0				0	0	0	0	0	0		0
33 Frauen empfehlen Mentorin werden	8			5	9	4	5	1	7	4		43
34 Stammische sinnvoll	7			5	9		4	1	6	4		36
35 Was wäre sinnvoller						0	0		0			0
Angaben zur Person												
36 Wer - Me / Mentorin												
37 Alter												
38 Fachbereich/ Studienabschluss												
39 Größter Nutzen												
40 Weiter Kommentare												

verwendet

verwendet mit Abweichungen

nicht verwendet

Offene Frage

Verwendet ohne Differenzierung Mentee-Mentorin

Nur für 3-Jahres-Zeitraum beantwortet

Grundgesamtheiten - Quantitativ ausgewertete Evaluationsfragen 2006/07

WS 2005/06	10		6	11	2	6	10	16					61
WS 2006/07	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12		114
WS 2007/08	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15		131
Summe Tandems (tatsächlich)	41	18	24	33	23	17	33	48	28	14	27		306
Fragen	Hochschulen												
	Nürnberg	Amberg-Weiden	Aschaffenburg	Coburg	Landshut	Augsburg	Ingolstadt	München	Neu-Ulm	Rosenheim	Regensburg		Summe
WS 2006/07 - Tandems	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12		114
													Personen
Allgemeine Fragen	16	0	0	11	12	12	13	6	14	11	0		95
4 Treffen häufig genug	15			11	13	12	13	6	14	11			95
5 Kontakt über die Treffen hinaus	15			11	13	12	13	5	8	11			88
Dauer der Beziehung													
7 Bewertung der Zeitdauer					13	12	13	5	14	11			68
Art der Beziehung													
9 Studienzweig gleich	14			11	12	12	13	5	14	11			92
10 Bewertung gleiches Fachgebiet	11			11	13	12	13	6	13	10			89
11 Zufriedenheit mit Beziehung	14			11	13	12	13	6	12	11			92
14 Kontakt über offizielle Zeit geplant	14				13	10	13	6	14	10			80
Betreuung													
16 Zufriedenheit mit Betreuung	16				13	12	13	6	14	9			83
17 Zufriedenheit mit Auftaktveranstaltung	16				13	5	13	5	13	9			74
18 Klarheit über Mentoring durch Auftakt	16				13	5	13	6	7	10			70
19 Zufriedenheit über Terminplanung	16				13	12	13	6	7	10			77
Fragen an die Mentee	7	0	0	6	3	6	7	5	7	7	0		48
20 Unterstützung zu anderem Zeitpunkt	6				3	6	7	5	7	7			41
22 Selbst einmal Mentorin sein	7			6		6	7	5	7	7			45
25 Möglichkeit gewünscht	2				1	6	5	5	6	6			31
27 Möglichkeit gewünscht					3	5	5	5	6	6			30
28 Bestätigung Studienwahl							7	5	6	6			24
28a Ohne Mentoring Abbruch oder Wechsel							5	3	4	2			14
29 Studentinnen zu Mentoring raten	6			6		6	7	5	7	7			44
Frage an die Mentorin	9		0	5	9	6	6	1	7	4	0		47
30 Zuvor schon Mentorin	8				9		5	1	7	4			34
31 Nochmals Mentorin	8			5	9	6	5	1	7	4			45
33 Frauen empfehlen Mentorin werden	8			5	9	4	5	1	7	4			43
34 Stammtische sinnvoll	7			5	9		4	1	6	4			36
Angaben zur Person													
36 Wer - Me / Mentorin													
37 Alter													
38 Fachbereich/ Studienabschluss													
39 Größter Nutzen													
40 Weiter Kommentare													

verwendet

Offene Frage

verwendet mit Abweichungen

Verwendet ohne Differenzierung Mentee-Mentorin

nicht verwendet

Nur für 3-Jahres-Zeitraum beantwortet

Grundgesamtheiten - Alle Evaluationsfragen 2007/08

	10		6	11	2	6	10	16				61
WS 2005/06	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12	114
WS 2006/07	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15	131
Summe Tandems (tatsächlich)	41	18	24	33	23	17	33	48	28	14	27	306
Fragen <small>Hochschulen</small>	Nürnberg	Amberg-Weiden	Aschaffenburg	Coburg	Landshut	Augsburg	Ingolstadt	München	Neu-Ulm	Rosenheim	Regensburg	Summe
WS 2007/08 - Tandems	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15	131
												Personen
Allgemeine Fragen	19	5	0	11	12	9	13	16	24	5	0	114
1 Start der Beziehung wann												
2 Wie oft insgesamt getroffen												
3 Wie oft durchschnittlich getroffen	19	5		10	11	9	11	15	20	5		105
4 Treffen häufig genug	19	5		11	11	9	13	15	24	5		112
5 Kontakt über die Treffen hinaus	19	5		11	11	9	13	16	24	5		113
6 Welche Kommunikationswege												0
Dauer der Beziehung												
7 Bewertung der Zeitdauer		5			11	9	14	16	24	5		84
8 Gewünschte Zeitdauer					11	0	4	2	1	0		18
Art der Beziehung												
9 Studienzweig gleich	19	5		11	12	9	14	16	24	5		115
10 Bewertung gleiches Fachgebiet	15	3		9	9	9	10	12	19	5		91
11 Zufriedenheit mit Beziehung	18	5		10	11	9	13	12	24	5		107
12 Was hat am besten gefallen				offene F.								
13 Was hat am wenigsten gebracht				offene F.								
14 Kontakt über offizielle Zeit geplant	18	5			11	9	13	16	24	5		101
15 Was ist dann wichtig	11	3				4	6	7	9			40
Betreuung												
16 Zufriedenheit mit Betreuung	19	5			11	9	13	15	24	5		101
17 Zufriedenheit mit Auftaktveranstaltung	16	5			10	9	12	12	22	2		88
18 Klarheit über Mentoring durch Auftakt	17	5			11	9	13	13	22	2		92
19 Zufriedenheit über Terminplanung	19	5			11	9	14	16	24	5		103
Fragen an die Mentee	8	2		7	7	5	7	9	15	4		64
20 Unterstützung zu anderem Zeitpunkt	8	2			6	5	7	9	14	4		55
21 Wenn ja, wann	0	0			0	0	0	0	0	0		0
22 Selbst einmal Mentorin sein	8	2		7	6	5	7	9	14	4		62
23 Wenn ja, wann	7	2			7	5	7	7	12	5		52
24 Welche Möglichkeit über Mentorin	3	3			2	4	4	2	4	1		23
25 Möglichkeit gewünscht	6				5	5	5	7	10	3		41
26 Welche Möglichkeit über Mentoring					0	0	0	0	4	0		4
27 Möglichkeit gewünscht					6	5	7	8	12	0		38
28 Bestätigung Studienwahl					5	5	6	9	14	3		42
28a Ohne Mentoring Abbruch oder Wechsel					4	5	5	7	10	2		33
29 Studentinnen zu Mentoring raten	8	2		6	6	5	7	9	14	4		61
Frage an die Mentorin	11	3		4	5	4	6	7	9	1		50
30 Zuvor schon Mentorin	10	3			5	4	5	7	9	1		44
31 Nochmals Mentorin	10	3		5	5	4	5	7	8	1		48
32 Für wen	12	2			9	4	8	11	16	3		65
33 Frauen empfehlen Mentorin werden	10	3		4	5	4	5	7	9	1		48
34 Stammtische sinnvoll	11	3		4	5	4	5	6	8	1		47
35 Was wäre sinnvoller						2	1		0			3
Angaben zur Person												
36 Wer - Me / Mentorin												
37 Alter												
38 Fachbereich/ Studienabschluss												
39 Größter Nutzen												
40 Weiter Kommentare												

verwendet

verwendet mit Abweichungen

nicht verwendet

Offene Frage

Verwendet ohne Differenzierung Mentee-Mentorin

Nur für 3-Jahres-Zeitraum beantwortet

Grundgesamtheiten - Quantitativ ausgewertete Evaluationsfragen 2007/08

WS 2005/06	10		6	11	2	6	10	16					61
WS 2006/07	15	9	8	10	12	6	10	17	8	7	12		114
WS 2007/08	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15		131
Summe Tandems (tatsächlich)	41	18	24	33	23	17	33	48	28	14	27		306
Fragen	Hochschulen												
	Nürnberg	Amberg-Weiden	Aschaffenburg	Coburg	Landshut	Augsburg	Ingolstadt	München	Neu-Ulm	Rosenheim	Regensburg		Summe
WS 2007/08 - Tandems	16	9	10	12	9	5	13	15	20	7	15		131
													Personen
Allgemeine Fragen	19	5	0	11	12	9	13	16	24	5	0		114
4 Häufigkeit der Treffen	19	5		11	11	9	13	15	24	5			112
5 Weitere Kontakte	19	5		11	11	9	13	16	24	5			113
Dauer der Beziehung													
7 Zeitdauer		5			11	9	14	16	24	5			84
Art der Beziehung													
9 Studienzweig gleich	19	5		11	12	9	14	16	24	5			115
10 Erfolgskriterium gleiches Fachgebiet	15	3		9	9	9	10	12	19	5			91
11 Zufriedenheit mit Beziehung	18	5		10	11	9	13	12	24	5			107
14 Weiterer Kontakt geplant	18	5		11	9	9	13	16	24	5			101
Betreuung													
16 Zufriedenheit mit Betreuung	19	5			11	9	13	15	24	5			101
17 Zufriedenheit mit Auftaktveranstaltung	16	5			10	9	12	12	22	2			88
18 Klarheit über Mentoring durch Auftakt	17	5			11	9	13	13	22	2			92
19 Zufriedenheit mit Terminplanung	19	5			11	9	14	16	24	5			103
Fragen an die Mentee	8	2		7	7	5	7	9	15	4			64
20 Weitere Unterstützung gewünscht	8	2			6	5	7	9	14	4			55
22 Selbst einmal Mentorin sein	8	2		7	6	5	7	9	14	4			62
25 Angebote durch Mentorin gewünscht	6				5	5	5	7	10	3			41
27 Angebote durch Mentoring gewünscht					6	5	7	8	12	0			38
28 Bestätigung Studienwahl					5	5	6	9	14	3			42
28a Ohne Mentoring Abbruch oder Wechsel					4	5	5	7	10	2			33
29 Zu Mentoring raten	8	2		6	6	5	7	9	14	4			61
Frage an die Mentorin	11	3		4	5	4	6	7	9	1			50
30 Zuvor schon Mentorin	10	3			5	4	5	7	9	1			44
31 Nochmals Mentorin	10	3		5	5	4	5	7	8	1			48
33 Mentorin werden empfehlen	10	3		4	5	4	5	7	9	1			48
34 Stammtische sinnvoll	11	3		4	5	4	5	6	8	1			47
35 Was wäre sinnvoller						2	1		0				3
Angaben zur Person													
36 Wer - Me / Mentorin													
37 Alter													
38 Fachbereich/ Studienabschluss													
39 Größter Nutzen													
40 Weiter Kommentare													

verwendet

verwendet mit Abweichungen

nicht verwendet

Offene Frage

Verwendet ohne Differenzierung Mentee-Mentorin

Nur für 3-Jahres-Zeitraum beantwortet

Dauer der Beziehung

7. Im Rahmen des *Bayern-Mentoring* sind die Mentoringbeziehungen auf 12 Monate angelegt. Wie war für Sie persönlich diese Zeitdauer?

- zu kurz ausreichend zu lang

8. Falls die Beziehung für Sie zu kurz oder zu lang war, wie lange würden Sie diese Beziehung gerne haben?

- 6 Monate
 9 Monate
 Sonstiges, und zwar:

.....
.....

Art der Beziehung

9. War Ihre Mentorin/Mentee aus dem gleichen Studiengang wie Sie

- Ja Nein Weiß nicht

10. Wenn ja, halten Sie es für ein wichtiges Kriterium für den Erfolg einer Mentoringbeziehung, dass Mentorin und Mentee aus dem gleichen Fachgebiet kommen?

- sehr ziemlich weniger gar nicht weiß nicht

11. Waren Sie ganz allgemein mit der Beziehung zu Ihrer Mentee/Mentorin zufrieden?

- sehr zufrieden zufrieden weniger zufrieden gar nicht zufrieden

12. Was hat Ihnen am besten gefallen (Mehrfachnennung möglich)?

- die persönlichen Gespräche
 die fachliche Auseinandersetzung
 die Einführung in den Arbeitsalltag einer Dipl.-Ing.
 Sonstiges, und zwar:

.....
.....

13. Was hat Ihnen am wenigsten gebracht?

- die persönlichen Gespräche
 die fachliche Auseinandersetzung
 die Einführung in den Arbeitsalltag einer Dipl.-Ing.
 Sonstiges, und zwar:

.....
.....

14. Haben Sie vor, auch über den offiziellen Zeitraum hinaus mit Ihrer Mentorin/Mentee in Kontakt zu bleiben?

- Ja Nein Weiß nicht

15. Wenn ja, was ist Ihnen nach den offiziellen 12 Monaten besonders wichtig?

- die persönlichen Gespräche
- die fachliche Auseinandersetzung
- die Einführung in den Arbeitsalltag einer Dipl.-Ing.
- Sonstiges, und zwar:

.....
.....

Betreuung

16. Wie waren Sie mit der Betreuung Ihres Zuges allgemein zufrieden?

- sehr zufrieden zufrieden weniger zufrieden gar nicht zufrieden

17. Wie waren Sie mit der Auftaktveranstaltung Ihres Zuges allgemein zufrieden?

- sehr zufrieden zufrieden weniger zufrieden gar nicht zufrieden

18. War Ihnen nach der Auftaktveranstaltung klar, um was es bei der Mentoringbeziehung geht?

- Ja Nein Weiß nicht

19. Wie waren Sie mit der Terminplanung zufrieden?

- sehr zufrieden zufrieden weniger zufrieden gar nicht zufrieden

Fragen an die Mentees (Studentinnen)

20. Würden Sie selbst noch einmal zu einem anderen Zeitpunkt in Ihrem (Berufs-) Leben eine Mentorin haben wollen?

- Ja Nein Weiß nicht

21. Wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?

- zur Beendigung des Studiums
 nach Beendigung des Studiums
 am Anfang meiner Berufskarriere
 wenn ich schon im Berufsleben stehe, und gerne in eine Führungsposition aufsteigen möchte
 Sonstiges, und zwar:

.....
.....

22. Möchten Sie selbst gerne einmal Mentorin sein?

- Ja Nein Weiß nicht

23. Wenn ja, für wen?

- Jetzt schon, als Studentin für Schülerinnen
 für Studentinnen, wenn ich selber im Berufsleben stehe,
 Weiß nicht

24. Haben sich über Ihre Mentorin Möglichkeiten für (Mehrfachnennung möglich)

- ein Praktikum
 eine Diplomarbeit oder
 einen Arbeitsplatz ergeben?

25. Falls nein, hätten Sie sich diese Möglichkeit von Ihrer Mentorin erhofft/erwünscht?

- Ja Nein Weiß nicht

26. Haben sich im Rahmen des Bayern-Mentoring, also durch den Kontakt zu anderen Mentorinnen des Mentoring-Projektes, Möglichkeiten ergeben für (Mehrfachnennung möglich)

- ein Praktikum
 eine Diplomarbeit oder
 einen Arbeitsplatz ergeben?

27. Falls nein, hätten Sie sich diese Möglichkeit von dem Mentoring-Projekt erhofft/erwünscht?

- Ja Nein Weiß nicht

28. Hat Sie das Mentoring-Projekt in Ihrer Entscheidung bestärkt, das Studium fortzuführen bzw. den für Sie passenden Studiengang gewählt zu haben?

- Ja Nein

28 a. Falls ja, hätten Sie ohne das Mentoring-Projekt einen Abbruch des Studiums oder den Wechsel in ein anderes Studienfach in Erwägung gezogen?

- Ja Nein

29. Würden Sie anderen Studentinnen raten, sich für das Mentoringprogramm zu bewerben?

Ja

Nein

Weiß nicht

Fragen an die Mentorinnen

30. Waren Sie bereits Mentorin im vorhergehenden Zug?

Ja

Nein

31. Würden Sie nochmals Mentorin sein wollen?

Ja

Nein

Weiß nicht

32. Wenn ja, für wen?

für Studentinnen

für Berufsanfängerinnen

für Frauen mit Berufserfahrung, die in Führungspositionen aufsteigen möchten

33. Würden Sie anderen Frauen empfehlen, auch einmal Mentorin zu werden?

Ja

Nein

Weiß nicht

34. Empfinden Sie die Stammtische als Möglichkeit sich informell zu treffen und somit das Netzwerk auszubauen, als eine sinnvolle Einrichtung?

sehr

ziemlich

weniger

gar nicht

weiß nicht

35. Wenn nein, was fänden Sie sinnvoller?

.....

.....

.....

Einige Angaben zu Ihrer Person

36. Sie waren im Rahmen des Mentoring-Projektes

eine Mentorin

eine Mentee (Studentin)

37. Ihr Alter:

38. Ihr Fachbereich bzw. Studienabschluss bzw. Ihr Beruf

.....
.....
.....

39. Was war für Sie der größte Nutzen im Mentoring?

.....
.....
.....

40. Wollen Sie uns sonst noch etwas sagen?

.....
.....
.....
.....
.....

So, geschafft!!!

Nochmals vielen herzlichen Dank für Ihre Mühe unseren Fragebogen vollständig auszufüllen.



Fragebogen zur Evaluation

für Mentorinnen und Mentees

Liebe Mentorinnen und Mentees,

bitte füllen Sie diesen Fragebogen aus, damit wir von Ihnen ein Feedback erhalten, wie das Mentoring-Projekt aus Ihrer Sicht war, welche Aspekte für Sie wichtig sind und welche Anmerkungen Sie für uns als Projektteam haben.

Selbstverständlich werden die Daten vertraulich behandelt und in der Auswertung anonymisiert.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!



Allgemeine Fragen

1. Wie oft haben Sie sich mit Ihrer Mentee/Mentorin durchschnittlich getroffen?

- 3x im Monat 2x im Monat weniger
 1x im Monat alle 2 Monate

2. Waren die Treffen Ihrem Empfinden nach häufig genug?

- zu wenig ausreichend hätten öfter sein können

3. Hatten Sie darüber hinaus Kontakt mit Ihrer Mentee/Mentorin?

- Ja Nein

Dauer der Beziehung

4. Im Rahmen des **simone - Projektes waren die Mentoring-Beziehungen auf 8 Monate angelegt. Wie war für Sie persönlich diese Zeitdauer?**

- zu kurz ausreichend zu lang

5. Falls die Beziehung für Sie zu kurz oder zu lang war, wie lange würden Sie diese Beziehung gerne haben?

- 6 Monate
 9 Monate
 12 Monate
 Sonstiges, und zwar:

Art der Beziehung

6. War Ihre Mentorin/Mentee aus dem gleichen Studiengang (Studienschwerpunkt / Berufspunkt) wie Sie?

- Ja Nein

7. Wenn ja, halten Sie es für ein wichtiges Kriterium für den Erfolg einer Mentoring-Beziehung, dass Mentorin und Mentee aus dem gleichen Fachgebiet kommen?

- sehr ziemlich etwas weniger gar nicht



8. Waren Sie ganz allgemein mit der Beziehung zu Ihrer Mentee/Mentorin zufrieden?

- sehr ziemlich etwas weniger gar nicht

9. Was hat Ihnen am Besten gefallen (Mehrfachnennung möglich)?

- die persönlichen Gespräche
 der fachliche Austausch
 die Einführung in den Arbeitsalltag einer Dipl. Ing. / Dipl. Inf.
 Weitere Anmerkungen:

.....

10. Was hat Ihnen am wenigsten gebracht?

- die persönlichen Gespräche
 der fachliche Austausch
 die Einführung in den Arbeitsalltag einer Dipl. Ing. / Dipl. Inf.
 Weitere Anmerkungen:

.....

11. Haben Sie vor, auch über den offiziellen Zeitraum hinaus mit Ihrer Mentorin/Mentee in Kontakt zu bleiben?

- Ja Nein

12. Wenn ja, was ist Ihnen nach den offiziellen 8 Monaten besonders wichtig?

- die persönlichen Gespräche
 die fachliche Auseinandersetzung
 die Einführung in den Arbeitsalltag einer Dipl. Ing. / Dipl. Inf.
 Sonstiges, und zwar:

.....

Betreuung

13. Wie waren Sie mit der Betreuung des Projekts allgemein zufrieden?

- sehr ziemlich etwas weniger gar nicht

14. Wie waren Sie mit der Auftaktveranstaltung allgemein zufrieden?

- sehr ziemlich etwas weniger gar nicht



15. War Ihnen nach der Auftaktveranstaltung klar um was es bei der Mentoring-Beziehung geht?

- Ja Nein

16. Wie waren Sie mit der Terminplanung zufrieden?

- sehr ziemlich etwas weniger gar nicht

Anmerkungen:

.....

.....

Fragen an die Mentees

17. Würden Sie selbst noch einmal zu einem anderen Zeitpunkt in Ihrem (Berufs-) Leben eine Mentorin haben wollen?

- Ja Nein Eventuell

18. Wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?

- zur Beendigung des Studiums
 nach Beendigung des Studiums
 am Anfang meiner Berufskarriere
 wenn ich schon im Berufsleben stehe, und gerne in eine Führungsposition aufsteigen möchte
 Sonstiges, und zwar:

.....

19. Möchten Sie selbst gerne einmal Mentorin sein?

- Ja Nein Eventuell

20. Wenn ja, für wen?

- Jetzt schon, als Studentin für Schülerinnen
 für Studentinnen, wenn ich selber im Berufsleben stehe

21. Haben sich über Ihre Mentorin oder eine andere Mentorin Möglichkeiten für (Mehrfachnennung möglich)

- ein Praktikum
 Tätigkeit als Werkstudentin
 eine Diplomarbeit oder
 einen Arbeitsplatz

ergeben?



22. Falls nein, hätten Sie sich diese Möglichkeit von Ihrer Mentorin erhofft/erwünscht?

- Ja Nein

23. Würden Sie anderen Studentinnen raten, sich für das Mentoringprogramm zu bewerben?

- Ja Nein

Fragen an die Mentorinnen

24. Waren Sie bereits Mentorin im vorhergehenden Projekt?

- Ja Nein

25. Würden Sie nochmals Mentorin sein wollen?

- Ja Nein Eventuell

26. Wenn ja, für wen?

- für Studentinnen
 für Berufsanfängerinnen
 für Frauen mit Berufserfahrung, die in Führungspositionen aufsteigen möchten

27. Würden Sie anderen Frauen empfehlen, auch einmal Mentorin zu werden?

- Ja Nein

Seminare

**Welche Seminare fanden Sie besonders interessant und verwertbar?
(Bitte nur nach Teilnahme beantworten)**

28. Auftaktveranstaltung am 30. November 2007

- Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

29. Coachinggruppe für Mentees (verschiedene Termine)

- Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da



30. Persönlichkeitstraining für Mentees I und II (16.11.07 und 7.12.07)

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

31. Seminar für Mentorinnen: Erfolgsstrategien für Frauen am 8. Dezember 2007

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

32. Seminar für Mentorinnen: Frauen in der Führung am 1. März 2008

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

33. Seminar Potentialanalyse am 18. April 2008

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

34. Seminar für Mentorinnen: Klare Botschaft – Klare Wirkung am 31. Mai 2008

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

35. Welche Anregungen für die Seminare haben Sie für uns:

.....
.....
.....

Stammtische

36. Wie waren Sie mit den angebotenen Stammtischen zufrieden?

a) mit den Themen

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

b) mit der Moderation

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

c) mit der Organisation: Häufigkeit, Ort

Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da



37. Wie fanden Sie den Stammtisch für Mentorinnen?

- Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

38. Empfinden Sie die Stammtische als Möglichkeit sich informell zu treffen und somit das Netzwerk auszubauen, als eine sinnvolle Einrichtung?

- Sehr gut gut mittel weniger gut schlecht war nicht da

39. Wenn nein, was fänden Sie sinnvoller?

.....
.....

40. Welche Themen finden Sie für einen Stammtisch interessant?

.....
.....

41. Wollen Sie uns sonst noch etwas sagen?

.....
.....

Einige Angaben zu Ihrer Person

42. Sie waren im Rahmen des Mentoring-Projektes

- eine Mentorin
 eine Mentee

Mentees:

43. Fachsemester:

44. Ihre Fakultät bzw. Studienabschluss:

Mentorinnen:

45. FH-, bzw. Uni-Abschluss im Studienfach:

46. Berufstätig seit :

47. Ihre Berufsschwerpunkte:



Wir danken Ihnen für Ihre Mühe!
Ihr Projektteam
Prof. Dr. Irmgard Gleußner
Dipl. Ing. (FH) Mona Sandner-Abboud
Dipl. Ing. (FH) Pia Leinfelder

Fragenbogen konzipiert von Dr. Andrea Rothe, angepasst und überarbeitet für das **simone**-Projekt von Mona Sandner-Abboud.