

Abschlussbericht

„Mentoring zur beruflichen Integration von qualifizierten geflüchteten Frauen“ - Mentegra -



Foto: Adobe Stock/jackfrog

Laufzeit von Juli 2019 bis Juni 2021

gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



OBERBERGISCHER KREIS
DER LANDRAT

Impressum / Kontakt

Stadt Köln
Die Oberbürgermeisterin

Dezernat Soziales, Gesundheit und Wohnen
Amt für Soziales, Arbeit und Senioren

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln
Hohe Str. 160 – 168
50667 Köln
0221/355065-0
competentia@stadt-koeln.de
www.competentia.nrw.de/koeln

Verfasserinnen: Viola Kelb, Ulrike Goldbach, Nurcan Gottschalk, Dorothee Mennicken
Redaktion und Layout: Dorothee Mennicken

Inhalt

1. Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln	4
2. Zielsetzung und Konzeption von Mentegra	4
3. Beteiligte Akteure	6
3.1 Team	6
3.2 Projektgruppe	7
3.3 Beteiligte Fachkräfte / Mentees	7
3.4 Beteiligte Unternehmen / Mentor*innen.....	8
4. Durchführung	9
4.1 One-to-one-Mentoring	11
4.2 Hospitanzen	13
4.3 Begleitende Veranstaltungen	13
4.3.1 Vorbereitungstreffen.....	14
4.3.2. Tandembuilding-Tag – der Start ins Programm	15
4.3.3 Zwischenbilanz – das digitale Bergfest	16
4.3.4 Abschlusstagung – das digitale Freudenfest.....	17
4.3.5 Netzwerktreffen	18
5. Erfahrungen und Ergebnisse	19
5.1 Erfahrungen der Mentees.....	19
5.2 Erfahrungen der Mentor*innen	20
5.3 Erfahrungen der Gruppe als Netzwerk	20
6. Fazit	22

1. Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln (Competentia Region Köln) ist seit 2012 für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den Städten Köln und Leverkusen sowie im Oberbergischen Kreis, im Rheinisch-Bergischen Kreis und im Rhein-Erft-Kreis tätig und hat seinen zentralen Sitz in Köln.

Gemeinsam mit den regionalen Partner*innen der Wirtschaft, Bildung, Gleichstellung und des Arbeitsmarktes informiert das Kompetenzzentrum kleine und mittlere Unternehmen (KMU) über Möglichkeiten, das Erwerbspotenzial von Frauen besser zu nutzen. Es unterstützt kleine und mittlere Unternehmen mit:

- wegweisenden Projekten
- überbetrieblichen Workshops
- Informationsveranstaltungen mit Beispielen aus der Unternehmenswelt
- Gesprächen im Unternehmen
- Vernetzung von Unternehmen untereinander
- Informationsbroschüren, Arbeitshilfen, Tipps und Hinweisen

Durchgeführt werden die Projekte in Trägerschaft der Stadt Köln, sowie in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Köln (IHK) und dem Oberbergischen Kreis.

2. Zielsetzung und Konzeption von Mentegra

Seit 2015 wurde in der Region Köln eine Vielzahl an Initiativen zur beruflichen Vorbereitung und Integration von Geflüchteten gestartet. Für weibliche Geflüchtete speziell ausgerichtete Angebote erfolgten in der Stadt Köln allerdings bisher vornehmlich für nicht oder geringfügig qualifizierte Frauen, wie zum Beispiel mit dem auch in Köln umgesetzten Bundesprogramm „Mütter mit Migrationshintergrund“. Geflüchtete Frauen, die in ihrem Herkunftsland zum Beispiel durch ein Studium eine qualifizierte Ausbildung absolvierten, fanden bei den Integrationsbemühungen in Köln bisher kaum Beachtung.



Foto: Adobe iStock/Jale Ibrak

Mit 3.885 weiblichen erwerbsfähigen SGB II Leistungsberechtigten im Kontext Flucht im Januar 2018 gab es zahlreiche Frauen, die für sich bisher keine adäquate Stelle gefunden haben.

Vor diesem Hintergrund wurde mit dem Projekt „Mentegra – Mentoring zur beruflichen Integration qualifizierter geflüchteter Frauen“ ein strukturelles Mentoring-Programm speziell für qualifizierte geflüchtete Frauen zur beruflichen Integration entwickelt und umgesetzt. Die Erkenntnis, dass vieles im Tandem besser und einfacher gelingt, ist weit verbreitet. Das Konzept des Mentorings wird in vielen Bereichen der Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Politik eingesetzt, wobei die wachsende Aufmerksamkeit zweifelsfrei der großen Wirksamkeit dieses Instruments geschuldet ist.

Welche Chancen Mentoring-Programme im Bereich der Arbeitsmarktförderung bieten, hat Competentia Region Köln früh erkannt und mit Mentegra ein Mentoring-Programm für qualifizierte geflüchtete Frauen ins Leben gerufen. Ziel war es, ein Angebot in Köln zu etablieren, das kleine und mittelständische Unternehmen mit qualifizierten geflüchteten Frauen in Kontakt bringt und diese als Fachkräftepotenzial sichtbar macht. Gleichzeitig hatte das Projekt Mentegra Pilot- und Vorbildcharakter, wie Integration und die Chancengleichheit der qualifizierten Frauen mit Fluchtgeschichte auf dem Kölner Arbeitsmarkt gefördert werden kann.

Ziele für die beteiligten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU):

- Die KMU können eine bisher weitgehend unbekannte Gruppe von Fachkräften und dessen Potenziale kennenlernen.
- Die Unternehmen erhalten durch die Einbeziehung von Expert*innen die Gelegenheit, sich dem Thema „weibliche Geflüchtete als Fachkräfte“ in einem fachlich reflektierten Rahmen zu widmen.
- Die Unternehmen können Kontakte untereinander knüpfen und sich gezielt zu Themen der Arbeitsmarktintegration austauschen.
- Durch die etablierte Zusammenarbeit von Competentia Region Köln mit Kammern, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Arbeitsagenturen, Akteur*innen der Gleichstellung und Jobcentern erfahren die Unternehmen weitere Unterstützung dabei, wie Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann und sammeln Hinweise, die auch innerhalb ihrer Unternehmen insgesamt nutzbar sind.

Ziele für die qualifizierten geflüchteten Frauen

- Unterstützung bei der individuellen Zieldefinition und bei der Entwicklung eines „Aktionsplans“
- Ausbau persönlicher Kompetenzen durch begleitende Angebote wie Bewerbungstraining
- Transfer von (informellen) Erfahrungswissen durch das One-to-one-Mentoring und den Austausch in der Gruppe
- Kennenlernen eines Unternehmens im Rahmen der Hospitationen
- Erweiterung des persönlichen Netzwerkes und das Knüpfen neuer Kontakte
- Feedback von erfahrenen Fach- und Führungskräften und eine damit verbundene Reflexionsmöglichkeit der eigenen Ziele und Möglichkeiten



Foto: pexels/C.Morillo

Als Vorbilder bei der Konzeption des Programms diente zum einen das bereits in Dortmund erfolgreich erprobte Programm PerMenti¹ sowie die Erfahrungen und Erkenntnisse des in Köln erprobten „Mentorings für Akademikerinnen mit Behinderung an der Hochschule in KMU“² (Laufzeit Januar 2016 bis März 2018).

3. Beteiligte Akteure

3.1 Team

Die Konzeption und Durchführung des Programms Mentegra wurde von der Leitung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf gesteuert. Für die konkrete Durchführung wurde mit Viola Kelb eine externe Prozessbegleiterin engagiert, die das Mentoring-Programm über den gesamten Zeitraum begleitet hat. Sie war insbesondere für die Beratung und Begleitung der Tandems und gemeinsam mit dem Team von Competentia Region Köln für die Planung und Moderation aller Veranstaltungen im Programm zuständig.

¹ <https://permenti.de/>

² Erfahrungsbericht siehe:

http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/Unternehmen/Inklusion/AbschlussberichtMentoring_END.pdf

3.2 Projektgruppe

Eine Projektgruppe mit relevanten Akteur*innen auf dem Arbeitsmarkt wurde initiiert. Bei regelmäßigen Treffen und in einzelnen Beratungen unterstützten sie das Projekt Mentegra bei der Akquise der weiblichen Geflüchteten und der Gewinnung der Unternehmen. Sie trugen mit ihrer Fachexpertise zur Qualitätssicherung sowie zur Sicherung flankierender Unterstützungsangebote (Beispiel: Anerkennungsberatung, ergänzende Qualifizierungsangebote etc.) bei.

Darüber hinaus ist es Ziel, Mentegra über die Projektlaufzeit hinaus in Köln zu etablieren. Dafür sind die Mitglieder der Projektgruppe mögliche Ansprechpartner*innen.

Zusammensetzung der Projektgruppe:

- IHK Stiftung für Ausbildungsreife und Fachkräftesicherung Köln
- Wirtschaftsförderung Oberbergischer Kreis
- Köln Business Wirtschaftsförderungs-GmbH (KBW)
- IHK Köln und HWK zu Köln
- Jobcenter Köln
- Kommunales Integrationszentrum Oberbergischer Kreis
- Stadt Köln, Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- Stadt Köln, Amt für Integration und Vielfalt (Querschnitt zu den Fachdienststellen)

Neben den wirtschaftsnahen Institutionen benötigte Mentegra die Beteiligung des Jobcenters als Leistungserbringer der Frauen im SGB II Bezug. Die Akquise der weiblichen Geflüchteten sollte vornehmlich aus dem Stadtgebiet Köln und dem Oberbergischen Kreis erfolgen; die Gewinnung der Unternehmen erfolgte aus der gesamten Region Köln.

3.3 Beteiligte Fachkräfte/Mentees

Die Rekrutierung der sieben teilnehmenden Frauen geschah über einschlägige Anlaufstellen wie beispielsweise den Vingster Treff, das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen Köln, Work First - Diakonie Michaelshoven sowie die Otto-Benecke-Stiftung e.V. Ebenso haben Vereine wie MA.i -Migration und Arbeitswelt e.V. und die KAUSA-Servicestelle als auch Institutionen, unter anderen auch das JobCenter, die Akquise aktiv unterstützt. Mit allen Frauen wurden im Vorfeld Einstiegsgespräche geführt.

Herkunftsländer der Mentees

- Syrien
- Iran
- Afghanistan
- Irak

Als Voraussetzung für die Teilnahme am Programm galten folgende Kriterien:

- **Fluchtgeschichte:** Das Programm sprach explizit Frauen an, die innerhalb der letzten Jahre nach Deutschland geflüchtet sind.
- **Qualifikation:** Das Programm richtete sich an Frauen, die in ihrem Herkunftsland bereits eine Qualifikation, beispielsweise in Form eines Hochschulabschlusses, erworben haben.
- **Sprachkenntnisse:** Als Voraussetzung für die Teilnahme galt ein deutsches Sprachniveau, das für die Verständigung mit den Mentor*innen und den weiteren Programmakteur*innen sowie für die Integration in den Arbeitsmarkt angemessen ist.

Berufsgruppen der Mentees

- Biologie
- Webdesign
- Informationstechnologie
- Lehramt
- Management
- Journalismus

3.4 Beteiligte Unternehmen/Mentor*innen

Über das Netzwerk von Competentia Region Köln und durch persönliche Ansprachen konnten insgesamt sieben Vertreter*innen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) für die ehrenamtliche Mitarbeit im Programm Mentegra gewonnen werden. Die KMU-Vertreter*innen haben für jeweils eine Fachkraft (Mentee) die Rolle der Mentorin bzw. des Mentors übernommen und diese im Verlauf des Programms aktiv begleitet und unterstützt.

Die Mentor*innen und Unternehmen bei Mentegra



Désirée Ervens, Rechtsanwältin
S.E.B. Rechtsanwälte, Arbeits-,
Gesellschafts- und Erbrecht, Köln



Stefan Peck, Geschäftsführer
M. Zilken GmbH, Industrie-
bedarf, Verpackung, Logistik,
Köln



Muila Swele, Geschäftsführerin
Clearstone GmbH, Personal-
Beratung, Finanz-, IT- und
Ingenieurberufe, Köln



Natalie Kühn, Geschäftsführerin
SK Elektronik GmbH, Flammen-
ionisationsdetektoren, Interface-,
Mess- und Analysetechnik,
Leverkusen



Dominic Land, Geschäftsführer
Story & Story, S&S Digital UG,
Full-Service-Agentur für Web-
Entwicklung, Marketing, Social
Media, Köln



Dr. Afsar Sattari,
Geschäftsführerin **Goal EPMTS**,
Dienstleistungsunternehmen im tech-
nischen, buchhalterischen und Ver-
waltungsbereich, Software, Köln



Birgit Siepe, Personal und Marketing
Siepe GmbH, Herstellung hochwertiger
Verpackungen, Kerpen-Sindorf

Kurzporträts der beteiligten Unternehmen:



http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/Unternehmen/Berufliche-Integration-gefluechteter-Frauen/KMU-Portraits_Web.pdf

4. Durchführung

Für die Gewinnung der KMU und Mentees zur Durchführung des betrieblichen Mentorings war eine Vielzahl an Aktivitäten notwendig, die mit der Projektgruppe umgesetzt wurden, um eine zufriedenstellende Passung von Betrieb und Mentee zu erreichen: Zuerst erfolgte die Gewinnung und Auswahl der KMU, damit den interessierten Frauen ein konkretes Angebot hinsichtlich des Berufsfeldes und der Branche unterbreitet werden konnte. Dabei handelte es sich um ein freiwilliges Angebot, das der beruflichen Orientierung dient. Ziel war es, das Informations- und Erfahrungsspektrum der Frauen im Hinblick auf die berufliche Integration zu erweitern.

Kern des modular konzipierten Mentoring-Programms Mentegra bildete das „One-to-one-Mentoring“, also die Mentoring-Beziehung zwischen je einer teilnehmenden Frau und je einem*r KMU-Vertreter*in.

Das Konzept von Mentegra enthielt insgesamt folgende Teilschritte:

- Rekrutierung der teilnehmenden geflüchteten Frauen in Abstimmung mit den institutionellen Partnern aus der Projektgruppe (u.a. durch eigens entworfenes Faltblatt, Website, Telefonate etc.)

- Rekrutierung der teilnehmenden Unternehmen (u.a. durch Veranstaltungen, Telefonate, Faltblätter, Website und Vorbereitungstreffen)
- Erstinformation für interessierte Frauen zu Zielen und Inhalten des Mentoring-Angebotes
- Erstinformation der Mentor*innen zu Zielen und Inhalten des Mentoring-Programmes
- Individuelles Matching und Tandembildung mit einer Mentorin / einem Mentor aus einem KMU bezogen auf die Qualifikation, betrieblichen Vorerfahrungen der Mentees
- Hospitanzen der Fachkräfte in einem KMU
- Prozessbegleitung mittels Information, Austausch und Workshops für die beteiligten Unternehmen und die Frauen im Rahmen von Netzwerktreffen und Einzelgesprächen („Coaching“)
- Flankierende Fachveranstaltungen mit dem Ziel des Fachaustauschs und der Qualifizierung der beteiligten Akteur*innen
- Lotsinnen- und Lotsenfunktion für ergänzende Schritte, die während des Mentorings und im Anschluss für die Frauen individuell durch externe Anbieter und Fördermittelgeber erfolgen (zum Beispiel Anerkennungsverfahren, Qualifizierungen, Sprachkurse, Bewerbungstrainings etc.)
- Prozessorientierte Ergebnissicherung, Dokumentation und öffentlichkeitswirksame Arbeit mit der Zielsetzung, das Angebot nachhaltig zu etablieren

Die Planung mit zeitlichem Ablauf sah so aus:

Zeitleiste Mentor*innen



Zeitleiste Mentees



Pandemiebedingt konnte Mentegra erst im September 2020 statt im Mai 2020 starten und hatte dementsprechend eine Laufzeit bis 1. Juni 2021.

4.1 One-to-one-Mentoring

Kernmodul von Mentegra stellt das „One-to-one-Mentoring“ dar. Das gesamte Programm Mentegra unterstützte mit Fachexpertise und Verweisberatung die persönliche Förderbeziehung zwischen den Mentor*innen aus den KMU und den Mentees.

Das „Matching“ wurde von Competentia Region Köln durchgeführt und erfolgte auf Grundlage der im Zuge der Programmbewerbung bei den Mentees abgefragten Wünschen und Erwartungen. Da es im One-to-one-Mentoring in erster Linie um eine persönliche Beratung und Begleitung geht, konnten die Tandems auch branchenübergreifend zusammengestellt werden. Soweit möglich,



Foto: Adobe Stock/jackfrog

wurde auf eine bestmögliche Passfähigkeit der Unternehmensprofile mit den Qualifizierungen und Karrierezielen der Fachkräfte geachtet.

Nach dem erfolgten Matching begleiteten die ehrenamtlichen Mentor*innen die Mentees innerhalb der Programmlaufzeit von Oktober 2020 bis Juni 2021.

Dabei ging es vor allem um individuelle Beratung und Feedback, Orientierungshilfen im deutschen

Ausbildungs- und Berufssystem, um Fragen rund um die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen, um die Weitergabe von Erfahrungswissen, um die konkrete Planung der beruflichen Laufbahn sowie um Unterstützung bei Bewerbungen und beim

Netzwerkausbau. Bei diesen Themen konnte jederzeit auch auf die Expertise der Projektgruppe zurückgegriffen werden.

In geschütztem und vertraulichen Rahmen ermöglichte das persönliche Mentoring-Setting, auch informelles Wissen über den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auszutauschen, individuelle Erfahrungen mit strukturellen Hürden zu reflektieren und über Potenziale und Kompetenzen der Frauen zu sprechen.

In der Konzeption und Durchführung des One-to-one-Mentorings orientierte sich Mentegra an den Qualitätsstandards des Forum Mentoring:

- Freiwilligkeit:
Mentee und Mentor*in nehmen freiwillig und aus eigenem Antrieb am Programm teil.
- Unabhängigkeit:
Es gibt kein direktes Abhängigkeitsverhältnis und keine Arbeitsbeziehung zwischen Mentor*in und Mentee.
- Definierter Zeitraum:
Die Tandembeziehung ist auf die Programmlaufzeit begrenzt. Darüber hinaus bestehen keine gegenseitigen Verpflichtungen.
- Persönlicher Kontakt:
Der Mentoring-Prozess gestaltet sich über den persönlichen Kontakt, es finden regelmäßige Einzelgespräche statt.
- Vertraulichkeit:
Die Mentoring-Gespräche finden in geschütztem Rahmen statt und sind von den Beteiligten streng vertraulich zu behandeln.
- Verbindlichkeit
Der verbindliche und zuverlässige Umgang mit Terminen und Absprachen ist eine wesentliche Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung.
- Transparente Erwartungen und Vereinbarung
Zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft sollten konkrete Erwartungen und Vereinbarungen über das formale Ziel, Kontaktaufnahmeregeln, Feedback, etc. zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor kommuniziert und ggf. schriftlich fixiert werden („Zielvereinbarung“).

Quelle: Forum Mentoring 2014: Mentoring mit Qualität: Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft

4.2 Hospitanzen

Das Programm sah auch Hospitanzen der Mentees in den jeweiligen Unternehmen der Mentor*innen vor. Durch eine variabel nach Absprache zu organisierende, bis zu dreimonatige Hospitanz in den Unternehmen der Mentor*innen sollten die Mentees die jeweilige Unternehmenswelt näher kennenlernen.

Tatsächlich erforderten die pandemiebedingten Umstände kreative Lösungen. So wurden Hospitanzen zum Teil mit Einschränkungen durchgeführt. Andere Mentees absolvierten ihre Hospitanzen während des coronabedingten Lockdowns überwiegend online. Je nach Profil und den Interessenschwerpunkten der Mentees wurde

jedoch auch ganz auf die Hospitanzen bei den jeweiligen Mentor*innen verzichtet. So wurde etwa die Hospitanz in einer Anwaltskanzlei als wenig zielführend für die Mentee eingeschätzt, da sich diese für eine berufliche Weiterentwicklung im sozialen Bereich entschieden hatte. Des Weiteren wurden innerhalb des Mentegra-Netzwerkes in zwei Fällen bezahlte Praktika ermöglicht. So absolvierte eine



Foto: Adobe iStock/auremar

Mentee zunächst ein Praktikum in der Firma ihres Mentors und im Anschluss ein weiteres Praktikum in der Firma eines anderen Mentegra-Mentors. Für beide Praktika erhielt sie Zeugnisse, die sie im Zuge ihres Bewerbungsprozesses verwenden konnte. In einem weiteren Fall unterstützte ein Mentor seine Mentee dabei, einen Platz für ein bezahltes Praktikum im sozialen Bereich (offene Ganztagschule) zu finden. Hier wurde eine anschließende geringfügige Beschäftigung bei entsprechender Eignung in Aussicht gestellt.

4.3 Begleitende Veranstaltungen

Das persönliche Mentoring wurde von einer Reihe von Veranstaltungen flankiert, die dem Integrationsprozess einen fachlichen Rahmen gaben und zudem als regelmäßige Austauschplattform für alle Beteiligten dienten. Bedingt durch die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID19-Pandemie fand ein Großteil der Veranstaltungen digital statt.

4.3.1 Vorbereitungstreffen

Mentees

Zunächst wurden für die zukünftigen Mentees und Mentor*innen getrennt voneinander Vorbereitungstreffen angeboten. Das Treffen für die Mentees fand am 18.9.2020 statt. Die Veranstaltung diente zunächst der allgemeinen Programminformation sowie dem gegenseitigen Kennenlernen. Als externe Referentin hielt Barbara Wenzel vom Vorbildprogramm „PerMenti Dortmund“ einen Vortrag zum Thema

Motivation der Mentees

- berufliche Weiterbildung
- Qualifizierung
- Bewerbungsverfahren kennenlernen
- Mögliche Berufsfelder erkunden
- Anerkennung von Qualifikationsnachweisen (Zeugnisse, Zertifikate etc.)
- Netzwerken

„Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen“. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrungen im Dortmunder Mentoring-Programm konnte sie wertvolle Tipps an die Teilnehmerinnen weitergeben. Im Rahmen einer Übung erarbeiteten die teilnehmenden Frauen im Anschluss an diesen Input ihre individuellen Ziele, die sie im Rahmen des Programms erreichen wollten. Diese Ziele konnten von allen Mentees bereits sehr konkret formuliert werden und bezogen sich zu einem großen Teil auf berufliche Neuorientierungen durch Ausbildungen (z. B. „Kaufrau für Büromangement“) oder Weiterqualifizierung (z. B. „IT-Fachinformatikerin Systemintegration“). Auch die Herausforderung der fehlenden Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen aus den jeweiligen Heimatländern wurde in diesem Rahmen thematisiert.

Mentor*innen

Das Vorbereitungstreffen für die Mentor*innen fand am 11.9.2020 statt. Auch hier berichtete Barbara Wenzel von „PerMenti Dortmund“ von ihren Erfahrungen zum Thema „Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen“. Im Anschluss lag der Fokus auf der Rolle der Unternehmer*innen als Mentor*innen für geflüchtete Frauen. Die Veranstaltung bot zudem Raum für allgemeinen Erfahrungsaustausch und Netzwerken unter den Unternehmer*innen.

4.3.2. Tandembuilding-Tag – der Start ins Programm

Der Tandembuilding-Tag des Programms Mentegra fand am 8.10.2020 im Kölner Rathaus statt. Dort erhielten die sieben Tandems erstmalig die Gelegenheit, sich persönlich kennenzulernen. Das war aufgrund der Pandemiesituation besonders erfreulich und wichtig. Fünf Mentorinnen, zwei Mentoren und vier Mentees schilderten jeweils in einer kurzen Darstellung ihre berufliche Situation und ihre Motivation, an Mentegra teilzunehmen.



Im Oktober 2020 im Kölner Rathaus: Die Tandems im Gespräch. Foto: Competentia Region Köln/R.Freude

Dabei wurde sowohl bei den Unternehmer*innen als auch bei den geflüchteten Frauen ein starkes Engagement deutlich. Danach interviewten sich die Tandempartner*innen gegenseitig zu Themen wie berufliche Ziele, Unterstützungsmöglichkeiten, Stärken und Kompetenzen sowie Hürden und Herausforderungen.

Am Ende des Tandembuilding-Tages wurde dann die Mentoring-Vereinbarung zwischen den Mentor*innen und Mentees der jeweiligen Tandems geschlossen. Etwa eine Stunde verhandelten sie miteinander, wie sie ihre Beziehung gestalten wollen. Dabei ging es um die Häufigkeit und Organisation der Tandemtreffen, die Vertraulichkeit der ausgetauschten Informationen und die Möglichkeiten der gegenseitigen Kontaktaufnahme.

Ausführlicher Bericht siehe:



http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/Unternehmen/Berufliche-Integration-gefluechteter-Frauen/Nachbericht_Tandem08102020_END.pdf

4.3.3 Zwischenbilanz – das digitale Bergfest



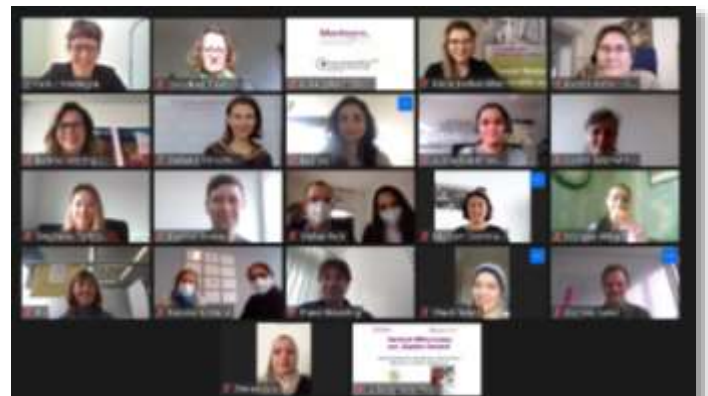
Bettina Mötting, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln bei ihrem Grußwort.

25 Teilnehmende fanden sich am 18. Februar 2021 zu einer zweistündigen Zwischenbilanz des Mentoring-Projekts Mentegra pandemiebedingt vor dem Bildschirm zusammen. Nach der Begrüßung beeindruckte die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln, Bettina Mötting, mit einem motivierenden Grußwort, in dem sie die Bedeutung von Mentegra als „Vorzeigeprojekt“ hervorhob. Durch

verschiedene Impulse angeregt, konnten Mentor*innen, Mentees und Projektgruppenmitglieder sich in digitalen Räumen kennenlernen und austauschen. Dabei wurden sowohl über erste Erfolge berichtet als auch bestehende Schwierigkeiten und Lösungsmöglichkeiten erörtert.

Ein informativer Input zum Qualifizierungschancengesetz war der nächste Programmpunkt. Stefanie Pörschke vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Köln warb für die Fördermöglichkeiten für kleine und mittlere Unternehmen und Arbeitnehmende.

Die Veranstaltung bot für alle Programmteilnehmenden sowie für die Projektgruppe die Möglichkeit, in Kleingruppen unterschiedliche Beratungs- und Begleitangebote, wie die Anerkennungsberatung der IHK Köln, das Projekt ÖFFNUNGsZEITEN! (Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren zur Beschäftigung von Migrantinnen von IQ NRW und KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration) in Köln kennenzulernen.



Im Februar 2021: Zwischenbilanz zu Mentegra vor dem Bildschirm

Ausführlicher Bericht siehe:



http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/Archiv-2021/Nachbericht_Zwischenbilanz2021_02_18_END.pdf

4.3.4 Abschlusstagung – das digitale Freudenfest



Freudenfest vor dem Bildschirm: Die Abschlussveranstaltung von Mentegra

Am 1. Juni 2021 zogen 23 Teilnehmende, leider wiederum nur digital vor dem Bildschirm, Bilanz auf der Abschlussveranstaltung des Projekts Mentegra.

Nach dem Grußwort der Kölner Gleichstellungsbeauftragten Bettina Mötting, die

auch einen Gruß von Kölns Oberbürgermeisterin Henriette Reker übermittelte, gelang es dennoch, mit einer abgewogenen Mischung aus Fachimpulsen und den Erfahrungsberichten der sieben Tandems eine kurzweilige und feierliche Atmosphäre im digitalen Raum zu kreieren. Der Impulsvortrag von Dr. Yuliya Kosyakova vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Thema: „Geschlechterunterschiede in der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren“ beleuchtete die Situation von geflüchteten Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus wissenschaftlicher Sicht.

Im Anschluss diskutierte die Referentin gemeinsam mit Bettina Mötting und der Mentorin Muila Swele von der Clearstone GmbH im Rahmen einer Fragerunde über diesbezügliche Chancen und Hürden. Nach einer kurzen Pause ging die Abschlussveranstaltung weiter im Rahmen von moderierten Gesprächsrunden in verschiedenen digitalen Räumen. Hier tauschten sich Mentor*innen, Mentees und Projektgruppenmitglieder über die Erfahrungen und Fortschritte aus, die im Laufe von Mentegra gemacht werden konnten. Dabei wurde deutlich, wie gut das entstandene Netzwerk auch über die Tandems hinaus funktioniert hat.

Die darauffolgende virtuelle Zertifikatsübergabe durch Bettina Mötting, wurde zum Höhepunkt des „Freudenfestes“ zum Abschluss von Mentegra. Die Mentees und Mentor*innen der vertretenden Tandems berichteten von ihrer Zusammenarbeit und stellten beeindruckend ihre persönlichen Erfahrungen, aber auch die erzielten Erfolge durch die Teilnahme an Mentegra dar.



Viola Kelb (rechts oben), Bettina Mötting (rechts oben), Dr. Afsa Sattari (Mentorin, links unten), Goal EPMTS und Shadi Taheri Najafabadi (Mentee), bei der virtuellen Zertifikatsübergabe.

Ausführlicher Bericht siehe:



http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/Archiv-2021/Nachbericht_AbschlussMentegra2021_06_01.pdf

4.3.5 Netzwerktreffen

Insgesamt wurden innerhalb der Programmlaufzeit fünf Netzwerktreffen für Mentees und zwei Netzwerktreffen für Mentor*innen angeboten. Alle Netzwerktreffen mussten aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie online durchgeführt werden.

Folgende Treffen haben stattgefunden:

- Dezember 2020: Online-Treffen für Mentees als offener Austausch rund um die Themen „persönliche Ziele“, „Karriereplanung“ und „Kontaktgestaltung mit der Mentor*in“
- Januar 2021: Online-Treffen für Mentees zum Thema „Kommunikation/ Selbstpräsentation“ sowie Übungen und Feedback zur präzisen Präsentation der eigenen Person und des Berufsbildes
- Januar 2021: Online-Treffen für Mentor*innen als offener Austausch zur Gestaltung der Tandembeziehung mit den Mentees sowie zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten durch Beratungs- und Kontaktstellen („Verweisberatung“)
- Februar 2021: Online-Treffen für Mentees zum Thema „Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln“ mit der Referentin Heike Gasper (Stadt Köln, Arbeitsmarktförderung)
- März 2021: Online-Treffen für Mentees zum Thema „Bewerbungstraining“ mit der Referentin Saskia Pflugradt (Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft)
- Mai 2021: Online-Treffen für Mentees als offener Austausch zur Frage, welche Beratungs- und Begleitungsmöglichkeiten nach dem Programm Mentegra zur Verfügung stehen
- Mai 2021: Online-Treffen für Mentor*innen als offener Austausch zwecks Bilanz und Reflexion der Rolle als Mentor*in

5. Erfahrungen und Ergebnisse

5.1 Erfahrungen der Mentees

Mit Blick auf das Ziel, qualifizierte geflüchtete Frauen bei ihrer beruflichen Integration in Deutschland zu unterstützen und KMU in Kontakt mit dieser Zielgruppe zu bringen, konnten im Programm Mentegra beachtliche Erfolge erzielt werden. Hier hat sich vor allem die sehr konkrete und persönliche Unterstützung durch die Mentor*innen als zielführend erwiesen.

Teilweise haben sich diese Kontakte intensiv und umfassend entwickelt, nicht selten fand Unterstützung und Beratung auch zu psychosozialen Themen wie Kinderbetreuung oder Wohnungssuche statt. Auch das Engagement der Mitglieder aus der Projektgruppe, z. B. im Rahmen der „Anerkennungsberatung“ hat sich an dieser Stelle als förderlich erwiesen.

Doch vor allem wurden hinsichtlich der im Tandem-Building entwickelten beruflichen Ziele der teilnehmenden Frauen Erfolge und Teilerfolge erzielt.

Im Rahmen einer abschließenden Befragung der Mentees zu Mentegra gaben fünf von sieben Frauen an, sie seien „sehr zufrieden“ mit dem Verlauf des Programms. Vier von den befragten Mentees gaben an, das Programm sei „sehr hilfreich“ in Bezug auf ihre beruflichen Ziele gewesen.

Erreichte Ziele der Mentees

- eine Mentee fand einen Ausbildungsplatz als Kauffrau für Büromanagement
- eine Mentee wurde nach ihrer erfolgreichen Hospitation als Büromanagerin im Unternehmen ihrer Mentorin im Rahmen einer Halbtagsstelle fest eingestellt
- eine Mentee fand gemäß ihrer Qualifizierung eine Festanstellung als Biologin in einem Kölner Labor
- eine Mentee wurde zu einer Umschulung als „IT-Fachinformatikerin Systemintegration“ zugelassen
- eine Mentee erhielt einen Platz für ein bezahltes Praktikum als Webdesignerin in einem der am Programm beteiligten Unternehmen
- eine Mentee absolvierte während Mentegra ein Praktikum in einer offenen Ganztagschule mit der Option auf einen Honorarvertrag
- Eine weitere Mentee befand sich zum Zeitpunkt des Programmabschlusses in der Bewerbungsphase um einen Ausbildungsplatz.

5.2 Erfahrungen der Mentor*innen

Für die Vertreter*innen der KMU ergab sich über das Programm die Gelegenheit, die Fachkräftegruppe „geflüchtete Frauen“ kennenzulernen. Dabei wurden nicht nur die Potenziale der einzelnen Fachkräfte, sondern auch die verschiedenen Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt transparent. Im Rahmen der Veranstaltungen, insbesondere durch die Beiträge auf der Veranstaltung „Zwischenbilanz/Bergfest“, lernten nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentor*innen Unterstützungsangebote und Lösungsmöglichkeiten kennen. Insofern hat eine Sensibilisierung in Bezug auf Integrationsfragen stattgefunden, von denen die einzelnen Mentor*innen auch über das Programm hinaus innerhalb ihrer Unternehmen profitieren können. Überdies konnten zwei beteiligte Unternehmen neue Fachkräfte aus der Gruppe der Mentees für ihr Unternehmen gewinnen (im Rahmen einer Festanstellung und im Rahmen eines bezahlten Praktikums).

Im Rahmen der Abschlussbefragung beantworteten die Mentor*innen die Frage: „Was ist das Wichtigste, das Sie aus diesem Programm für sich bzw. für Ihr Unternehmen mitnehmen?“ mit folgenden Stichpunkten:

- *auch nach Enttäuschungen durchhalten*
- *Erfahrungswerte im Umgang mit Fluchtbiographien und deren Berücksichtigung im Arbeitsumfeld*
- *Erweitern des Bekanntheitsgrades*
- *Integration- und Vielfältigkeitsprozesse*

5.3 Erfahrungen der Gruppe als Netzwerk

Bereits zu Beginn des Programms zeigte sich, dass die Beteiligten nicht nur innerhalb der Tandems, sondern darüber hinaus auch als Gruppe untereinander weitreichende Kontakte knüpften. So führten einige Mentor*innen mit mehreren Mentees auf dessen Wunsch hin Einzelgespräche. Auch in Bezug auf die Hospitationen kam es zu tandemübergreifenden Vereinbarungen (siehe Punkt 4.1). Die Kontakte der Frauen untereinander im Sinne eines Peer-Netzwerkes hätten sich sicherlich noch stärker entwickeln können, wenn Vor-Ort-Treffen und gemeinsame Unternehmungen möglich gewesen wären. So beschränkten sich die Kontakte untereinander weitestgehend auf den digitalen Raum.

Im Zuge einer abschließenden Reflexion anlässlich des letzten Netzwerktreffens für Mentor*innen reflektierten diese nochmal eingehend ihre Rolle im Mentoring-Prozess. Von zwei Mentor*innen wurde in diesem Zusammenhang eindrücklich beschrieben, wie fließend die Grenzen zwischen beruflicher und „persönlicher“ bzw. psychosozialer Beratung verlaufen können.

Interview: Erfolgreiches Tandem im Mentoring-Programm Mentegra

Fatemeh Moradabadi ist in der iranischen Hauptstadt Teheran geboren und seit September 2015 in Deutschland. Die verheiratete Mutter von zwei Kindern hat englische Literatur studiert und berufliche Erfahrungen in Personalmanagement, Projektplanung und Büroorganisation gesammelt.

Natalie Kühn ist Geschäftsführerin der SK Elektronik GmbH in Leverkusen. Das Elektronikunternehmen hat 36 Beschäftigte und gilt für die Produktgruppe der Flammenionisationsdetektoren (FID) zur Schadstoffkontrolle im industriellen Bereich als Marktführer.



Natalie Kühn, links und Fatemeh Moradabadi, rechts

Beide lernten sich im Oktober 2021 auf der Tandembuilding-Veranstaltung von Mentegra bei Competentia Region Köln kennen und sind in einen erfolgreichen Tandemprozess gestartet. Nach einer Hospitanz im Unternehmen ist Fatemeh Moradabadi dort mittlerweile fest als Industriekauffrau angestellt. Nachdem das Programm Mentegra beendet war, gaben sie Auskunft über ihre Erfahrungen.

Frau Moradabadi, was denken Sie heute über den Tandemprozess im Rahmen von Mentegra? Was war für Sie am wichtigsten am Austausch mit Frau Kühn?

Ich war zuerst nur dankbar, dass mir die IHK im Rahmen des Tandemprozesses eine Mentorin vermitteln konnte. Frau Kühn wollte sich um einen Praktikumsplatz bei Covestro bemühen, was aber wegen der Pandemie nicht möglich war. Vorher hatte sie mir bereits auch in Ihrer Firma ein Praktikum angeboten.

Frau Kühn, wie sehen Sie das? Gibt es etwas, dass Sie im Tandemprozess besonders beeindruckt hat?

Der Austausch über unsere unterschiedlichen Kulturen und Arbeitsweisen und die enorme Gastfreundlichkeit von Frau Moradabadi haben uns auch an Ihrer Kultur teilhaben zu lassen. Ich bin sehr gern Mentorin, insbesondere für Frauen, um auch hier eine Integration in Deutschland zu vereinfachen und gemeinsam Brücken zu bauen.

Frau Moradabadi, wann ist Ihnen klar geworden, dass Sie gern bei SK Elektronik arbeiten würden?

Schon nach kurzer Zeit fühlte ich mich bei SK Elektronik sehr wohl. Dank des Führungsstils von Frau Kühn. Die Mitarbeiter waren alle freundlich und hilfsbereit. Mir wurde viel geholfen und die Arbeitsabläufe erklärt. In dieser Firma hat die Menschlichkeit einen hohen Stellenwert. Es gibt keinerlei Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit. In dieser positiven Arbeitsatmosphäre möchte man gerne arbeiten.

Frau Kühn, wie kam es dazu, dass Sie Frau Moradabadi einen Arbeitsplatz angeboten haben?

Innerhalb des Praktikums haben wir festgestellt, dass die akademische Ausbildung von Frau Moradabadi zwar eine etwas andere Ausrichtung hat, aber Frau Moradabadi zu vielen operativen Inhalten einer qualifizierten Industriekauffrau befähigt. Darüber hinaus zeigte Frau Moradabadi eine übergeordnete Integrationsfähigkeit und den enormen Willen Teil dieses Unternehmens und unserer Gemeinschaft zu sein. Sie hat sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in ihre Arbeitsumwelt eingebracht.

Frau Moradabadi, inwiefern waren für Sie neben dem Tandemprozess auch die anderen Angebote des Mentoring-Programms nützlich?

Der punktuelle Austausch mit den anderen Mentees war interessant. Auch die verschiedenen Veranstaltungen boten viele gute Informationen, die man als Migrantin brauchen kann.

Frau Kühn, wie schätzen Sie die begleitenden Angebote und Veranstaltungen von Mentegra ein?

Wir hätten uns vielleicht an der einen oder anderen Stelle noch mehr Basisinformationen zum Thema Integration und interkulturelle Kompetenz gewünscht. Doch der Austausch über das entstandene Netzwerk der Mentoren konnte natürlich jeder Zeit erfolgen und war auch sehr hilfreich, um den verschiedenen Mentees eine breitgefächerte, mentorenübergreifende Unterstützung zu geben.

6. Fazit

Die Durchführung des Programms Mentegra kann insgesamt als Erfolg bezeichnet werden und das trotz der pandemiebedingten Einschränkungen in der Durchführung des Programms. Der Erfolg des Programms und der einzelnen Tandems zeigt, wie wichtig diese Programme auch künftig sein werden, um Chancengerechtigkeit zu erreichen und dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen. Vor allem die beruflichen Erfolge einzelner Mentees sind hinsichtlich des kurzen Zeitraums und der (digitalen) Rahmenbedingungen als bemerkenswert festzuhalten.

Für das Erreichen der individuellen Erfolge seitens der Mentees ist unbedingt das große Engagement der einzelnen Mentor*innen und der Mitglieder der Projektgruppe zu nennen, die die Frauen bezüglich ihrer beruflichen Integration unterstützten. Über das im Rahmen von Mentegra vereinbarte Maß hinaus haben sich diese für die beruflichen Ziele und privaten Belange ihrer Mentees eingesetzt. Auch die Zielstrebigkeit und das Durchhaltevermögen der Mentees sowie ihre Bereitschaft, sich unter schwierigen Bedingungen (Pandemie) auf Neues einzulassen, waren unabdingbar für den Erfolg von Mentegra.



Eines der erfolgreichen Tandems: Nisreen Alkhali (links) und Stefan Peck, M. Zilken GmbH

Als zielführend hat sich in diesem Zusammenhang die strukturierte Erarbeitung der individuellen Ziele mit den Mentees erwiesen. Im Rahmen der Zielvereinbarung, die die Tandems jeweils gemeinsam während der Auftaktveranstaltung ausgefüllt haben, wurden die jeweiligen Ziele und Erwartungen transparent und gleichzeitig verbindlich formuliert und vereinbart. So gaben die Zielvereinbarungen dem Mentoring-Prozess einen strukturellen Rahmen.

Competentia Region Köln gelang es zusätzlich trotz der unvorhersehbaren Herausforderungen die Inhalte und Bausteine des Programms stets im Fokus zu behalten und durch schnelle und flexible Anpassungen (beispielsweise durch einen Wechsel der Durchführungsformate) durchgängig adäquate Lösungen zu finden und bestmögliche Angebote zu schaffen, um das Programm durchführen zu können und nicht absagen zu müssen.

Des Weiteren bewährte sich die Entscheidung mit einer extern engagierten Prozessbegleiterin zu arbeiten, sodass mehr Kapazitäten für Einzelgespräche und individuelle Begleitung möglich waren. Diese wurden von einigen Mentor*innen und Mentees gern in Anspruch genommen. Bei Unsicherheiten innerhalb des Tandemprozesses hatten beide Seiten so die Gelegenheit, die nächsten Schritte mit einer dritten Person zu besprechen und zu reflektieren.

Die ausgeprägten Querverbindungen, die innerhalb der Gruppe in kürzester Zeit entstanden, bestätigten den Mehrwert von regelmäßigen Veranstaltungen für die Gesamtgruppe und den damit einhergehenden Gruppenprozess. Diese positiven Erfahrungen mit Mentegra als Netzwerk

könnten wegweisend für die Konzeption zukünftiger Projekte mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration qualifizierter geflüchteter Frauen sein. Regelmäßige Netzwerkveranstaltungen für kleine und mittlere Unternehmen und Fachkräfte mit Fluchtgeschichte könnten über strukturierte Mentoring-Programme hinaus einen weiteren wichtigen Meilenstein hin zu mehr Arbeitsmarktintegration darstellen.

Auch die Einbeziehung von Fach- und Beratungsstellen über die Projektgruppe hat sich als sinnvoll erwiesen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Tatsache, dass berufliche Themen teilweise fließende Übergänge zu psychosozialen Themen wie zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufweisen, wurde von den Mentor*innen vermehrt nach professionellen Anlaufstellen wie zum Beispiel Familienberatungsstellen gefragt.

Mit Blick auf die sehr spezifischen biographischen Erfahrungen der Mentees in Verbindung mit ihrer Fluchtgeschichte wurde von den Mentor*innen betont, dass es wünschenswert wäre, zusätzlich durch eine professionelle Beratungsstelle begleitet zu werden. Für künftige Programme wäre daher zu überlegen, ob eine zusätzlich angebundene Beratungsstelle zur psychosozialen Unterstützung nicht eine sinnvolle Ergänzung des Programms darstellt. Dies gilt ebenso wie das zur Verfügungstellen von sogenannten Safe Spaces (sichere Räume, analog oder digital, in die sich Menschen mit Diskriminierungserfahrung zurückziehen können) und die Erstellung eines Awareness-Konzepts (Sensibilisierungskonzept) für die Teilnehmenden.

Optimieren könnte man auf jeden Fall den Matchingprozess. Unter normalen Bedingungen hätten sich die Mentor*innen und Mentees erst unverbindlich kennengelernt und anschließend Präferenzen für Tandems abgegeben. Aufgrund der damals herrschenden Kontaktbeschränkungen, der limitierten Projektlaufzeit und der Auswahloptionen wurden die Tandems durch das Projektteam gemäß der jeweiligen Unternehmens- und Berufsprofile zusammengeführt. Manche meldeten zurück, dass sie sich an dieser Stelle mehr Mitsprachemöglichkeiten gewünscht hätten.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass trotz der pandemiebedingten Herausforderungen und den dargestellten Verbesserungsmöglichkeiten, die das Beratungsangebot oder das Matching betreffen, die Erfolge der Frauen eine klare Sprache sprechen: Mentoring-Programme setzen

genau dort an, wo es an institutionellen Zuständigkeiten mangelt, nämlich an der direkten Vernetzung von Person und Unternehmen - von Mentee und Mentor*in. Das Ziel, die berufliche Integration von migrierten Frauen effizient zu unterstützen und diese als mögliche Fachkräfte mit ihrem Potenzial für die Unternehmen sichtbar und erfahrbar zu machen, konnte Mentegra erreichen.

Anfragen von Einzelpersonen und Verbänden nach Ablauf des Programms zeigen den großen Bedarf nach solchen Programmen und den dabei entstehenden Austauschmöglichkeiten auf. Es wäre wünschenswert und nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, das Mentoring-Programm in weiteren Durchläufen zu optimieren und das Netzwerk zu vergrößern, um vielen kleinen und mittleren Unternehmen das Kennenlernen einer noch weitgehend unbekanntem Gruppe von Fachkräften und qualifizierten Frauen eine Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt und damit auch in die Gesellschaft, zu ermöglichen.