

Wird unterstützt von Ladungsbrücken – Patenschaften in Hamburg stärken

Ein Projekt der



In Kooperation mit dem



Gefördert vom:





sowie einem Bündnis Hamburger Stiftungen In Kooperation mit



Gefördert durch



Mentor.Ring Hamburg e.V.

c/o leetHub St. Pauli e.V. Bernstorffstraße 118 22767 Hamburg

E-Mail: info@mentor-ring.org Website: www.mentor-ring.org

Mentoringatlas Hamburg

Erkenntnisse aus der Arbeit von Patenschafts- und Mentoringprojekten



Inhalt

Grußwort zum Mentoringatlas Hamburg	6
Der Mentor.Ring Hamburg e.V. stellt sich vor	8
1 Studiendesign	11
1.1 Alles rund um den Ablauf der Studie	11
1.2 FAQ	18
2 Wer koordiniert Mentoring in Hamburg?	25
3 Wer sind die Mentor*innen?	31
3.1 Wer sind die Mentor*innen in den verschiedenen Projektarten	36
4 Wer sind die Mentees?	51
5 Räume und Orte im Mentoring	56
5.1 Wo treffen sich die Tandems?	64
5.2 Schule als wichtiger Tandem-Treffpunkt	65
6 Wie gestaltet sich Mentoring in Hamburg?	69
6.1 Allgemeines zu den verschiedenen Projekten aus Sicht der Projektkoordinator*innen	70
6.2 Organisatorische Strukturen der Projekte	71
6.3 Wie unterstützen die Projekte ihre Mentor*innen?	75
6.4 Beginn und Ende einer Patenschaft	77
6.4.1 Wie wird man Mentor*in?	77
6.4.2 Abbrüche einer Mentoringbeziehung	79
7 Projektarten im Vergleich	85
8 Warum engagieren sich Mentor*innen?	93
8.1 Was sagen die Mentor*innen über ihre Motivation?	94
8.2 Weiteres Engagement der Mentor*innen	97
9 Die liebe Zeit	101
10 Vom Geben und Nehmen	107

Grußwort zum Mentoringatlas Hamburg

Der Hamburger Mentoringatlas entstand aus einer konkreten Erfahrung heraus. Während diverser öffentlicher Veranstaltungen mit und für unsere Mitglieder und vor allem auch im Kontakt mit Behörden oder anderen (Förder-)Institutionen vermissten wir verlässliche Zahlen über die außerberufliche Mentoringlandschaft in Hamburg. Wir, der Dachverband der Hamburger Mentoring- und Patenschaftsprojekte, sehen uns nicht nur als Botschafter der Mentoringidee, sondern auch als Unterstützer der Projekte, vor allem aber auch als Vermittler zwischen den Projekten selbst sowie zu den übergeordneten Strukturen. Immer wieder hätten wir gerne schlagkräftige Zahlen genannt und/oder wissenschaftlich fundierte Aussagen getroffen. Dies nahmen wir zum Anlass, die Mentoringlandschaft in Hamburg, ihre soziostrukturellen Merkmale und Gelingensbedingungen einmal genau zu untersuchen. In unserer AG "Qualifizierung und Qualitätsmanagement" und in Zusammenarbeit mit den Projekten selbst sollte diese Idee umgesetzt und belastbare Zahlen und Fakten generiert werden. Von folgenden Fragestellungen sind wir dabei ausgegangen:

- Wer gestaltet Mentoring konkret? Was sind die wichtigsten Aussagen über die Projektkoordinator*innen, die Mentor*innen und die Mentees?
- Wie sind die Abläufe in den Projekten? Im Einzelnen betrachtet und auch im Vergleich zueinander?
- Wo und wie findet Mentoring statt, was klappt besonders gut und was nicht?
- In welchen Stadtteilen gibt es viele, wenige oder gar keine Angebote?

Der Atlas ist eine quantitative Studie, keine qualitative. Daher generiert er rein numerische Antworten, die jedoch ein konkretes Bild über die Arbeit der Projekte zeichnen. Diese Fakten sollen vor allem dabei helfen:

- Mentoring/Patenschaften in der Hamburger Ehrenamtslandschaft sichtbarer zu machen.
- Öffentlichkeitsarbeit und z.B. Akquise für Fördergelder in den Projekten zu erleichtern.
- Den Projekten ein Instrument zur Weiterentwicklung an die Hand zu geben.
- Qualität aufzuzeigen, z.B. durch Qualitätskriterien bei der Auswahl von Mentor*innen.
- Eine Datengrundlage für weitere (qualitative) Untersuchungen zu legen.

Dieses Konzept wurde über einen Zeitraum von drei Jahren weiterentwickelt und verfeinert. Zwingend notwendig war aber nicht nur eine professionelle Durchführung mit einem Forschungsinstitut, sondern auch eine fundierte Bearbeitung von unserer Seite.

Wir freuen uns daher sehr, dass wir durch die finanzielle Unterstützung der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) und des Bundesprogramms "Menschen stärken Menschen" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) nicht nur eine Wissenschaftlerin der Universität Lüneburg anstellen, sondern auch das Projektbüro für angewandte Sozialforschung der Universität Hamburg mit der Umsetzung der Studie beauftragen konnten.

Dieser Atlas soll Projektleitungen und/oder Koordinator*innen, Behörden, Ämtern und Mentor*innen eine Arbeits- und Entscheidungshilfe sein und im besten Falle - darüber würden wir uns sehr freuen - Kooperationen und Wissensaustausch weiter fördern.

Unser besonderer Dank gilt vor allem: Bettina Jantzen und Jana Hüttmann. Ohne Euer Engagement und Wissen, Eure Geduld und Hartnäckigkeit wäre dieser Atlas niemals entstanden!

Margret Lehnhoff-Ntim

Mr. Lelrolyffre

Leiterin der AG "Qualifizierung und Qualitätsmanagement" des Mentor.Ring Hamburg e.V.

Jette Heger

Geschäftsführerin des Mentor.Ring Hamburg e.V.



Der Mentor.Ring Hamburg e.V. stellt sich vor

Der Mentor.Ring Hamburg e.V. wirkt seit 2008 als Dachorganisation für Vereine, Stiftungen, Initiativen und andere Institutionen sowie Privatpersonen aus der Metropolregion Hamburg. Der Verband versteht sich als Netzwerk und operative Plattform verschiedener Akteur*innen, die durch eine 1:1-Betreuung in den vielfältigen Mentoring- und Patenschaftsprogrammen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Entwicklung begleiten und fördern. Durch diese Unterstützung von Patenschaftsprogrammen gestaltet der Mentor. Ring Hamburg e.V. gemeinsam mit über 4.000 ehrenamtlich Engagierten die "Mentoringlandschaft" in Hamburg. Denn: Wir sind davon überzeugt, dass Mentoring eine wertvolle und nachhaltige Methode ist, um Bildungsungerechtigkeiten zu verringern, Integration zu ermöglichen und so auch die Gesellschaft weiterzuentwickeln.

Das vorrangige Ziel des Mentor.Ring Hamburg e.V. ist, das ehrenamtliche Mentoring in Hamburg zu verbreiten, zu stärken und qualitativ weiter zu entwickeln. Dafür unterstützen, qualifizieren und beraten wir einerseits die Projekte, über die die ehrenamtlichen Tandems organisiert werden. Andererseits bilden wir die ehrenamtlichen Mentor*innen fort und ermöglichen ihnen, sich über ihr Engagement auszutauschen und zu vernetzen. Den reichen Erfahrungsschatz aus der täglichen Praxis der Projekte und Tandems durch Vernetzung zu sammeln und allen Mitgliedern wie Ehrenamtlichen zur Verfügung zu stellen, ist dabei ein großes Anliegen, ebenso wie die Interessenvertretung der Mitglieder gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik und der Hamburger Behövrden.

Unsere Leistungen:

- Beratung bei der Planung und Durchführung der Projekte
- Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern
- Kollegiale Beratung und Visitationen
- Jährlicher Hamburger Mentoringtag
- Zweijährlicher Leselerntag "Lesen lernen Welten öffnen"
- Regelmäßige Fortbildungen und Workshops zu einzelnen, bedarfsorientierten Themen – für Projektkoordinator*innen sowie für ehrenamtliche Mentor*innen
- · Verschiedene Arbeitsgruppen, die sich mit spezifischen Themen des Mentoring auseinandersetzen und diese weiterentwickeln
- Möglichkeiten der Vernetzung über gemeinsame Veranstaltungen, öffentliche Aktionen
- Supervision und Beratung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen
- Strukturelle Qualitätsentwicklung für die Mitgliedsvereine
- Wissensdatenbank f
 ür alle Mitglieder
- Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit

Unsere Publikationen:

- Wegweiser Hamburg: Eine Übersicht der Hamburger Mentoring- und Patenschaftsprojekte
- Lesen fördern, Welten öffnen: Ein praxisorientierter Leitfaden für Lesepat*innen
- Mentoringatlas Hamburg: Erkenntnisse aus der Arbeit von Patenschafts- und Mentoringprojekten
- Broschüre zur Qualitätsentwicklung von Projekten
- Die Methodenbox, ein digitales Handbuch für Mentor*innen (in Kooperation mit dem Projekt "Landungsbrücken -Patenschaften in Hamburg stärken")

Der eingetragene Verein besteht aus einem fünfköpfigen, ehrenamtlichen Vorstand, einer angestellten Geschäftsführung, zwei angestellten Mitarbeiter*innen sowie weiteren Ehrenamtlichen. Mit unseren Geschäftsräumen auf St. Pauli agieren wir im Herzen der Hansestadt. Wenn Sie sich über uns oder über unsere Arbeit und Mitglieder informieren möchten, dann freuen wir uns über Ihren Besuch, entweder persönlich oder digital auf der Website bzw. über eine Mail.

Mentor.Ring Hamburg e.V. c/o leetHub St. Pauli Bernstorffstrasse 118 22767 Hamburg

Email: info@mentor-ring.org Web: www.mentor-ring.org

Studiendesign



Alles rund um den Ablauf der Studie

Erhebungsverfahren Online-Umfrage

Erhebungszeitraum 18. Februar bis 19. April 2020

Teilnehmer*innen

Projektkoordinator*innen und Mentor*innen der Hamburger Mentoring- und Patenschaftsprojekte

Teilnehmer*innen

Insgesamt haben **562** Personen an der Umfrage teilgenommen¹, davon haben 61 Personen angegeben, dass sie als Projektkoordinator*innen tätig sind und 387 Personen, dass sie als Mentor*innen aktiv sind. Einbezogen in die Erhebung wurden **Mentoringprojekte** aus ganz Hamburg, die die Chance hatten, freiwillig und anonym an der Umfrage teilzunehmen. Ausgegangen wurde bei der Studie von einer Grundgesamtheit von 52 Projekten, wovon 29 an der Umfrage teilgenommen haben. Die Grundgesamtheit der Mentor*innen betrug 4200 aus ganz Hamburg (Stand Oktober 2019). Somit haben rund 9 % der aktiven Mentor*innen an der Umfrage teilgenommen. Je mehr Teilnehmer*innen desto aussagekräftiger ist natürlich die Studie, allerdings sind 9% bei Online-Umfragen ein recht durchschnittlicher Wert. Die meisten dieser Ehrenamtlichen sind in aktiven 1:1-Tandems unterwegs, die Anzahl der Mentees beträgt also mindestens 4200 Personen, wahrscheinlich sogar wesentlich mehr. Im Atlas wurden aufgrund dieser ungenauen Zahl, aber vor allem bezüglich des Alters der Mentees und aus Datenschutzgründen keine Mentees befragt; die Aussagen über sie fußen auf den Angaben von Koordinator*innen und Mentor*innen.

Vorerhebung

2019 wurde im Rahmen einer Vorerhebung die Grundgesamtheit der Mentor*innen und Mentoringprojekte in Hamburg ermittelt. Hierbei wurden in allen 7 Hamburger Bezirken systematisch Mentoringprojekte und -angebote erfasst und die Projektkoordinator*innen nach der Zahl der aktiven Mentor*innen befragt. Alle Projekte wurden anschließend erneut mehrmals kontaktiert und dazu aufgefordert, an der Umfrage teilzunehmen. Die Mentor*innen wurden daraufhin über ihre Projekte direkt angeschrieben, die aus Gründen des Datenschutzes die Umfrage im Namen des Mentor.Ring Hamburg e.V. an sie weiterleiteten.

Zu den Projektarten

In der Hamburger Mentoringszene (und somit auch im Atlas) wird nach **Projektarten** unterschieden. Es gibt **6** verschiedene Projektarten, denen sich die Befragten mit ihrem Engagement bzw. ihrem Projekt zuordnen konnten. Diese Definitonen werden auch für die Kategorisierung im Dachverband Mentor.Ring Hamburg e.V. genutzt. Sie bieten eine gute Übersicht über die elementaren Unterschiede, werden aber einzelnen Feinheiten der Projekte nicht immer gerecht. So gibt es z.B. Mischformen oder es gibt mehrere unterschiedliche Mentoringprojekte innerhalb eines Vereins. Da die Teilnehmer*innen/Projekte anonym bleiben sollen, kann der Atlas keine Liste aller Projekte in Hamburg abdrucken. Wer sich jedoch über die Mentoringszene in Hamburg informieren möchte oder mehr über die Arbeit des Mentor.Ring Hamburg e.V. erfahren möchte, findet auf der Website www.mentor-ring.org nicht nur Informationen über den Dachverband sondern auch den Wegweiser Hamburg. Eine Übersicht der Mentoring- und Patenprojekte.



¹ Die erhobene Stichprobe ist nicht repräsentativ, weshalb die vorgenommenen statistischen Analysen nicht pauschal auf die Gesamtpopulation im Bereich Mentoring in Hamburg übertragen werden können, jedoch wichtige Denkanstöße und Anhaltspunkte für die Ausgestaltung von Mentoringbeziehungen liefern.

Kurze Definition der Projektarten

Leseförderung: Projekte, in denen sich die Mentor*innen gezielt für das Lesen-Lernen einsetzen, unabhängig davon, ob der*die Mentee Schwierigkeiten generell bei der Fähigkeit hat oder bestimmte Arten von Texten/ Medien lesen/verstehen erlernen muss. Hierzu haben sich 4 Projekte, die an der Umfrage teilgenommen haben, zugeordnet.

Familienpatenschaften: Projekte, in denen die Mentor*innen eine ganze Familie betreuen, unabhängig davon, ob eine Person aus der Familie der*die "Hauptmentee" ist. Die Themen reichen von der Unterstützung bei der Familienorganisation bis hin zur Betreuung von einzelnen Personen, um den Rest der Familie zu entlasten. Hierzu haben sich 4 Projekte, die an der Umfrage teilgenommen haben, zugeordnet.

Freizeitpatenschaften: Projekte, in denen zur Selbststärkung die Förderung von gemeinsamen Aktivitäten, z.B. Kultur, Sport oder Hobbys, außerhalb der Schule, o.ä. stattfindet. Hierzu haben sich 5 Projekte, die an der Umfrage teilgenommen haben, zugeordnet.

Patenschaften für Geflüchtete (Familien): Projekte, in denen die Mentor*innen eine ganze Familie mit Fluchterfahrung betreuen, unabhängig davon, ob eine Person aus der Familie der*die "Hauptmentee" ist. Hierzu haben sich 3 Projekte, die an der Umfrage teilgenommen haben, zugeordnet.

Patenschaften für Geflüchtete (Einzelpersonen): Projekte, in denen die Mentor*innen eine Person mit Fluchterfahrung betreuen. Die Themen reichen von Unterstützung bei Amtsgängen bis hin zu aktiver Integration in einen neuen Kulturkreis. Hierzu haben sich 6 Projekte, die an der Umfrage teilgenommen haben, zugeordnet.

Mentoring im Bereich Übergang Schule/ Beruf: Projekte, in denen sich die Mentor*innen mit ihren Mentees um deren Schulabschluss bzw. auch konkrete Berufswunschentwicklung, ihren Berufseinstieg und alle dafür nötigen (persönlichen und fachlichen) Schritte kümmern. Hierzu haben sich 7 Projekte, die an der Umfrage teilgenommen haben, zugeordnet.

Besonderheiten

Die Familienpatenschaften, unabhängig ob allgemeine oder für Personen/ Familien mit Fluchterfahrung, sind ein besonderer Fall, da es nicht direkt um eine 1:1 Beziehung geht, wie das im Mentoring gewöhnlich üblich ist. Manchmal gibt es zwar eine*n "Hauptmentee", aber eigentlich geht es bei dieser Patenschaftsform um die ganze Familie. Daher wurden die Mentor*innen in der **Umfrage** des Atlas' auch dazu aufgefordert, ihre Aussage zu einer von ihnen ausgewählten Person innerhalb dieser Familie zu treffen. Diese Einschränkung musste vorgenommen werden, da sonst die Fragestellungen zu komplex gewesen wären.

Bei den **Fallzahlen** der Teilnehmer*innen je nach Projektart zeigt sich, dass deutliche Unterschiede bestehen. Insgesamt wurde jedoch auch deutlich, dass die Projektarten, für die sich in der Vorerhebung bereits eine sehr hohe Zahl an aktiven Mentor*innen ermitteln ließ, auch bei der Online-Erhebung die meisten Teilnehmer*innenzahlen vorweisen konnten. Vor allem sind hier die Projekte für Leseförderung zu nennen. Einige der Tabellen/der Auswertungen müssen daher auch in diesem Kontext gelesen werden. Die Beteiligung von Projekten/Mentor*innen für geflüchtete Einzelpersonen war hingegen sehr gering, was nicht unbedingt an der Anzahl der dort aktiven Mentor*innen liegt, sondern schlicht an deren Nicht-Teilnahme an der Umfrage.



Inhaltliche Umsetzung der Umfrage

Zur Umsetzung der Atlasidee wurde das Projektbüro für Angewandte Sozialforschung der Universität Hamburg durch den Mentor.Ring Hamburg e.V. beauftragt. In enger Kooperation wurden anschließend sowohl die Gestaltung des Online-Fragebogens als auch die Auswertung der Ergebnisse abgestimmt.

Projektbüro Angewandte Sozialforschung

Allende-Platz 1 20146 Hamburg projektbuero.wiso@uni-hamburg.de

Projektleitung

Linda Köhlmann, M.A.

Projektmitarbeiter*innen

Sascha Firzlaff Michelle Marques da Silva David Müller Luka Voß

Mentor.Ring Hamburg e.V.

c/o leetHub St. Pauli Bernstorffstraße 118 22767 Hamburg www.mentor-ring.org info@mentor-ring.org

Mentor.Ring Hamburg e.V.

Jette Heger
(Geschäftsführerin Mentor.Ring)
Margret Lehnhoff-Ntim und
Bettina Jantzen
(stellvertretend für das Team der
AG Q&Q)
Jana Hüttmann
(wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Linda Schnath
(wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Technische Umsetzung der Umfrage

Unipark, Questback GmbH

Gustav-Heinemann-Ufer 72a D-50968 Köln info@questback.de

Förderung

Der Mentoringatlas Hamburg wird finanziert durch das Bundesprogramm "Menschen stärken Menschen" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie durch die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) der Stadt Hamburg.

Bundesprogramm "Menschen stärken Menschen" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Gefördert vom:





Seit 2016 unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Bundesprogramm "Menschen stärken Menschen" bürgerschaftliches Engagement in Form von Patenschaften. Seit 2018 richtet sich das Programm nicht nur an Patenschaften mit Geflüchteten, sondern auch an Patenschaften für Menschen, die sich in benachteiligenden Lebenssituationen befinden. Seit der Gründung des Programms wurden deutschlandweit an 800 Standorten über 130.000 Patenschaften und Tandems vermittelt und damit ein beeindruckendes Zeichen für Vielfalt und Teilhabe gesetzt. Die langjährige Förderung des Bundesprogramms "Menschen stärken Menschen" trägt maßgeblich zu einer qualitativen Stärkung der Hamburger Mentoringlandschaft bei.

Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) der Stadt Hamburg



Behörde für Schule und Berufsbildung Die Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung ist für die staatliche Schulbildung und die Berufsausbildung in Hamburg zuständig. Sie ist Aufsichtsbehörde für das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, die Staatliche Jugendmusikschule, die Landeszentrale für Politische Bildung sowie über staatliche Zuwendungen an mehreren Bildungseinrichtungen beteiligt.

Studiendesign Studiendesign



Kann ich den Atlas oder Teile des Atlas für mein Projekt verwenden?

Ja, Sie können Tabellen oder Texte des Atlas zur internen Verwendung oder für Ihre Öffentlichkeitsarbeit verwenden. Bitte achten Sie dabei unbedingt auf eine korrekte Übernahme der Formulierungen bzw. Tabellen. Sie können auch direkt zitieren. Es ist dabei zwingend bei Tabellen und Inhalten das Copyrightzeichen "©" anzugeben. Die Urheberrechte liegen sowohl beim Mentor.Ring Hamburg e.V. als auch beim Projektbüro der Universität Hamburg. Bei Fragen zur Nutzung wenden Sie sich gerne direkt an uns: info@mentor-ring.org. Wir freuen uns über eine kurze Notiz, wenn Sie etwas aus dem Atlas verwenden. Das © lautet wie folgt:

©Mentoringatlas Hamburg, Mentor.Ring Hamburg e.V.

Was bedeutet die Übergewichtung bzw. die Untergewichtung von einzelnen Projektarten?

Wenn ein bestimmter Personenkreis besonders viel oder wenig an der Umfrage teilgenommen hat, dann bedeutet das, dass die Interpretation der Werte daraufhin abgestimmt sein muss. Zum Beispiel: Wenn bei der Frage nach der hauptsächlichen Tätigkeit im Tandem von 100 Personen 70 "Lesen" angegeben haben (weil sie z.B. zu den Lesepate*innen gehören), dann lautet die statistische Aussage der Frage: "Die meisten Tandems lesen miteinander." Die Aussage ist durch diese Gewichtung quasi "gefärbt", denn natürlich beschäftigen sich nicht generell 70 % der Tandems mit Lesen, es haben lediglich 70 % aus dieser einen Gruppe diese Frage beantwortet. Diese Färbung muss man bei der Betrachtung des Atlas berücksichtigen. In den meisten Fällen wurden diese Tabellen auch entsprechend kommentiert. Zudem gilt dies auch nicht für alle Fragen der Studie, denn erstens waren oft Mehrfachantworten möglich, zweitens gibt es Fragen, die nicht mentoringartspezifisch sind, sondern nach überstrukturellen Merkmalen fragen, und drittens mussten die Teilnehmer*innen nicht alle Fragen beantworten, um die Umfrage abschließen zu können.

Was sind das für Tabellen und warum sind sie so abgebildet/beschriftet?

Das Projektbüro angewandte Sozialforschung der Universität Hamburg hat dem Mentor.Ring Hamburg e.V. (nach gemeinsamer und sehr präziser Auswahl) 78 Tabellen zur Verfügung gestellt, die die Auswertung der Umfrage darstellen und nahezu in Gänze den Mentoringatlas bilden. Um den Atlas in seinem Umfang nicht mit Tabellen zu überfrachten und dennoch so viele Ergebnisse wie möglich zugänglich zu machen, gibt es eine unterschiedliche Handhabung. Einige Tabellen bedurften nach Ansicht der Autor*innen keiner weiteren Erklärung und stehen für sich allein. Ihre Aussagen sind eindeutig und auf den ersten Blick ersichtlich. Andere Tabellen, vor allem sogenannte bivariate Tabellen oder Kreuztabellen (s.u.), stellen Bezüge zwischen zwei oder mehr Tabellen miteinander dar. Diese Tabellen sind, nach Auffassung der Autor*innen, kompliziert(er) zu interpretieren. Deshalb wurden sie mit zusätzlichen Hinweisen ausgestattet, um die Ergebnisse zugänglich(er) zu machen. Generell wurden im Atlas, wenn bestimmte Aspekte hervorgehoben werden sollten, die durch die bloße Darstellung verloren gehen oder übersehen würden, die Tabellen durch kurze Texte ergänzt.

Auch wenn der Atlas selbstverständlich den Anspruch hegt, in der Aufbereitung der Auswertung wissenschaftlich korrekt zu arbeiten, so wurzeln seine Ergebnisse doch in der Praxis und reichen umgekehrt in sie hinein: Daher wurden die Tabellen und deren Aussagen, wo es nötig und sinnvoll erschien, mit Erfahrungen aus bzw. in der Mentoringszene ergänzt. Auch aus der Praxis gehegte Vermutungen, die sich mit den Daten des Atlas bestätigten oder von ihnen widerlegt werden, wird man hier und da finden.

Was ist ein N-Wert?

Der N-Wert beschreibt in einigen Tabellen jeweils die konkrete Anzahl derjenigen Personen, die eine Frage beantwortet haben. Der Prozentwert jeder Antwort bezieht sich somit auf den N-Wert und gibt an, wie viel Prozent aller, die diese Frage beantwortet haben, dabei diese Antwort gewählt haben. 1 Person (1N) von 100 Teilnehmer*innen (100N) ergibt somit z.B. 1%.

Auch bei kleinen N-Werten hat sich der vorliegende Atlas bemüht, eine Aussage zu treffen, wobei bei zu kleinen N-Werten im wissenschaftlichen Sinne keine Signifikanz zustande kommt (s.u.). Dennoch sollten Ihnen die Ergebnisse dieser Fragestellungen nicht vorenthalten werden und wurden hier abgebildet. In diesen Fällen

Studiendesign Studiendesign

wurde neben den Prozentangaben auch der N-Wert abgebildet, um transparent zu zeigen, wie viele Personen tatsächlich eine bestimmte Aussage getroffen haben. Wenn der N-Wert nicht abgebildet wird, sind allein die Prozentangaben aussagekräftig; N-Werte würden an diesen Stellen keinen Mehrwert liefern.

Sollte er abgebildet werden, so steht der N-Wert unter der Prozentangabe, woraus sich die Anzahl der Personen, die N bilden, ergibt.

Warum ist der N-Wert manchmal unterschiedlich hoch?

Dies kommt vor, wenn befragte Personen eine Fragestellung übersprungen und hier keine Angaben gemacht haben. Haben also beispielsweise von 61 Personen, die angegeben haben, Projektkoordinator*in zu sein, 59 eine Angabe zu einer Fragestellung gemacht und zwei die Fragestellung übersprungen, so ist N = 59. Einen anderen N-Wert ergibt ebenfalls, wenn bei Fragestellungen Mehrfachantwort möglich war (s.u.)

Was ist ein Mittelwert?

Mittelwert oder arithmetisches Mittel bezeichnen den Durchschnittswert aus mehreren Zahlen.

Was bedeutet "Mehrfachantwort möglich"?

Wenn bei einer Fragestellung die Möglichkeit bestand, nicht nur eine, sondern mehrere Antwortmöglichkeiten auszuwählen, so wird darauf bei der Darstellung der Tabellen explizit und in der Regel in den Fußnoten hingewiesen. Diese Mehrfachantworten machen vor allem die bivariaten Tabellen sehr komplex (s.u.).

Was bedeutet die 100% unter einigen Tabellen und wieso steht sie da nicht immer?

Alle Antworten, die angegeben wurden, werden in Bezug zu dem Richtwert 100% gesetzt, damit die Tabelle ausgewertet werden kann. Dabei wird jede Antwort 1x gezählt, sie steht also im Verhältnis 1 zu 100%. Zum Beispiel: 80 von 100 Antworten ergeben einen Wert von 80% genauso aber auch 8 von 10 Antworten. Bei Fragen, in denen Mehrfachantworten möglich waren (Tabellen sind dann entsprechend markiert) gibt es mehr als eine mögliche Antwort, die gezählt werden muss. Also ergäbe die Summe aller Antworten mehr als 100%, weshalb dieser Wert dann nicht mehr als Richtwert dienen kann. Wenn die Summen gelegentlich z.B.100,1% oder 99,9% ergeben, liegt das aber an Auf- oder Abrundungen der Dezimalstellen und nicht an den Mehrfachantworten.

Was ist eine "bivariate (Kreuztabelle)" und was eine "univariate Tabelle"?

Bivariate Daten resultieren aus der gleichzeitigen Beobachtung zweier Merkmale eines Untersuchungsobjektes, wohingegen univariate oder eindimensionale Statistiken lediglich ein Merkmal betrachten. Sofern ein bestimmtes Merkmal im Atlas sowohl einzeln als auch als Bivarianz in Beziehung zu einem anderen Merkmal betrachtet wurde, kann es vorkommen, dass unterschiedliche Werte resultieren – dies liegt dann daran, dass in den bivariaten oder sogenannten Kreuztabellen Mehrfachantwort möglich war.

Was bedeutet "wissenschaftliche Signifikanz"?

Die Signifikanz trifft eine Aussage darüber, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Ergebnisse allein durch Zufall zustande gekommen sein könnten. Entsprechend bezeichnet eine statistische Signifikanz die hohe Wahrscheinlichkeit, dass zwischen zwei veränderlichen Größen (Variablen) ein tatsächliches Verhältnis besteht. Um eine eindeutige Aussage über die Signifikanz treffen zu können, benötigt man in der Regel viele N-Werte, also viele Antworten auf eine Frage: Je mehr vorliegen, umso deutlicher ist die mögliche Signifikanz.

Aufgrund dessen, dass bei manchen Fragestellungen des Atlas' nur geringe Werte ermittelt werden konnten, kann hier an manchen Stellen daher nicht von einer

Studiendesign Studiendesign

Signifikanz gesprochen werden. An Stellen, die dies betrifft, ist darauf hingewiesen worden. Man muss die Auswertung immer in Relation zu den Werten sehen. Geringere Werte jedoch ändern nichts an der Tatsache, dass die Auswertung wichtige Denkanstöße und Anhaltspunkte für die Ausgestaltung von Mentoringbeziehungen liefern kann.

......

Wie war der genaue Ablauf der Studie an sich? Wer hat die Tabellen ausgesucht und die Texte verfasst?

Die konkreten Fragen der Umfrage wurden nach wissenschaftlichen Standards vom Projektbüro der Universität Hamburg verfasst, auch die technische Umsetzung wurde hier durchgeführt und betreut. Dies geschah auf der Grundlage bzw. den Vorgaben des Mentor.Ring Hamburg e.V. Unter anderem gab es dazu die erwähnte Vorerhebung (vgl. 1.1), einen PreTest mit ausgewählten Kandidat*innen und viele Vorankündigen an die Mentoringprojekte sowie Aufforderungen, an der Umfrage teilzunehmen und sie somit mitzugestalten. In den geplanten Zeitraum fiel auch der erste Lock-Down während der Corona-Pandemie. Dies hat die Beteiligung an der Umfrage beeinflusst, so dass der Zeitraum um zwei Wochen verlängert wurde. Insgesamt war die Umfrage also zwischen dem 18. Februar und 19. April 2020 online. Ein späterer Start-Zeitpunkt war aufgrund der Fördergeldverträge und Verträge mit der Universität nicht möglich. Die Tabellen wurden anschließend vom Projektbüro erstellt und zusammen mit dem Mentor.Ring Hamburg e.V. ausgewertet. Als Ergebnis erhielt der Mentor.Ring Hamburg e.V. im Juli 2020 den finalen Tabellenband. Die Entscheidung darüber, welche Tabellen daraus im hier vorliegenden Atlas veröffentlicht wurden, lag beim Mentor. Ring Hamburg e.V., ebenso wie die beschreibenden Texte, die Verknüpfungen mit weiteren Erfahrungen aus der Mentoringszene, Grafik, Druck, etc. Das Team des Mentor.Ring Hamburg e.V. hat sich darum bemüht, alle Fakten zu berücksichtigen und korrekt wiederzugeben. Für die Lesbarkeit wurden Tabellen erklärt oder grafisch aufgearbeitet, die Komplexität einiger Tabellen musste dafür gelegentlich reduziert werden. Dieser Atlas erhebt deshalb keinen Anspruch auf vollständig wissenschaftliche Korrektheit.

Wer koordiniert Mentoring in Hamburg? Wer koordiniert Mentoring in Hamburg?

Neben den Rahmendaten zu Inhalten der Projekte standen auch die personenbezogenen Informationen rund um die Koordinator*innen im Fokus des Mentoringatlas'. Tabelle 1 zeigt daher die "Key Facts" zu **Projektkoordinator*innen**, die an der Umfrage teilgenommen haben. Dabei konnten pro Projekt mehrere Projektkoordinator*innen teilnehmen, weil sie oft unterschiedliche Bereiche oder Tätigkeiten verantworten.

Tabelle 1: Key Facts über Projektkoordinator*innen

Geschlecht	%
Weiblich	84,2 %
Männlich	12,3 %
Divers	3,5 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
26-30	10,7 %
31-40	23,2 %
41-50	16,1 %
51-60	16,1 %
61-70	25,0 %
71-80	7,1 %
81-82	1,8 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	19,0 %
Bergedorf	2,9 %
Eimsbüttel	13,1 %
Hamburg-Mitte	6,8 %
Hamburg-Nord	18,9 %
Harburg	5,8 %
Wandsbek	33,5 %
Gesamt	100,0 %

noch Schüler*n	0,0 %
Hauptschulabschluss	0,0 %
Realschulabschluss	3,5 %
Fachabitur/Berufsausbildung	5,3 %
Abitur	5,3 %
Meister	0,0 %
Bachelor	8,8 %
Diplom/Master	49,1 %
Magister	5,3 %
Staatsexamen	14,0 %
Promotion	7,0 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	1,8 %
kein Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

Beschäftigungsstatus	%
ehrenamtlich tätig	45,0 %
angestellt (Vollzeit)	13,3 %
angestellt (Teilzeit)	31,7 %
angestellt (Mini-Job-Basis)	6,7 %
Sonstiges	3,3 %
Gesamt	100,0 %

Muttersprache ¹	%
Deutsch	93,4 %
Arabisch	1,6 %
Persisch	1,6 %
Russisch	1,6 %
Türkisch	1,6 %
Hebräisch	1,6 %

¹ Mehrfachantwort möglich. Andere Sprachen wurden nicht genannt.

Kurz gesagt²

Projektkoordinator*innen...

- i sind zu einem Großteil weiblich, zwischen 31 und 40 bzw. 61 und 70 Jahre alt, haben mit einem Diplom/Masterabschluss einen hohen Bildungsstand und sind mehrheitlich Deutsch-Muttersprachler*innen.
- i kommen häufig aus den Bezirken Altona, Eimsbüttel und Wandsbek
- (i) arbeiten zu 31,7 % in Teilzeit für das Projekt. Nur etwa 13 % sind in Vollzeit angestellt.
- i sind in Mentoringprojekten in nahezu der Hälfte aller Fälle ehrenamtlich tätig.

² Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Wer sind die Mentor*innen? Wer sind die Mentor*innen?

Die **Mentor*innen**, die sich ehrenamtlich in den vielen Mentoringbeziehungen engagieren, sind eine weitere der zentralen Komponenten, denen sich der vorliegende Atlas widmet. Auch hier wurden die wichtigsten Keyfacts der 387 an der Umfrage beteiligten Mentor*innen zusammengestellt:

Tabelle 2: Key Facts über Mentor*innen

Geschlecht	%
Weiblich	82,0 %
Männlich	16,0 %
Divers	1,8 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
22-30	4,2 %
31-40	4,0 %
41-50	5,6 %
51-60	13,6 %
61-70	39,0 %
71-80	31,1 %
81-84	2,6 %
Gesamt	100,0 %

Geburtsland ¹	%
Deutschland	95,3 %
Dänemark	0,4 %
Frankreich	0,6 %
Großbritannien	0,6 %
Lettland	0,3 %
Mosambik	0,3 %
Niederlande	0,3 %
Polen	0,3 %
Uruguay	0,6 %
Vereinigte Staaten von Amerika	0,3 %
Österreich	0,6 %
Gesamt	100,0 %

[%] Muttersprache² Deutsch 90,7 % Englisch 1,0 % Französisch 0,8 % Persisch 0,3 % Spanisch 0,8 % Lettisch 0,3 % Dänisch 0,3 % Niederländisch 0,3 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	17,7 %
Bergedorf	9,5 %
Eimsbüttel	15,0 %
Hamburg-Mitte	7,1 %
Hamburg-Nord	20,7 %
Harburg	4,8 %
Wandsbek	26,5 %
Gesamt	100,0 %

Bildungsgrad	%
Noch Schüler*in	0,0 %
Hauptschulabschluss	3,9 %
Realschulabschluss	21,9 %
Fachabitur/Berufsausbildung	14,0 %
Abitur	9,6 %
Meister	1,7 %
Bachelor	0,0 %
Diplom/Master	21,9 %
Magister	3,7 %
Staatsexamen	13,8 %
Promotion	3,9 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	2,3 %
kein Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

33

¹ Andere Länder wurden nicht genannt.

² Mehrfachantwort möglich. Andere Sprachen wurden nicht genannt.

Einkommen³ (in Euro)	%
0 bis 1000	2,5 %
über 1000 bis 2000	21,8 %
über 2000 bis 3000	19,9 %
über 3000 bis 4000	18,5 %
über 4000 bis 5000	8,4 %
über 5000	10,0 %
möchten keine Angabe dazu machen	15,8 %
weiß nicht	1,9 %
Gesamt	100,0 %

Beschäftigungsstatus ⁴	%
Rentner*in/Pensionär*in	63,3 %
Vollzeiterwerbstätig	10,9 %
selbstständig/freiberuflich	10,0 %
Teilzeiterwerbstätig	4,9 %
Familienarbeit (Hausfrau/-mann, Pflege von Angehörigen)	4,1 %
450-Euro-Job/Minijob	3,9 %
Student*in	2,3 %
arbeitslos/arbeitssuchend	1,3 %
Sonstiges (Altersteilzeit, Doktorand*in, lange Zeit erkrankt)	10,0 %
Gesamt	

Familienstand	%
alleinstehend (single/geschieden/eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben/verwitwet)	41,0 %
in einer Partnerschaft (feste Beziehung/Ehe/eingetragene Lebenspartnerschaft)	59,0 %
Gesamt	100,0 %

Kurz gesagt⁵

Mentor*innen...

- i sind zu einem überwiegenden Teil weiblich, in Deutschland geboren/ Deutsch-Muttersprachler*innen, durchschnittlich zwischen 61 und 80 Jahren alt und zu einem Großteil pensioniert. Die Bildungsgrade sind divers.
- i nahezu jeden Alters sind im Mentoring aktiv.
- i sind etwa ausgeglichen alleinstehend oder in einer Partnerschaft lebend.
- i leben häufig in den Bezirken Wandsbek und Hamburg-Nord gefolgt von Altona und Eimsbüttel. Aus den Bezirken Harburg, Bergedorf und Mitte kommen die wenigsten Mentor*innen.

⁵ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

³ Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

⁴ Mehrfachantwort möglich.

37



Wer sind die Mentor*innen in den verschiedenen Projektarten

Auf den folgenden Seiten des Atlas' werden die erhobenen Rahmendaten für die einzelnen Projektbereiche, denen sich die Mentor*innen zu Beginn der Umfrage zugeordnet haben, unterteilt dargestellt, um so ein detaillierteres Bild über die Mentor*innen in den verschiedenen Mentoringarten zu erhalten.¹

Tabelle 3: Key Facts über Mentor*innen in der Leseförderung

Geschlecht	%
Weiblich	83,9 %
Männlich	13,5 %
Divers	2,7 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
22-30	1,1 %
31-40	0,8 %
41-50	3,0 %
51-60	11,8 %
61-70	42,6 %
71-80	36,5 %
81-84	3,4 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	19,0 %
Bergedorf	2,9 %
Eimsbüttel	13,1 %
Hamburg-Mitte	6,8 %
Hamburg-Nord	18,9 %
Harburg	5,8 %
Wandsbek	33,5 %
Gesamt	100,0 %

[%] Bildungsgrad Noch Schüler*in 0,0 % Hauptschulabschluss 4,6 % Realschulabschluss 26,7 % Fachabitur/Berufsausbildung 16,4 % Abitur 11,1 % Meister 1,5 % Bachelor 1,5 % Diplom/Master 16,4 % Magister 2,7 % Staatsexamen 14,5 % Promotion 2,7 % Habilitation 0,0 % anderer Abschluss 1,9 % kein Abschluss 0,0 % Gesamt 100,0 %

Einkommen² (in Euro)	%
0 bis 1000	2,7 %
über 1000 bis 2000	25,3 %
über 2000 bis 3000	21,0 %
über 3000 bis 4000	17,1 %
über 4000 bis 5000	7,8 %
über 5000	8,6 %
möchten keine Angabe dazu machen	15,6 %
weiß nicht	2,3 %
Gesamt	100,0 %

¹ Zur Auswertung der Projekte im Vergleich nach u.a. Alter, Einkommen und Familienstand der Mentor*innen siehe Kapitel 7.

² Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

Kurz gesagt³

Mentor*innen in der Leseförderung...

- i sind überwiegend weiblich, meist zwischen 61 und 80 Jahre alt, sind mehrheitlich in Deutschland geboren, haben einen Realschulabschluss oder höher und ein durchschnittliches monatliches Haushaltsnettoeinkommen in Höhe von 2.000 € bis 3.000 €.
- i wohnen häufig in den Bezirken Altona, Eimsbüttel, Hamburg-Nord und Wandsbek.

³ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Tabelle 4: Key Facts über Mentor*innen in Familienpatenschaften

Geschlecht	%
Weiblich	88,2 %
Männlich	5,9 %
Divers	5,9 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
23-30	6,3 %
31-40	6,3 %
41-50	6,3 %
51-60	25,0 %
61-70	31,3 %
71-76	12,5 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	5,9 %
Bergedorf	17,6 %
Eimsbüttel	47,1 %
Hamburg-Mitte	5,9 %
Hamburg-Nord	17,6 %
Wandsbek	5,9 %
Gesamt	100,0 %

Geburtsland ⁴	%
Deutschland	93,3 %
Frankreich	6,7 %
Gesamt	100,0 %

Einkommen (in Euro) ⁵	%
über 1000 bis 2000	6,3 %
über 2000 bis 3000	25,0 %
über 3000 bis 4000	12,5 %
über 4000 bis 5000	12,5 %
über 5000	12,5 %
möchten keine Angabe dazu machen	31,3 %
Gesamt	100,0 %

⁴ Andere Länder wurden nicht genannt.

Bildungsgrad	%
noch Schüler*in	0,0 %
Hauptschulabschluss	0,0 %
Realschulabschluss	5,9 %
Fachabitur/Berufsausbildung	0,0 %
Abitur	11,8 %
Meister	0,0 %
Bachelor	17,7 %
Diplom/Master	35,3 %
Magister	5,9 %
Staatsexamen	17,7 %
Promotion	5,9 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	0,0 %
kein Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

Kurz gesagt⁶

Mentor*innen in Familienpatenschaften...

- i sind überwiegend weiblich, meist zwischen 51 und 70 Jahre alt und mehrheitlich in Deutschland geboren. Sie haben meist einen Bachelorabschluss oder höher und durchschnittlich ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen in Höhe von 3.500 €.
- (i) wohnen mehrheitlich in Eimsbüttel.

⁵ Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

⁶ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Tabelle 5: Key Facts über Mentor*innen in Freizeitpatenschaften

Geschlecht	%
Weiblich	90,9 %
Männlich	6,8 %
Divers	2,3 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
23-30	13,6 %
31-40	15,9 %
41-50	15,9 %
51-60	25,0 %
61-70	18,2 %
71-76	11,4 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	23,1 %
Bergedorf	10,3 %
Eimsbüttel	25,6 %
Hamburg-Mitte	7,7 %
Hamburg-Nord	23,1 %
Harburg	5,1 %
Wandsbek	5,1 %
Gesamt	100,0 %

Geburtsland ⁷	%
Deutschland	92,7 %
Dänemark	2,4 %
Frankreich	2,4 %
Österreich	2,4 %
Gesamt	100,0 %

Einkommen (in Euro) ⁸	%
über 1000 bis 2000	22,7 %
über 2000 bis 3000	15,9 %
über 3000 bis 4000	20,4 %
über 4000 bis 5000	9,1 %
über 5000	18,2 %
möchten keine Angabe dazu machen	13,6 %
Gesamt	100,0 %

⁷ Andere Länder wurden nicht genannt.

Bildungsgrad	%
noch Schüler*in	0,0 %
Hauptschulabschluss	0,0 %
Realschulabschluss	9,3 %
Fachabitur/Berufsausbildung	9,3 %
Abitur	7,0 %
Meister	0,0 %
Bachelor	7,0 %
Diplom/Master	41,9 %
Magister	9,3 %
Staatsexamen	9,3 %
Promotion	7,0 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	0,0 %
keinen Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

Kurz gesagt⁹

Mentor*innen in Freizeitpatenschaften...

- i sind überwiegend weiblich und meist zwischen 51 und 60 alt. Sie sind mehrheitlich in Deutschland geboren, haben zu mehr als 40 % einen Diplom- oder Masterabschluss und ein durchschnittliches monatliches Haushaltsnettoeinkommen in Höhe von 3.500 €.
- i wohnen häufig in Altona, Eimsbüttel und Hamburg-Nord.

⁸ Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

⁹ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Tabelle 6: Key Facts über Mentor*innen in Patenschaften für Geflüchtete (Einzelperson)

Geschlecht	%
Weiblich	84,6 %
Männlich	7,7 %
Divers	7,7 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
22-30	30,8 %
41-50	7,7 %
51-60	15,4 %
61-70	23,1 %
71-76	15,4 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	15,4 %
Bergedorf	15,4 %
Eimsbüttel	30,8 %
Hamburg-Mitte	7,7 %
Hamburg-Nord	30,8 %
Gesamt	100,0 %

Geburtsland ¹⁰	%
Deutschland	90,9 %
Frankreich	9,1 %
Gesamt	100,0 %

Einkommen (in Euro) ¹¹	%
0 bis 1000	16,7 %
über 1000 bis 2000	25,0 %
über 2000 bis 3000	16,7 %
über 3000 bis 4000	25,0 %
über 4000 bis 5000	8,3 %
über 5000	12,5 %
Gesamt	100,0 %

¹⁰ Andere Länder wurden nicht genannt.

Bildungsgrad	%
noch Schüler*in	0,0 %
Hauptschulabschluss	15,4 %
Realschulabschluss	7,7 %
Fachabitur/Berufsausbildung	0,0 %
Abitur	7,7 %
Meister	0,0 %
Bachelor	23,1 %
Diplom/Master	30,8 %
Magister	0,0 %
Staatsexamen	15,4 %
Promotion	0,0 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	0,0 %
keinen Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

Kurz gesagt¹²

Mentor*innen in Patenschaften für Geflüchtete (Einzelperson)...

- i sind überwiegend weiblich und mehrheitlich in Deutschland geboren. Alter, Bildungsgrad und monatliches Haushaltsnettoeinkommen sind insgesamt etwas diverser verteilt als bei den anderen Projektarten mit leichter Tendenz zu eher höherem Bildungsgrad und höherem Nettoeinkommen.
- (i) wohnen häufig in Eimsbüttel und Hamburg-Nord.

¹¹ Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

¹² Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Tabelle 7: Key Facts über Mentor*innen in Patenschaften für Geflüchtete (Familien)

Geschlecht	%
Weiblich	73,9 %
Männlich	21,7 %
Divers	4,4 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
23-30	21,8 %
41-50	4,4 %
51-60	21,8 %
61-70	30,5 %
71-76	17,4 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	15,0 %
Bergedorf	30,0 %
Eimsbüttel	25,0 %
Hamburg-Mitte	10,0 %
Hamburg-Nord	20,0 %
Gesamt	100,0 %

Geburtsland ¹³	%
Deutschland	95,0 %
Frankreich	5,0 %
Gesamt	100,0 %

Einkommen (in Euro) ¹⁴	%
0 bis 1000	13,7 %
über 1000 bis 2000	27,3 %
über 2000 bis 3000	18,2 %
über 3000 bis 4000	22,8 %
über 4000 bis 5000	13,7 %
über 5000	4,6 %
möchten keine Angabe dazu machen	9,1 %
Gesamt	100,0 %

¹³ Andere Länder wurden nicht genannt.

Bildungsgrad	%
noch Schüler*in	0,0 %
Hauptschulabschluss	9,1 %
Realschulabschluss	4,6 %
Fachabitur/Berufsausbildung	0,0 %
Abitur	9,1 %
Meister	9,1 %
Bachelor	18,2 %
Diplom/Master	31,8 %
Magister	0,0 %
Staatsexamen	9,1 %
Promotion	9,1 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	0,0 %
kein Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

Kurz gesagt¹⁵

Mentor*innen in Patenschaften für Geflüchtete (Familien)...

i sind mehrheitlich weiblich, männliche Mentoren sind jedoch zu etwa einem Fünftel vertreten. Das Alter liegt meist zwischen 23 und 30 sowie 51 und 70 Jahren und als Geburtsland wird mehrheitlich Deutschland angegeben. Der Bildungsgrad ist divers mit Tendenz zu Studienabschluss und das durchschnittliche Monatseinkommen liegt bei 2.500 €.

(i) wohnen oft in Bergedorf, Eimsbüttel, Hamburg-Nord.

¹⁴ Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

¹⁵ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Tabelle 8: Key Facts über Mentor*innen im Bereich Übergang Schule/Beruf

Geschlecht	%
Weiblich	51,6 %
Männlich	45,1 %
Divers	3,2 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
26-30	6,5 %
31-40	12,9 %
41-50	12,9 %
51-60	16,2 %
61-70	32,3 %
71-79	19,4 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	11,1 %
Bergedorf	33,3 %
Eimsbüttel	11,1 %
Hamburg-Mitte	14,8 %
Hamburg-Nord	25,9 %
Wandsbek	3,7 %
Gesamt	100,0 %

Geburtsland ¹⁶	%
Deutschland	96,8 %
Vereinigte Staaten von Amerika	3,2 %
Gesamt	100,0 %

Einkommen (in Euro) ¹⁷	%
0 bis 1000	3,1 %
über 1000 bis 2000	6,3 %
über 2000 bis 3000	15,7 %
über 3000 bis 4000	21,9 %
über 4000 bis 5000	12,5 %
über 5000	21,9 %
möchten keine Angabe dazu machen	15,6 %
Gesamt	100,0 %

¹⁶ Andere Länder wurden nicht genannt

Bildungsgrad	%
noch Schüler*in	0,0 %
Hauptschulabschluss	0,0 %
Realschulabschluss	9,7 %
Fachabitur/Berufsausbildung	3,2 %
Abitur	0,0 %
Meister	3,2 %
Bachelor	0,0 %
Diplom/Master	51,6 %
Magister	6,5 %
Staatsexamen	12,9 %
Promotion	6,5 %
Habilitation	0,0 %
anderer Abschluss	6,5 %
kein Abschluss	0,0 %
Gesamt	100,0 %

Kurz gesagt¹⁸

Mentor*innen aus dem Bereich Übergang Schule/Beruf...

i sind nahezu ausgeglichen weiblich und männlich und am ehesten zwischen 61 und 70 alt (die anderen Altersgruppen sind wenig, aber ausgeglichen vertreten). Sie sind mehrheitlich in Deutschland geboren und Bildungsgrad wie monatliches Nettoeinkommen sind überdurchschnittlich hoch im Vergleich zu den anderen Projektarten.

i kommen häufig aus Bergedorf und Hamburg-Nord.

¹⁷ Gefragt wurde nach dem monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

¹⁸ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Wer sind die Mentees?

Wer sind die Mentees?

Als weitere große Bezugsgruppe dürfen die **Mentees** natürlich nicht fehlen, wenn wir über Mentoring in Hamburg sprechen. Daher wurden die Mentor*innen auch zu ihren Mentees befragt¹ und daraus folgende Key Facts zusammengestellt:

Tabelle 9: Key Facts über Mentees

Geschlecht	%
Weiblich	42,9 %
Männlich	42,6 %
Divers	3,6 %
Familie/Personenkreis (gemischte Geschlechter)	9,9 %
weiß nicht	0,5 %
Gesamt	100,0 %

Alter (in Jahren)	%
6-10	62,1 %
11-20	28,2 %
21-30	7,2 %
31-40	1,7 %
41-50	0,9 %
Gesamt	100,0 %

Wohnort (Bezirk)	%
Altona	14,5 %
Bergedorf	9,2 %
Eimsbüttel	11,9 %
Hamburg-Mitte	11,6 %
Hamburg-Nord	19,1 %
Harburg	5,6 %
Wandsbek	23,1 %
weiß nicht	5,0 %
Gesamt	100,0 %

Es zeigt sich, dass die Geschlechterverteilung nach weiblich und männlich bei den Mentees nahezu ausgeglichen ist.

Der Großteil der Mentees ist 6 bis 10 Jahre alt, gefolgt von den 11 bis 20-Jährigen, befindet sich also im Kinder- und Jugendalter. Nur knapp 2 % der Mentees sind in

1 Vgl. Studiendesign zu der Frage, wieso die Key Facts auf den Aussagen der Mentor*innen beruhen und die Gruppe der Mentees nicht eigens befragt wurde.

den 30gern, bei den bis 50jährigen ist es nur noch knapp 1 %, wobei es sich hierbei vermutlich um Mentees in Familienpatenschaften handelt. Passend zum Alter der Mentees zeigt sich, dass knapp 85 % der Mentees **schulpflichtig** sind, wohingegen bei 12 % keine Schulpflicht besteht (in 0,3 % der Fälle konnte keine Aussage darüber getroffen werden).

Die meisten Mentees haben ihren Wohnort in Wandsbek, danach folgen Hamburg-Nord und Altona. Eimsbüttel und Hamburg-Mitte sind eher wenig vertreten; die wenigsten Mentees wohnen in Bergedorf und Harburg. Hier lässt sich eine Verbindung zu den fehlenden bzw. verhältnis- und zahlenmäßig geringen Mentoringangeboten in diesen Bezirken vermuten (vgl. Karte in Kapitel 5).

Knapp über die Hälfte der Mentees, sind in Deutschland geboren. Bei allen weiteren **Herkunftsländern** ergibt sich ein diverses Bild: Häufig genannte Herkunftsländer sind Afghanistan (12,4 %) und Syrien (8,5 %), eine Nennung unter 3 % gilt für die Länder Irak (2,6 %), Russland (2,3 %), Iran (1,6 %), Türkei (1,6 %), Polen (1,3 %), Albanien (1 %), Ghana (1 %), Ecuador (0,7 %), Eritrea (0,7 %) und Rumänien (0,7 %). Jeweils eine Nennung (0,3 %) hatten folgende Länder (in alphabetischer Reihenfolge): Äquatorialguinea, Äthiopien, Armenien, Bulgarien, Burkina Faso, Gambia, Griechenland, Guinea-Bissau, Indonesien, Lettland, Libanon, Marokko, Moldau, Montenegro, Österreich, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Somalia, Spanien, Südafrika, Thailand, Uganda, Ukraine, Zypern.

Im Zuge der Frage nach den Key Facts der Mentees stellt der Atlas dar, in welcher Form das **Alter von Mentees und Mentor*innen** sowie deren jeweiligen **Migrationshintergründe** und **Wohnorte** zusammenhängen:

Tabelle 10: Zusammenhang zwischen Alter der Mentor*innen und Alter der Mentees

Alter Mentor*in	Durchschnittliches Alter Mentee (in Jahren)	Gesamt
unter 30 Jahre	17,7	4,9 %
30 bis 49 Jahre	11,8	9,5 %
50 Jahre und älter	11,8	85,7 %
Gesamt		100,0 %

Es gibt fast alle Arten der Altersdurchmischung von Mentee und Mentor*in; die Tabelle zeigt aber der Einfachheit halber die Durchschnittswerte, bzw. die Mehrheit der Kombinationen an.

Die Tabelle 2 (vgl. Kapitel 3) zeigt, dass es weniger Mentor*innen unter 30 Jahren gibt als darüber. Diese **Altersangabe** im Vergleich mit dem Alter der Mentees macht deutlich, dass jüngere Mentor*innen eher ältere Mentees (von durchschnittlich 17,7 Jahren) betreuen. Mentor*innen im Alter von 30 bis 49 Jahren sowie 50 Jahre und älter betreuen Mentees im durchschnittlichen Alter von 11,8 Jahren, wobei der überwiegende Anteil der Mentor*innen auf die Altersgruppe 50+ fällt. Ein Grund könnte sein, dass jüngere Mentor*innen sich eher im Bereich Familienpatenschaften oder Einzelpatenschaften für Geflüchtete engagieren z.B. (vgl. Kapitel 3).

Tabelle 11: Stimmt der Migrationshintergrund der*s Mentor*in mit dem des Mentees und/oder ihrer*seinen Eltern überein?

Migrationshintergrund/ Übereinstimmung	%
Mentor*in hat keinen Migrationshintergrund	95,3 %
Mentor*in hat Migrationshintergrund, aber keine Übereinstimmung	4,7 %
Gesamt	100,0 %

Der Blick auf den Migrationshintergrund der Mentor*innen zeigt ein nur wenig diverses Bild, denn kaum eine*r der Mentor*innen hat einen **Migrationshintergrund**. Wenn sie einen haben (4,7 %), dann gab es hier allerdings keine Übereinstimmung mit dem Migrationshintergrund der Mentees. Anzunehmen ist daher, dass der Migrationshintergrund der Mentees für die befragte Gruppe keine oder eine geringe Rolle bei dem Matching mit oder der Wahl des Mentees gespielt hat oder hier zumindest keine Signifikanz festgestellt werden konnte.

Tabelle 12: Stimmt der Wohnort der*s Mentor*in mit dem des Mentees überein?

Wohnort	%
Gleich	37,3 %
Ungleich	62,7 %
Gesamt	100,0 %

Der Wohnort wurde hier in Stadtteilen gemessen. In 97 von 260 Fällen stimmte der Stadtteil, in dem die*der Mentor*in wohnt, mit dem Stadtteil überein, in dem die*der Mentee wohnt.

Bei 104 Hamburger Stadtteilen, 2 Personen und somit insgesamt 21.424 Kombinationsmöglichkeiten (also einer Wahrscheinlichkeit von 1:21.424) ist eine Überschneidungsrate von 37,3 % somit sehr hoch. Zudem muss man beachten, dass die

Wohnorte von Mentor*in und Mentee zwar in unterschiedlichen Stadtteilen liegen können (was innerhalb der 62,7 % liegen würde), diese jedoch durchaus benachbart sein können und somit eine zusätzliche Nähe der Wohnorte nicht auszuschließen ist. Doch auch hochgerechnet wohnen mehr Tandems weiter entfernt voneinander als in der Nähe.

Kurz gesagt²

Mentees...

- (i) sind relativ ausgeglichen weiblich und männlich.
- i größtenteils 6 bis 10 Jahre alt (was auch auf die vielen Mentoringprojekte in der Leseförderung zurückzuführen ist, s.u.).
- i sind korrelierend ihrem Alter meist schulpflichtig.
- i wohnen häufig in Wandsbek, Hamburg-Nord und Altona. Auch wenn sich die Wohnorte von einem Drittel der Tandems überschneiden (und das bei Hamburgs Größe viel ist), leben doch die meisten nicht im selben Bezirk.
- i sind zu über 50 % in Deutschland geboren, die andere Hälfte verteilt sich auf viele verschiedene Herkunftsländer.
- (i) werden bis 12 Jahren eher von älteren Mentor*innen über 50 betreut. Ältere Mentees werden eher von jüngeren Mentor*innen unter 30 betreut.

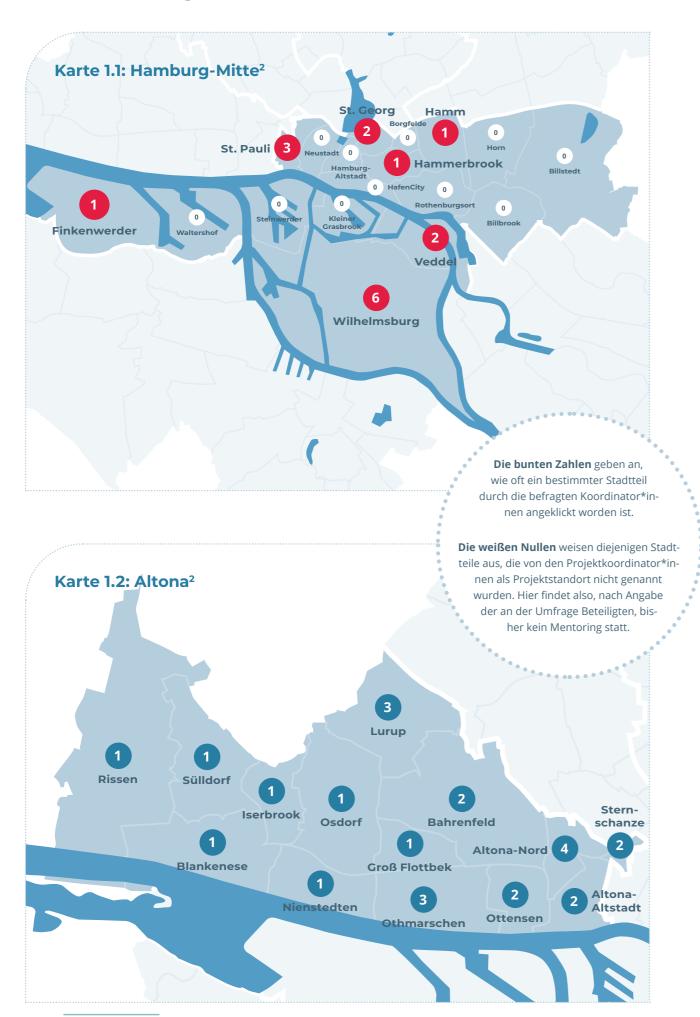
² Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

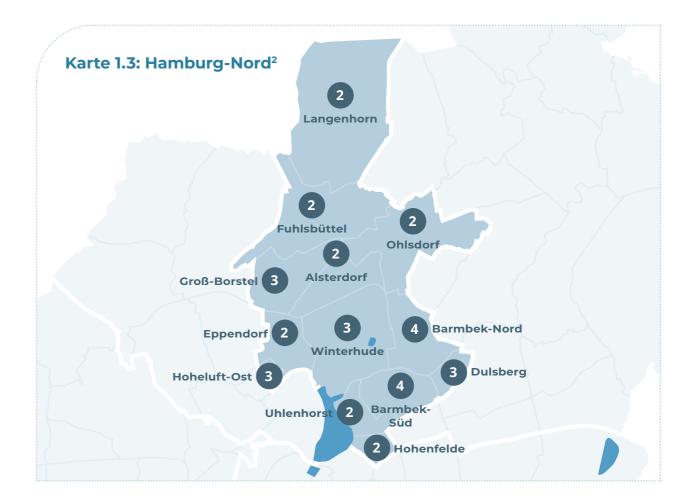
Die geografische Lage hat für das Mentoring unterschiedliche Bedeutungen: Zum einen gibt es **Standorte** bzw. Stadtteile, an und in denen die Projekte aktiv sind. Hier fällt der Blick also auf den gesamten Großraum Hamburg, denn der Atlas soll auch eine Übersicht über die tatsächliche Umsetzung bzw. Verteilung der Projekte in Hamburg bieten. Zum anderen sind da die ganz unterschiedlichen Räume, in denen sich die Tandems treffen, unter anderem natürlich der wichtige Mentoringstandort **Schule**.

Die **1. Hamburg-Karte** zeigt die Verteilung der Projekte, von denen über die Hälfte (55,7 %) angegeben hat, hamburgweit tätig zu sein. Dies konnten die Projektkoordinator*innen anschließend präzisieren. Neben der Möglichkeit den Bezirk auszuwählen, in dem das Projekt aktiv ist, konnte dies durch die Wahl eines oder mehrerer Stadtteil/e noch weiter eingegrenzt werden.

Karte 1: Wo in Hamburg sind die Projekte aktiv?¹









2 Mehrfachantwort möglich.





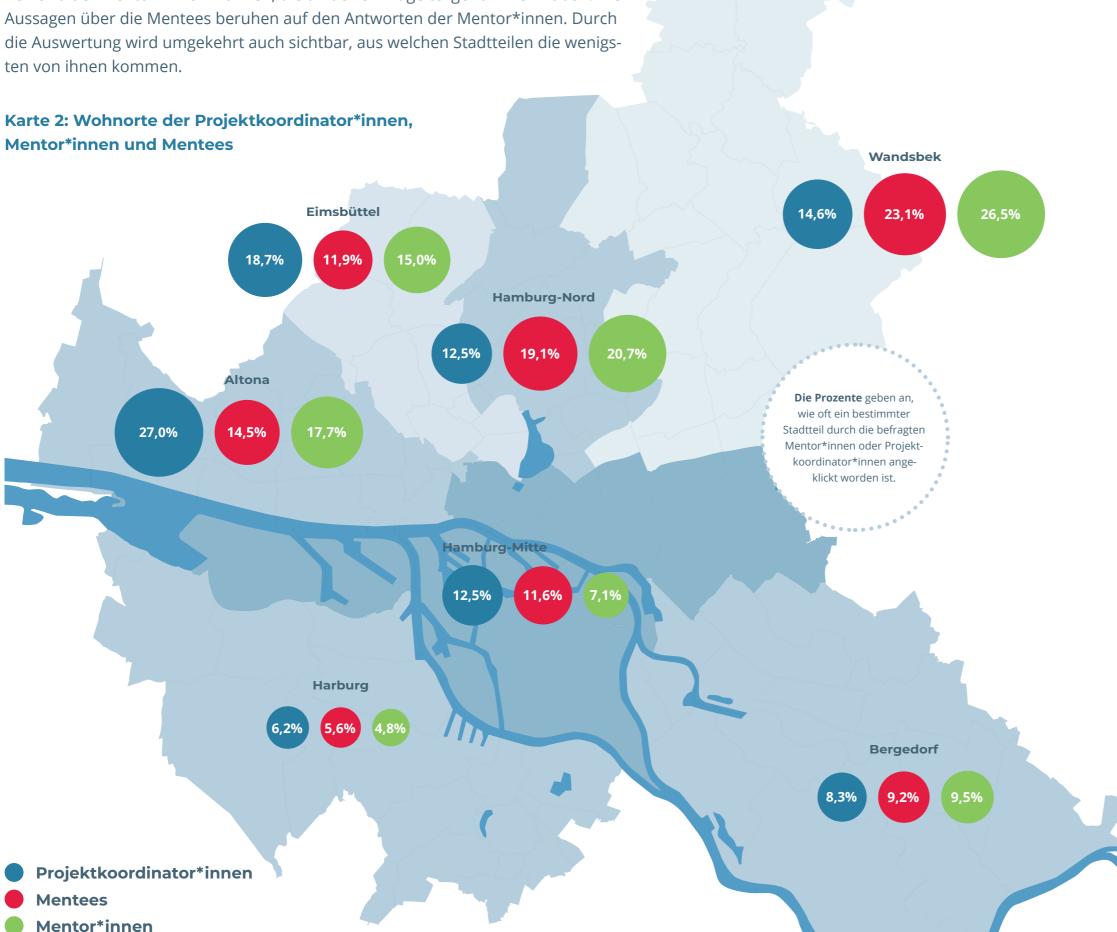


Regionale Schwerpunkte liegen der Auswertung nach in den Stadtteilen Wilhelmsburg, St. Pauli und Altona Nord, also in den Bezirken Hamburg-Mitte und Altona. Dort finden die meisten Angebote statt. Im Bezirk Hamburg-Mitte gibt es auf der einen Seite besonders gut versorgte Stadtteile, auf der anderen Seite weist der Bezirk, zusammen mit Harburg, die meisten weißen Flecken auf. So sind beispielsweise die bevölkerungsstarken Stadtteile Billstedt (70.409 Einwohner*innen) und Horn (38.373 Einwohner*innen) von den Projektkoordinator*innen nicht angeklickt worden, auch fehlen beispielweise die Harburger Stadtteile Eißendorf (24.999 Einwohner*innen) und Hausbruch (17.036 Einwohner*innen)⁴. Offensichtlich sind es vor allem die Randgebiete Hamburgs, in denen Betreuungsangebote eher wenig(er) oder gar nicht vertreten sind, sowie Stadtteile, in denen man einkommensstärkeres bzw. "bildungsversorgtes" Klientel vermutet, wie beispielsweise Blankenese, Rotherbaum oder die HafenCity.

https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/bevoelkerung/A_I_S_1_j_H/A_I_S1_j17.pdf

⁴ Vgl. zu den genannten Einwohner*innenzahlen: Statistikamt Nord (Auszählung aus dem Melderegister), herausgegeben am 10. April 2018, abgerufen am 08.12.2020 unter

Die 2. Karte zeigt die Bezirke auf, in denen die meisten der Projektkoordinator*innen und der Mentor*innen wohnen, die an der Umfrage teilgenommen haben. Die



Der Vergleich mit den Key Facts über die Mentor*innen und Mentees zeigt darüber hinaus, dass die Tätigkeitsregionen der Projekte nicht unbedingt mit den Bezirken übereinstimmen, in denen Mentor*innen und Mentees wohnen: Sind mit 16,4 % viele der Projekte in Hamburg-Mitte vertreten, so kommen ausgerechnet aus diesem Bezirk am zweitwenigsten Mentor*innen (7,1 %); und während Wandsbek der Bezirk ist, in dem sowohl die meisten Mentor*innen (26,5 %) also auch die meisten Mentees leben (23,1 %), so ist dies einer der Bezirke mit eher geringen Projektvertretungen (8,2 %). Spannend ist außerdem, dass im Bezirk Bergedorf die meisten der Mentor*innen aus den Bereichen "Geflüchtete (Familien)" (30 %) und "Übergang Schule/ Beruf" (33,3 %) wohnen, hier jedoch allgemein wenig Projekte aus dem Bereich vertreten sind (8,2 %). Auch die Projektkoordinator*innen leben in der Regel in anderen Stadtteilen als den Aktivitätsstandorten der Projekte (vgl. Kapitel 1) – die Schnittmengen scheinen jedoch etwas ähnlicher zu sein (lediglich Eimsbüttel weicht deutlich ab und ist einer der Hauptwohnbezirke der Projektkoordinator*innen bei geringster Projektzahl von 6,6 %). Die Vermutung also, dass Koordinator*innen, Mentees oder Mentor*innen sich eher ein Projekt in ihrer Nähe suchen, konnte nicht bestätigt werden.

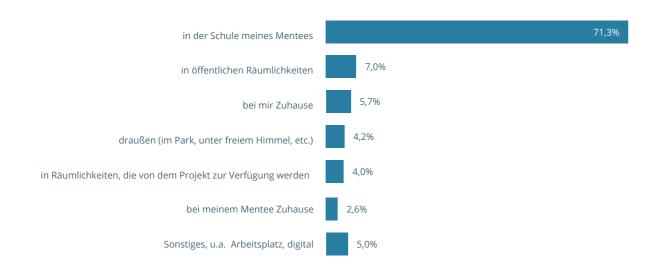


Wo treffen sich die Tandems?

Tandems treffen sich in ganz unterschiedlichen **Räumlichkeiten** und **Orten**. Abhängig ist dies auch von der Art der Patenschaft und davon, ob es bestimmte Vorgaben seitens der Projekte gibt: Bei Projekten aus der Leseförderung beispielweise, die in Kooperation mit Schulen stattfinden, treffen sich die Teams – schlicht schon des Kinderschutzes wegen oder aus zeitlichen und versicherungstechnischen Gründen – ausschließlich in Räumlichkeiten der Schule.

Neben der Schule, die als wichtiger Mentoringraum weiter unten gesondert betrachtet werden soll, gibt es einige weitere Orte, an denen Mentoring stattfindet:

Tabelle 13: Wo treffen sich die Tandems hauptsächlich?

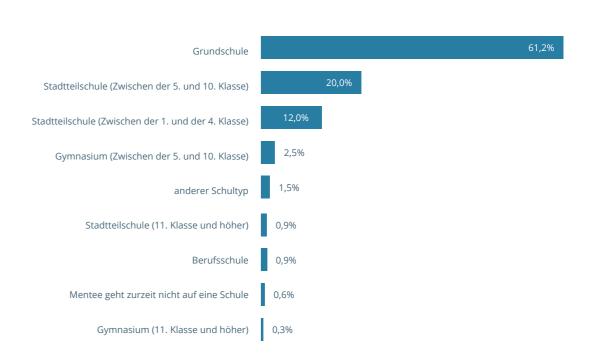




Schule als wichtiger Tandem-Treffpunkt

Dass **Schule** einen zentralen Stellenwert im Mentoring einnimmt, ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass mit 85 % ein Großteil der betreuten Mentees zum Zeitpunkt der Umfrage schulpflichtig war (vgl. Kapitel 2). Zum anderen liegt der Schwerpunkt einiger Mentoringprojekte auf dem formalen Bildungskontext Schule. Dies ist zum Beispiel bei Lesepatenschaften der Fall, die eng mit Schulen kooperieren, gilt aber auch für Mentoringprojekte im Bereich Übergang Schule/Beruf, die sich explizit mit der Zielgruppe derjenigen Schüler*innen beschäftigen, deren Schulabschluss bevorsteht.

Tabelle 14: Welche Schulform trifft auf die (schulpflichtigen) Mentees zu?



Eine Übersicht der **Schularten** der Mentees macht deutlich, was der Blick auf das Alter der Zielgruppe bereits vermuten lässt: Der Großteil der Mentees besuchte zum Zeitpunkt der Umfrage die Elementarschule (61 % auf der Grundschule und weitere 12 % Stadtteilschule 1.-4. Klasse). Auch der Blick auf die weiterführenden Schulen verrät, dass es sich eher um jüngere Schüler*innen der Klassenstufen 5 bis 10 handelt. Auffallend ist zudem, dass die Mentees seltener auf ein Gymnasium gehen, sondern eher in eine Stadtteilschule.

Tabelle 15: Anzahl der Mentor*innen an Schulen



Schule Wesperloh



Frebitsch Schule Tonndorf



Carl-Cohn-Schule, Schule Potsdamer Straße, Stadtteilschule Bergedorf



AdolphSchönfelder-Schule,
Erich Kästner Schule,
Grundschule am Kiefernberg,
Schule Bekassinenau,
Schule Kronstieg, Schule
Luttherothstraße,
Stadtteilschule
Poppenbüttel



Aueschule Finkenwerder, Marie-Beschütz-Schule, Schule Heidacker, Schule Neubergerweg, Stadtteilschule Eppendorf



Albert-

Schweitzer-Schule,
Goldbek-Schule, HeinrichWolgast-Schule, Julius-Leber-Schule,
Max-Brauer-Schule, Ganztagsgrundschule
Sternschanze, Grund- und Stadtteilschule
Alter Teichweg, Schule Appelhoff, Schule
Brockdorffstraße, Schule Döhrnstraße, Schule
Friedrich-Frank-Bogen, Schule Frohmestraße,
Schule Genslerstraße, Schule Humboldtstraße,
Schule Kamminer Straße, Schule Marmstorf,
Schule Mendelssohnstraße, Schule
Müssenredder, Schule Oppelner
Straße, Schule Rellinger Straße,
Stadtteilschule Lurup



Clara-Grunwald-Schule, Louise
Schroeder Schule, Ganztagsgrundschule
Am Johannisland, Grundschule Eckerkoppel,
Grundschule Karlshöhe mit Zweigstelle,
Grundschule Luruper Hauptstraße, Grundschule
Mendelstraße, Grundschule Neurahlstedt,
Grundschule Poppenbüttel, Louise Schroeder
Schule, Schule Alsterdorfer Straße, Schule An der
Seebek, Schule Barlsheide, Schule Eduardstraße,
Schule Grützmühlenweg, Schule Iserbrook, Schule
Kapellenweg, Schule Lämmersieth, Schule
Trenknerweg, Schule am Schleemer Park,
Stadtteilschule Horn, Stadtteilschule Rissen,



Brüder-Grimm-Schule, Domschule
St. Marien (Grundschule), FridtjofNansen-Schule, Heinrich-Hertz-Schule,
Ilse-Löwenstein-Schule, Kurt-Tucholsky-Schule,
ReBBZ Altona, Abendgymnasium mit Abendschule St.
Georg, Grundschule Bramfeld, Grundschule Hasenweg,
Grundschule Marienthal, Schule Eberhofweg, Schule
Hasselbrook, Schule Kroonhorst, Schule Langbargheide,
Schule Rahlstedter Höhe, Schule Sander Straße, Schule
Scheeßeler Kehre, Schule Schenefelder Landstraße,
Schule Vizelinstraße, Stadtteilschule Am Hafen,
Stadtteilschule Bahrenfeld, Stadtteilschule
Blankenese, Stadtteilschule Hamburg-Mitte,
Stadtteilschule Oldenfelde

Anzahl Mentor*innen



Kurz gesagt⁵

- (i) Über die Hälfte aller Projekte sind hamburgweit tätig.
- i Besondere Betreuungsschwerpunkte liegen derzeit auf Wilhelmsburg, St. Pauli und Altona Nord. Vor allem Stadtteile aus den Bezirken Hamburg-Mitte und Harburg werden von den Projekten gar nicht abgedeckt.
- i Wenige(r) Projekte finden sich in den Hamburger Randgebieten, aber auch in Stadtteilen, die als eher einkommens- und bildungsstark gelten.
- Der Vergleich zeigt: Die Entscheidung für ein bestimmtes Projekt ist sowohl für Projektkoordinator*innen, Mentor*innen als auch für die Mentees nicht unbedingt abhängig davon, wo man selber wohnt.
- i Leseförderprojekte und Projekte im Bereich Übergang Schule/Beruf setzen zusammen einen starken schulischen Bezug, sodass der Ort Schule als Hauptort des Mentoring bezeichnet werden kann.
- i Die meisten Mentees findet man an den Schulen Wesperloh in Osdorf und Gyula Trebitsch Schule in Tonndorf. An zusammen über 60 Schulen findet man einen, zwei oder drei und an insgesamt 16 Schulen vier, fünf oder sechs Mentees.
- i Neben der Schule findet Mentoring an zahlreichen anderen Orten und Plätze statt: In öffentlichen Räumlichkeiten beispielsweise, bei den Mentor*innen zuhause, draußen im Park oder in den Räumlichkeiten der Projekte u.v.m.

⁵ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Wie gestaltet sich Mentoring in Hamburg?

Um Mentoring in seiner ganzen Vielfalt abzubilden und um ein noch genaueres Bild davon zu zeichnen, was in den verschiedenen Projektarten in Hamburg konkret umgesetzt wird, wurden die Projektkoordinator*innen zu allgemeinen Projektstrukturen befragt. Wie gestaltet sich Mentoring in Hamburg?

Wie gestaltet sich Mentoring in Hamburg?



Allgemeines zu den verschiedenen Projekten aus Sicht der Projektkoordinator*innen

Wie auf der abgebildeten Karte (vgl. Kapitel 5) ersichtlich, bieten nicht alle Projekte nur eine Art des Mentoring an, werden aber häufig einseitig kategorisiert. Bei der Frage nach der **Reichweite** muss man zudem zwischen der Anzahl an thematisch ähnlichen Projekten und der Größe bestimmter Projekte unterscheiden. An der Umfrage teilgenommen haben 4 Leseprojekte in Hamburg, von denen wir aber wissen, dass sie teilweise von einer großen Anzahl an Mentor*innen umgesetzt werden. Im Gegensatz dazu gibt es auffällig viele kleinere Projekte mit dem Schwerpunkt "Übergang Schule/Beruf", "Freizeitpatenschaften" oder "Patenschaften für Geflüchtete". Am wenigsten vertreten sind die Familienpatenschaften.

Tabelle 16: Welche Art des Mentoring wird in den Projekten angeboten?

	N	%
Leseförderung	25 / 4	41,0 % / 13,8 %
Übergang Schule/Beruf	23 / 7	37,7 % / 24,1 %
Patenschaften für Geflüchtete (Einzelpersonen)	21 / 6	34,4 % / 20,7 %
Freizeitpatenschaften	18 / 5	29,5 % / 17,2 %
Patenschaften für Geflüchtete (Familien)	16/3	26,2 % / 10,3 %
Familienpatenschaften	7 / 4	11,5 % / 13,8 %
Gesamt	1 / 29 ²	/ 100,0 %

Diese Tabelle trifft gleich zwei Aussagen: Die blauen Zahlen zeigen die Vielschichtigkeit der Projekte an sich, also welchen Mentoringbereichen die Koordinator*innen die Projekte zuordnen (vgl. Studiendesign, nicht alle ordnen sich einer einzigen Mentoringart zu). Die roten Zahlen geben an, wer die Teilnehmer*innen waren, die stellvertretend für ihr*sein Projekt stehen.³ Von den Projekten, die teilgenommen haben, widmen sich ähnlich viele Projekte der Leseförderung (4), Familienpatenschaften ohne Fluchthintergrund (4) sowie Freizeitpatenschaften (5). Der Übergang Schule/Beruf (7) und Patenschaften für Geflüchtete (zusammen 9) sind zu einem größeren Teil vertreten. Unter der Angabe "Sonstiges" sind im Freitext u. a. ange-

geben worden: Begleitung zu Behörden und Ärzten, Business/Selbstständigkeit, Förderung von Kindern aus Nicht-Akademiker-Haushalten, Patenschaften für Existenzgründer*innen, Sprachförderung sowie Kulturverstärker. Dies sind allerdings eher Tätigkeiten, die häufig innerhalb der Projekte stattfinden und die nicht in der Auszählung abgebildet sind. Daher wurden sie nicht in die Auswertung einbezogen.



Organisatorische Strukturen der Projekte

Die Gesamtzahl der aktiven Mentor*innen (ca. 4.200⁴) sowie die Anzahl der Projekte (ca. 52⁵)und deren langjähriges Bestehen zeigen, dass die Hamburger Mentoringprojekte aktiv und wirkungsvoll arbeiten. Das hängt neben den sich engagierenden Aktiven auch eng mit einem enormen organisatorischen Aufwand von Seiten der Projektkoordinator*innen zusammen. Diese wurden daher zu den **organisatorischen Strukturen** ihrer jeweiligen Projekte gefragt:

Tabelle 17: Wie finanzieren sich die Projekte?6

	%
private Spenden	57,4 %
Bundesmittel (z.B. Menschen stärken Menschen/ Landungsbrücken)	49,2 %
Firmen-/ Unternehmensspenden	47,6 %
städtische Mittel (z.B. Integrationsfond, BSB, Sozialbehörde, etc.)	26,2 %
Bezirksmittel (z.B. Quartierfonds)	11,5 %
Crowdfunding	9,5 %
Europäische Mittel (z.B. ESF)	4,9 %
Sonstiges (z.B. Mitglieds- bzw. Vereinsbeiträge)	26,2 %

¹ Mehrfachantwort möglich bei den blauen Werten.

² Die Zahlen wurden durch eine individuelle Auszählung errechnet. Der N-Wert entspricht den teilgenommenen Koordinator*innen, vgl. Studiendesign.

³ Alle Projekte in Hamburg wurden namentlich genannt und mussten für die Zuordnung angeklickt werden. Es liegt also eine Liste vor, wie häufig das Projekt XY angeklickt wurde. Jedes Projekt wurde dann einmal gezählt. Aus Datenschutzgründen kann diese Liste hier nicht abgedruckt werden.

⁴ Vgl. Studiendesign.

⁵ Vgl. Studiendesign.

⁶ Mehrfachantwort möglich.

Wie gestaltet sich Mentoring in Hamburg?

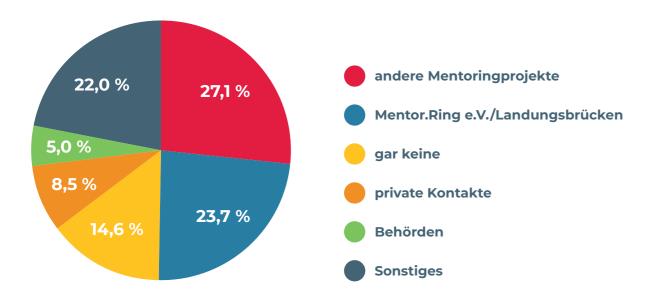
Wie gestaltet sich Mentoring in Hamburg?

Tabelle 18: Welche Mischformen der Finanzierung gibt es?⁷

	private Spenden	Firmen-/ Un- ternehmens- spenden	Crowd- funding	Bezirksmittel (z.B. Quar- tiersfonds)	Städtische Mittel (z.B. Integrations- fond, BSB, Sozialbehör- de, etc.)	Bundes- mittel (z.B. Menschen stärken/Lan- dungsbrü- cken)	Europäische Mittel
8x	ja	ja	nein	nein	nein	ja	nein
6x	ja	ja	nein	nein	nein	nein	nein
3x	ja	ja	nein	nein	ja	nein	nein
2x	ja	ja	ja	nein	nein	ja	nein
2x	ja	nein	nein	ja	nein	ja	nein
2x	nein	nein	nein	nein	ja	ja	nein

Ein Blick auf die **Finanzierungsstruktur** ergibt, dass neben privaten Spenden Bundesmittel wie beispielsweise das Bundesprogramm "Menschen stärken Menschen"/
Landungsbrücken und Spenden von Firmen/ Unternehmen die drei meistgenannten Finanzierungsquellen für die an der Umfrage beteiligten Projekte darstellen.
Von sehr niedriger Relevanz hingegen sind europäische Mittel oder Ansätze des
Crowdfunding. Gründe hierfür könnten unter anderem in dem hohen organisatorischen Aufwand liegen oder aber an fehlendem Wissen über diese Finanzierungsquellen. Die Tabelle 18 unterstreicht dies und verdeutlicht, dass Bezirksmittel (z.B. Quartiersfonds), städtische Mittel (z. B. Integrationsfond, BSB, Sozialbehörde, etc.) und Bundesmittel in nahezu allen Fällen nicht miteinander kombiniert werden.

Tabelle 19: Welche Beratungs-/ Unterstützungsangebote nutzen die Projekte am häufigsten?



⁷ Diese Tabelle zeigt Mischformen der Projektfinanzierung. Die linke Spalte zeigt, wie häufig die jeweilige Mischform genannt worden ist.

Nicht zu unterschätzen für die organisatorischen Abläufe der Projekte sind zudem Beratungs- und Unterstützungsangebote, die genutzt werden. Der Kontakt mit anderen Projekten und die Möglichkeit, sich an den Dachverband Mentor.Ring Hamburg e.V. oder an das Projekt "Landungsbrücken – Patenschaften in Hamburg stärken" zu wenden, werden dabei am häufigsten in Anspruch genommen. Auch die Frage nach der Vernetzung innerhalb der Mentoringlandschaft in Hamburg gibt ein deutliches Bild: Knapp drei Viertel der Projekte (73 %) geben an, mit anderen Projekten in Kontakt zu stehen, was die zentrale Bedeutung von Räumlichkeiten für die Vernetzung der Projekte untermauert. Bei einem Blick ins Detail der Beratungsangebote zeigt sich auch, dass in rund 92 % der Fälle auch Kontakt zu anderen Projekten bestand, wenn das Projekt den Mentor.Ring e.V. oder Landungsbrücken als wichtigste Beratungsquelle angegeben hat.

Die meisten Projekte beraten ihre Mentor*innen darüber hinaus ca. 30 Minuten pro Monat (41 %). Rund 21 % der Projekte beraten ihre Mentor*innen zwischen 30 und 60 Minuten und 13,1 % zwischen einer und zwei Stunden pro Monat. Es ist selten, dass es gar keine Beratungszeiten (3,3 %) oder Beratungszeiten über 2 Stunden gibt (4,9 %). Der Kontakt zu den Mentor*innen ist demnach für jedes Projekt ein wichtiger Faktor, wobei der Unterschied in der Dauer der **Beratungszeit** liegt.

Eine genauere Untersuchung der **räumlichen Möglichkeiten** der Projekte zeigt, dass 47 % der Projekte über feste Büroräumlichkeiten verfügen, wohingegen 31 % keine festen Räumlichkeiten nutzen. Letztere greifen z.B. auf Optionen wie das Homeoffice zurück. Auch die Option, mit dem Projekt in einem Co-Working Space untergebracht zu sein, wird hier von 18 % der Projekte angeführt. Wenn man überdies genutzte **Räumlichkeiten und Beratungszeiten** in Bezug zueinander setzt, lässt sich feststellen, dass das Verhältnis von Projekten mit und ohne feste Räumlichkeiten bei Beratungszeiten bis zu 30 Minuten pro Mentor*in und Monat noch relativ ausgeglichen ist. Mit Beratungszeiten bis zu über 2 Stunden ist die Anzahl der Projekte mit festen Räumlichkeiten jedoch eher stärker vertreten. Dies lässt vermuten, dass feste Räumlichkeiten oft mit einer höheren Strukturierung einerseits und höheren Zeitkontingenten der Mitarbeiter*innen andererseits in Verbindung stehen.

Auch bei der Betrachtung der **Bürozeit**, die Projektkoordinator*innen durchschnittlich pro Mentoringpatenschaft im Monat aufbringen, lässt sich kein signifikanter Zusammenhang in Verbindung mit den vom Projekt genutzten Räumlichkeiten herstellen. Auffällig war jedoch, dass projektübergreifend und somit unabhängig von den genutzten Büroräumlichkeiten die Nennung "weiß nicht" in Bezug auf die aufgewandte Beratungszeit besonders häufig angegeben wurde. Das lässt darauf schließen, dass diese Zahl oftmals nicht standardisiert erfasst wird oder je nach

Mentoringpatenschaft so stark variieren kann, dass keine durchschnittliche Angabe möglich war.

Anders sieht es bei dem Zusammenhang zwischen Aufwandsentschädigung und Büroräumlichkeiten aus: Wenn eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird, trifft dies am ehesten auf Projekte mit festen Büroräumlichkeiten zu (rund 60 Prozent der Fälle, in denen Projekte eine Aufwandsentschädigung zahlen/ können, sind Projekte, die feste Räumlichkeiten nutzen). Dass hingegen keine Aufwandsentschädigung ausgezahlt wird, ist bei allen Arten von Büroräumlichkeiten gleichmäßig ausgeprägt.

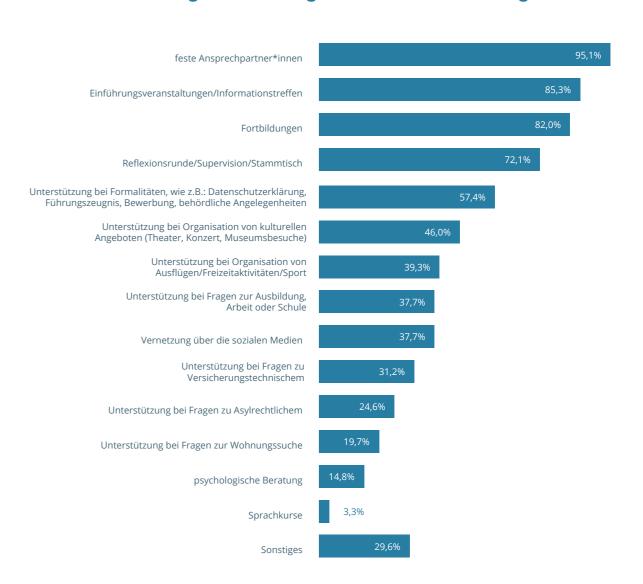
Der Atlas hat die Projektkoordinator*innen auch zu den Auslagenerstattungen befragt, die Mentor*innen erhalten oder nicht erhalten können. Hier weisen die Projekte durchaus Unterschiede auf. Es scheint besonders zwei gängige und in ihrer Häufigkeit relativ ausgeglichene Umgangsstrategien der Projekte mit dem Thema zu geben: Entweder eine Auslagenerstattung findet nach Beleg statt (46 %) oder es gibt sie generell nicht (48 %).



Wie unterstützen die Projekte ihre Mentor*innen?

Die Projektkoordinator*innen wurden nicht nur nach Fortbildungsangeboten oder festen Ansprechpartner*innen gefragt, sondern auch nach der Art der **Wertschätzung der Mentor*innen**, z.B. in Form von Weihnachtsfeiern, Ehrungen oder Geburtstagsgrüßen.

Tabelle 20: Welche begleitenden Angebote für Mentor*innen gibt es?8



In allen Projekten sind formalisierende Aspekte wie Einführungsveranstaltungen oder Informationstreffen sowie Fortbildungen und Reflexionsrunden/ Supervisionen/ Stammtische in der Arbeit mit Mentor*innen Standard. Als besonders wichtig werden die festen Ansprechpartner*innen erachtet. Die Unterstützung bei den weiteren Themen wird hingegen sehr unterschiedlich bewertet und nimmt in der

75

⁸ Mehrfachantwort möglich.

Signifikanz ab, je spezifischer das Thema wird: Die Unterstützung bei Formalitäten wie dem Datenschutz beispielsweise wird mit 57,4 % noch relativ häufig angegeben, die Unterstützung bei Fragen zu Asylrecht oder Wohnungssuche werden aufgrund ihrer Spezifizität weniger häufig genannt. Dies wird seinen Hintergrund in den unterschiedlichen Ausrichtungen der Projekte haben: Für ein Leseprojekt sind juristische Themen nicht so relevant wie gute Kenntnisse der deutschen Sprache, in Geflüchteten-Projekten hingegen spielt das eine große Rolle.

Die Projektkoordinator*innen wurden außerdem danach gefragt, wie oft im Durchschnitt bei ihnen **Stammtische** für und mit Mentor*innen angeboten werden. Am häufigsten gibt es demnach 1-2 Mal pro Quartal Stammtische (33,9 %). Insgesamt ist das Ergebnis jedoch relativ divers und scheint von Projekten recht unterschiedlich gehandhabt zu werden von "etwa 2/3-mal pro Monat" (1,7 %) über "etwa 1-mal im Monat" (18,6 %) zu "seltener als 1-mal im Quartal" (23,7 %). Knapp 20 % der Befragten gaben an, dass es bei ihnen keinen Stammtisch gibt.

Tabelle 21: Welche Formen der Wertschätzung/Anerkennung für die Mentor*innen gibt es?⁹

Art und Weise	%
regelmäßiger persönlicher Kontakt	80,3%
Weihnachtsgrüße und/oder Neujahrsgrüße	78,7%
Sommer-/Winterfeste	44,3%
Geburtstagsgrüße	41,0%
Ehrungen	29,5%
Gutscheine	19,7%
Blumensträuße	14,8%
Geschenke	11,5%
Jubiläumsgrüße	8,2%
Keine	1,6%
Sonstiges (u.a.: Ausflüge, kulturelle Veranstaltungen, gemeinsame Aktionen, Treffen, Essen)	29,5%

Auch bei der Anerkennung/Wertschätzung der Mentor*innen wurde von den Projektkoordinator*innen vor allem der stete persönliche Kontakt in den Vordergrund gestellt, also eine feste Bezugsperson im Projekt selbst. Ebenso wurden Weihnachts- und/oder Neujahrsgrüße, also regelmäßige Aufmerksamkeiten häufig genannt. Der Bereich "Sonstiges" ist relativ ausgeprägt und die Verteilung unterschiedlich. Es wird jedoch insgesamt deutlich, dass persönliche Begegnungen

9 Mehrfachantwort möglich.

Für manche Projekte ist eine Form der Wertschätzung auch die Zahlung einer Aufwandsentschädigung. Allerdings hat die Umfrage ergeben, dass die Mentor*innen nur selten (16,4 %), also meistens keine (80,3 %) Aufwandsentschädigung erhalten.



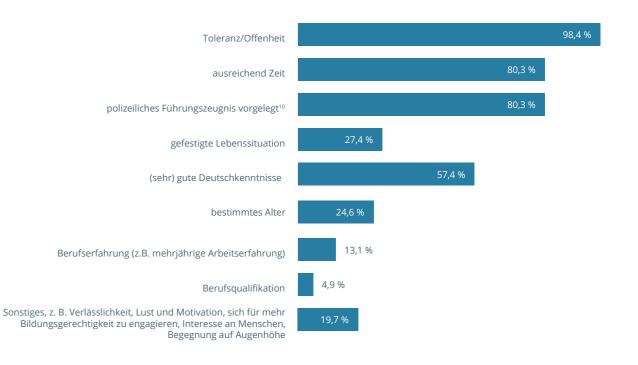
Beginn und Ende einer Patenschaft

Was lässt sich zum **Beginn und zum Ende einer Patenschaft** sagen? Hier lag der Fokus zum einen auf den Aufnahmekriterien, dem Matching, und auf dem Zeitraum zwischen Bewerbung/ Anmeldung und tatsächlichem Start einer Patenschaft; zum anderen wurde eine Abbruchquote ermittelt und es wurden die Gründe untersucht, die zum Abbruch einer Mentoringbeziehung führen.



Wie wird man Mentor*in?

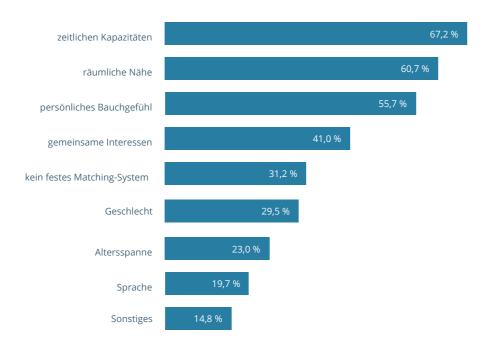
Tabelle 22: Was sind Aufnahmekriterien für Mentor*innen?10



¹⁰ Mehrfachantwort möglich.

In dieser Tabelle werden **Kriterien** abgebildet, die formal erfüllt sein müssen, um als Mentor*in eine Patenschaft zu übernehmen. Einige davon sind zwar nicht prüfbar wie z. B. die persönliche Einschätzung der Mentor*innen seitens der Projektkoordinator*innen, spielen aber beim Matching eine ebenso entscheidende Rolle. Deutlich unwichtiger sind hingegen ein bestimmtes Alter (24,6 %), Berufserfahrung (13,1 %) oder eine Berufsqualifikation (4,9 %). Die Annahme, dass alle Projekte ein polizeiliches Führungszeugnis einfordern, bestätigt sich nicht, es sind lediglich 80,3 %.

Tabelle 23: Welche Aspekte sind beim Matching von Mentee und Mentor*in relevant?¹²



Die wichtigsten Kategorien, die im Prozess des **Matching** eine Rolle spielen, sind laut den Koordinator*innen logistische Aspekte wie zeitliche Kapazitäten, räumliche Nähe und gemeinsame Interessen von Mentor*in und Mentee. Obwohl der Wunsch nach räumlicher Nähe vor der Aufnahme einer Patenschaft eine größere Rolle zu spielen scheint, zeigt sich, dass bei ca. zwei Drittel der Fälle dieser Aspekt beim tatsächlichen Matching jedoch in den Hintergrund tritt (vgl. Kapitel 4). In den Patenschaften überwiegen vielmehr andere Kriterien, z. B., dass man sich versteht und gut miteinander auskommt. Die persönliche Bindung an einen Mentee nimmt lange Wege in Kauf und man ist bereit, auch länger unterwegs zu sein für eine "funktionierende" Patenschaft.

Wichtig hinsichtlich Matching ist jedoch auch das persönliche, auf Ausbildung und beruflichen Erfahrungen fußende Bauchgefühl der Projektkoordinator*innen, das mit 55,7 % recht hoch bewertet wird. Eher zweitrangig sind Geschlecht, Altersspan-

ne und Sprache. Mit rund 31 % gaben allerdings auch fast ein Drittel der Projektkoordinator*innen an, kein festes Matching-System zu haben. Die sehr naheliegende Vermutung, dass es im Mentoring immer auch einen Matching-Prozess gibt, konnte hier demnach nicht bestätigt werden.

Anliegen des Atlas war ebenfalls die Frage, wie lange es durchschnittlich von der Anmeldung im Projekt bis zum Beginn der Patenschaft dauert? Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Wartezeit für Mentees mehrheitlich unter zwei Monaten liegt (51,2 %). Bei den Mentor*innen verteilt sie sich gleichmäßig auf unter zwei (43,9 %) bzw. zwei bis vier Monate (43,9 %). Zwischen vier und sechs Monate warten Mentees und Mentor*innen durchschnittlich nur in 10 % der Fälle. Sechs Monate und mehr warten in der Regel sehr wenige Mentor*innen auf eine Patenschaft (1,8 %), wohingegen 15,5 % der Mentees sich länger als ein halbes Jahr bis zum Beginn gedulden müssen. Das gezeichnete Bild ist also recht eindeutig: Es geht entweder relativ schnell oder es dauert sehr lange. Die langen Wartezeiten lassen vermuten, dass es entweder spezielle Fälle oder Orte gibt, für die oder an die eine Vermittlung besonders schwierig bzw. langwieriger ist.



Abbrüche einer Mentoringbeziehung

Um das Ende einer Patenschaft besser zu verstehen und präventiv im Sinne von langlebigen Patenschaften handeln zu können, wurde gefragt, welche Kriterien zu einem Abbruch führen und welche Abbruchquoten es gibt. Letzteres wurde im Anschluss mit der Wertschätzung der Mentor*innen durch die Projekte verglichen.

Tabelle 24: Was sind Abbruchkriterien auf Seiten der Mentor*in oder des Mentees bei einer bereits bestehenden Patenschaft?¹³

Kriterien	%
zu wenig Zeit (z.B. durch Jobwechsel)	73,8 %
gesundheitliche Gründe	62,3 %
familiäre Veränderungen	60,7 %
Umzug	57,4 %
Konflikte mit dem Mentee/der Familie des Mentees	34,4 %
Unzufriedenheit mit dem ehrenamtlichen Tätigkeitsfeld	19,7 %
Unzufriedenheit mit dem Projekt	3,4 %
Unzufriedenheit mit der Betreuung im Projekt	1,7 %
Sonstiges	23,0 %

¹³ Mehrfachantwort möglich.

¹² Mehrfachantwort möglich.

Persönliche Veränderungen stehen im Vordergrund; nur in einem Drittel der Fälle werden Konflikte mit dem Mentee bzw. dessen Familie genannt und zu knapp einem Viertel Unzufriedenheit mit dem Tätigkeitsfeld Ehrenamt. Unmut gegenüber dem Projekt oder dessen Betreuung wird kaum angegeben, wird vermutlich auch seltener gegenüber dem Projekt kommuniziert.

Die Projektkoordinator*innen hatten bei dieser Frage zudem die Möglichkeit, im Freifeld weitere Abbruchgründe anzugeben. Dazu gehörten: Abbruch der Ausbildung, falsche Erwartungen des Mentees, Alter und Krankheit des Mentors/ der Mentorin, Eintritt in Ausbildung/ Beruf/ Studium, nicht erfüllte Erwartungshaltung, generelle Unlust, unterschätzter Zeitaufwand (Mentees), schwierige Themen wie z.B. Wohnungssuche (Mentor*innen).

Insgesamt ist die **Abbruchquote** sehr niedrig. Sie bewegt sich hauptsächlich zwischen 0%-20%. Knapp die Hälfte der Projektkoordinator*innen (44,6 %) hat angegeben, dass die vorzeitige Beendigung einer Patenschaft in 10 % der Fälle ihrer Projekte eintritt. Rund 15 % der Befragten haben angegeben, dass ein Abbruch in 30 % der Fälle erfolgt und nur wenige (3,3 %) der Projektkoordinator*innen geben eine Abbruchquote von 40 % an.

Die Frage, ob die **Abbruchquote in den Projekten in Verbindung zur Wertschätzung** in den Projekten gegenüber den Mentor*innen steht, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Die Tabellen legen die Vermutung nahe, dass regelmäßige Aufmerksamkeiten wie Weihnachtsgrüße, Ehrungen oder Sommer-/Winterfeste sowie vor allem ein stetig persönlicher Austausch zwischen Koordinationsstellen und Mentor*innen dazu beitragen, die Abbruchquote zu senken. So gaben beispielsweise nur 8 von 49 Projekten an, dass die Abbruchquote trotz stetigen persönlichen Kontakts bei 30 % oder höher liegt. Für die befragten Projekte gilt also: Projekte mit einer starken Wertschätzungskultur haben niedrige Abbruchquoten.

Kurz gesagt¹⁴

- i Städtische-, Bezirks- und Bundesmittel werden in nahezu allen Projektfinanzierungen nicht miteinander kombiniert.
- i Vernetzung ist wichtig: Knapp drei Viertel der Projekte geben an, mit andern Projekten in Kontakt zu stehen. Häufig entsteht Kontakt zu anderen Projekten bei Beratungen und Veranstaltungen des Mentor.Ring e.V. und "Landungsbrücken – Patenschaften in Hamburg stärken".
- i Projekte wenden durchschnittlich 30 Minuten Beratungszeit pro Monat und Mentor*in auf.
- i Knapp die Hälfte der Projekte verfügen über feste Büroräumlichkeiten. Projekte mit festen Büroräumlichkeiten wenden in der Regel längere Beratungszeiten auf und zahlen eher eine Aufwandsentschädigung, was auf einen größeren finanziellen Background zurückzuführen ist.
- i Neben Einführungsveranstaltungen, Informationstreffen und Fortbildungen halten die Mentoringprojekte feste Ansprechpersonen für ihre Mentor*innen für besonders wichtig.
- i In Bezug auf die Wertschätzung der Mentor*innen spielt ein beständiger persönlicher Kontakt eine große Rolle und eine vielfältige Art der Wertschätzung geht oft mit einer niedrigen Abbruchquote einher.

¹⁴ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

- i Aufnahmekriterien sind neben formalen Aspekten (z. B. Vorlage eines Führungszeugnisses) die persönlichen Eigenschaften der Mentor*innen. Alter, Berufserfahrung oder -qualifikation spielen hingegen eine eher untergeordnete Rolle.
- i Für das Matching spielt vor allem Erfahrung und Einfühlungsvermögen (Bauchgefühl) der Projektkoordinator*innen eine große Rolle.
- i Die Wartezeit für Mentees beträgt durchschnittlich weniger als 2 Monate. Mentor*innen werden in der Regel innerhalb von 4 Monaten vermittelt.
- (i) Die insgesamt relativ kurzen Wartezeiten bis zum Beginn einer Patenschaft auf beiden Seiten deuten darauf hin, dass Mentoring nach wie vor eine beliebte Form der Integration ist: Angebot und Nachfrage sind gleichbleibend auf einem ähnlich hohen Niveau.
- i) Die durchschnittliche Abbruchquote liegt insgesamt bei nur 10 %.
- i Das Hauptkriterium für den Abbruch einer Mentoringbeziehung ist neben gesundheitlichen Gründen und familiären Veränderungen vor allem der Faktor Zeit. Konflikte mit dem Mentee bzw. deren Familie oder gar Unmut gegenüber dem Projekt führen hingegen selten(er) zu einem vorzeitigen Abbruch.



Im 3. Kapitel wurden die einzelnen Key Facts zu den Mentor*innen nach Projektart bereits vorgestellt. Im nun folgenden Kapitel werden bereits bekannte Key Facts für die einzelnen Projektformen einander noch einmal direkt gegenübergestellt, um so konkrete Schlaglichter darauf zu werfen, ob es für die verschiedenen Mentoringarten besondere Merkmale gibt im Vergleich zu anderen.¹

¹ Die Werte stammen also von den Mentor*innen. Die Werte stimmen nicht 1:1 mit den Werten aus der Key Fact-Tabelle überein. Wegen der möglichen Mehrfachantwort und zugunsten der Vereinfachung der eigentlich sehr komplexen Kreuztabellen, wurden die Altersangaben zusammengelegt. Auch ergibt deshalb die Summe nicht immer exakt 100%.

Projektarten im Vergleich

Tabelle 25: Alter der Mentor*innen nach Projektart²

	Art des Mentoring ³							
Alter Mentor*in- nen (in Jahren)	Leseförderung	Familien- patenschaften	Freizeit- patenschaften	Patenschaften für Geflüchtete (Einzel)	Patenschaften für Geflüchtete (Familien)	Übergang Schule/Beruf		
20-30	1,1 %	7,1 %	13,6 %	30,8 %	21,8 %	6,5 %		
31-40	0,8 %	7,1 %	15,9 %	-	-	12,9 %		
41-50	3,0 %	7,1 %	15,9 %	7,7 %	4,4 %	12,9 %		
51-60	11,8 %	28,6 %	25,0 %	15,4 %	21,8 %	16,2 %		
61-70	42,6 %	35,7 %	18,2 %	23,1 %	30,5 %	32,3 %		
71-80	36,5 %	14,3 %	11,7 %	15,4 %	17,4 %	19,4 %		
81-90	3,4 %	-	-	-	-	-		
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		

In der Leseförderung liegt das Alter hauptsächlich im Bereich zwischen 51 und 80 Jahren. Auch im Bereich "Übergang Schule/ Beruf" sind eher ältere Mentor*innen tätig, was dadurch erklärt werden könnte, dass es sich hier eher um berufserfahrene Personen handelt, die sich in diesem Bereich engagieren bzw. sich davon angesprochen fühlen. Allerdings spiegelt sich das nicht bei den Aufnahmekriterien der Projektkoordinator*innen wieder (vgl. Tabelle 22). Bei den Freizeitpatenschaften sowie den Patenschaften für Geflüchtete (Einzelpersonen wie Familien) wird Mentoring auch von jüngeren Mentor*innen ausgeübt bzw. ist das Alter insgesamt gemischter verteilt. Dies liegt möglicherweise an der Art des Mentoring – Zum Beispiel wird die Art und Weise, wie Jugendliche ihre Freizeit zu gestalten wünschen, vermutlich eher von jüngeren Mentor*innen erkannt und durchgeführt.

Tabelle 26: Einkommen der Mentor*innen nach Projektart⁴

	Art des Mentoring ⁶						
Einkommen ⁵	Leseförderung	Familien- patenschaften	Freizeit- patenschaften	Patenschaften für Geflüchtete (Einzel)	Patenschaften für Geflüchtete (Familien)	Übergang Schule/Beruf	
0€ bis unter 2000€	34,1 %	9,1 %	26,3 %	31,6 %	41,7 %	8,0 %	
2000€ bis unter 3000€	25,6 %	36,4 %	18,4 %	21,0 %	16,7 %	20,0 %	
3000€ bis unter 4000€	20,8 %	18,2 %	23,7 %	26,3 %	25 %	28,0 %	
über 4000€	19,4 %	36,4 %	31,6 %	21,0 %	16,7 %	44,0 %	
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

² Diese Tabelle ist spaltenweise zu lesen, z.B. zeigt die letzte Spalte die Altersverteilung der Mentor*innen im Bereich Schule/Beruf.

Es zeigt sich im Vergleich von durchschnittlichem **Nettoeinkommen** und Mentoringart insgesamt ein diverses Bild. Tendenziell beteiligen sich im Bereich Leseförderung sowie den Geflüchtetenpatenschaften mehr Mentor*innen mit einem gering(er)en Nettoverdienst bis 2.000 € bzw. unter 3.000 €. Im Bereich Familien- und Freizeitpatenschaften und insbesondere für den Bereich "Übergang Schule/ Beruf" sieht man eine deutliche Tendenz zu steigendem Einkommen. Der Übergang Schule/ Beruf wird hier möglicherweise eher von Mentor*innen mit festem Einkommen betreut, im Bereich der Familien- und Freizeitpatenschaften fallen ggf. höhere Ausgaben an als z. B. bei Lesepatenschaften.

Tabelle 27: Matching nach Projektart

Art des Mentoring	Matching	Kein Matching
Familienpatenschaften	14,3 %	5,3 %
Freizeitpatenschaften	35,7 %	15,8 %
Leseförderung	26,2 %	73,7 %
Patenschaften für Geflüchtete (Einzelperson)	28,6 %	47,4 %
Patenschaften für Geflüchtete (Familien)	21,4 %	15,8 %
Übergang Schule/Beruf	23,8 %	21,1 %
Gesamt (N=61)	N=42 ⁷	N=19

Man kann der Tabelle entnehmen, dass der **Prozess des Matching** in allen Projektarten vorkommt und es insgesamt mehr Projekte gibt, die matchen, als also solche ohne Matching. Bezogen auf die Projektart ist es so, dass es bei den Familien- und bei Freizeitpatenschaften ebenso wie bei Patenschaften für geflüchtete Familien und im Übergang Schule/Beruf eher einen Matchingprozess gibt als keinen. Bei Leseförderung und Patenschaften für einzelne Geflüchtete wird hingegen weniger gematched. Wie bereits im Kapitel 6.4.1 dargestellt, findet Matching allerdings entgegen den Erwartungen nicht immer statt.

Nach Mentoringart ausgewertet worden sind darüber hinaus sowohl die Aufnahmekriterien als auch die Abbruchquote⁸:

Die **Aufnahmekriterien nach Mentoringart** sind recht unterschiedlich. Eine gefestigte Lebenssituation scheint jedoch über alle Arten hinweg besonders wichtig zu

³ Mehrfachantwort möglich.

⁴ Die Tabelle ist spaltenweise zu lesen, z.B. zeigt die erste Spalte das Einkommen der Mentor*innen in der Leseförderung. Die Werte stimmen nicht 1:1 mit den Werten aus der Key Fact-Tabelle überein. Wegen der möglichen Mehrfachantwort und zugunsten der Vereinfachung der eigentlich sehr komplexen Kreuztabellen, wurden die Altersangaben zusammengelegt. Auch ergibt deshalb die Summe nicht immer exakt 100%.

⁵ Gefragt wurde nach dem monatliche Nettoeinkommen des gesamten Haushaltes.

⁶ Mehrfachantwort möglich. Daher und aufgrund der etwas anderen Verteilung der Einkommensmarker kommen hier andere Prozentwerte zustande als in Tabellen 3-8 (siehe Kapitel 1).

⁷ Zur Erläuterung der Tabelle: Insgesamt haben 42 Personen angegeben, ein Matchingsystem zu haben, verneint haben dies 19 Personen. Beispielsweise haben 14,3 %, derjenigen, die sich unter "Familienpatenschaften" eingruppiert haben, angegeben, dass sie ein Matchingsystem haben. Bei der Art des Mentoring war eine Mehrfachantwort möglich, das heißt, die Prozente zeigen, wie viele von den N=42 bzw. N=19 Projekten mit Matchingsystem beispielsweise auch Geflüchtetenpatenschaften anbieten.

⁸ Eine Mehrfachantwort war hier jeweils möglich sowohl bei der Frage "Was sind Aufnahmekriterien für Mentor*innen?" bzw. "Wie hoch ist die Abbruchquote (vorzeitige Beendigung einer Patenschaft) in Ihrem Projekt ungefähr?" als auch bei "Welche Art des Mentoring wird in Ihrem Projekt angeboten?" Zu bemerken ist darüber hinaus, dass es hier jeweils aufgrund geringer Fallzahlen schwierig ist, eindeutige Signifikanzen zu ermitteln.

Projektarten im Vergleich

sein, dicht gefolgt von Toleranz und Offenheit, dem Kriterium Zeit sowie der Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses. Bei der Mentoringgruppe der geflüchteten Familien wird lediglich in rund 66 % der Fälle ein polizeiliches Führungszeugnis gefordert, vermutlich, da hier nicht ausschließlich Kinder, sondern auch deren Erziehungsberechtigte betreut werden. Gute oder sehr gute Deutschkenntnisse fallen als Kriterium eher unterschiedlich aus, scheinen aber vor allem und nachvollziehbar im Bereich der Leseförderung wichtig zu sein. Überraschen mag, dass für Projekte im Bereich "Übergang Schule/Beruf" Berufsqualifikation und -erfahrung als Aufnahmekriterium eine relativ geringe Rolle spielen.

Wie die Abbruchquote insgesamt (vgl. Kapitel 6.4.2) zeigt, liegt die **Abbruchquote nach Mentoringart** bei ebenfalls durchschnittlich 10 %. Bei Freizeitpatenschaften scheint die Abbruchquote etwas diverser verteilt zu sein und reicht von 0 % bis 30 % und höher, wobei es auch hier einen deutlichen Ausschlag zu 10 % gibt. Bei Projekten aus dem Bereich Patenschaften für geflüchtete Familien liegt die durchschnittliche Abbruchquote tendenziell etwas höher (10-20 %). Dies ließe sich darauf zurückführen, dass es sich hier häufig um "ad-hoc-Patenschaften" handelt und sich die Lebensumstände von geflüchteten Familien schnell(er) ändern können (u.a. Aufenthaltsstatus, rechtliche Fragestellungen).

Tabelle 28: Zeitaufwand nach Projektart

Zeitauf-	Art des Mentoring ¹⁰					
wand pro Kalen- derwoche	Leseförderung	Familien- patenschaften	Freizeit- patenschaften	Patenschaften für Geflüchtete (Einzel)	Patenschaften für Geflüchtete (Familien)	Übergang Schule/Beruf
<1 Stunde	5,6 %	-	1,1 %	8,3 %	7,7 %	18,8 %
1 Stunden	16,7 %	11,4 %	42,5 %	25,0 %	30,8 %	18,8 %
2 Stunden	11,1 %	22,7 %	37,6 %	41,7 %	23,1 %	34,4 %
3 Stunden	11,1 %	25,0 %	14,7 %	8,3 %	15,4 %	15,6 %
>3 Stunden	55,6 %	40,9 %	4,1 %	16,7 %	23,1 %	12,5 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Weniger als eine Stunde dauern die wenigsten Mentoringformate. Für Familienund Freizeitpatenschaften wenden Mentor*innen durchschnittlich mehr **Zeit** auf, als sie dies für Leseförderung tun, bei der die Betreuungszeit bei mehrheitlich 1-2 Stunden liegt. Dies ist vermutlich vor allem darauf zurückzuführen, dass die Leseförderung eine sehr formalisierte Projektart ist, in der klar festgelegt ist, wie viele Stunde pro Woche die Mentor*innen eine Lesestunde anbieten. Familienpatenschaften hingegen können aufgrund von multiplen Bedürfnissen verschiedener Familienmitglieder mitunter sehr intensiv sein. Und auch die Freizeitpatenschaften können mehr Zeit (> 3 Stunden/ Kalenderwoche) beanspruchen, beispielsweise, wenn man längere gemeinsame Freizeitaktionen plant.

Tabelle 29: Zusammenhang zwischen Familienstand der Mentor*innen und Projektart

	Art des Mentoring ¹¹							
Familienstand	Leseförderung	Familien- patenschaften	Freizeit- patenschaften	Patenschaften für Geflüchtete (Einzel)	Patenschaften für Geflüchtete (Familien)	Übergang Schule/Beruf		
alleinste- hend ¹²	42,2 %	47,1 %	34,1 %	40,9 %	61,5 %	22,6 %		
in einer Partner- schaft ¹³	57,8 %	52,9 %	65,9 %	59,1 %	38,5 %	77,4 %		
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		

Es zeigt sich, dass die Mentor*innen in fast allen Bereichen des Mentoring mehrheitlich in einer **Partnerschaft** leben; einen deutlichen Ausschlag hierhin gibt es bei den Patenschaften "Übergang Schule/ Beruf" und Freizeitpatenschaften. Nur bei den Patenschaften für geflüchtete Familien sind mehrheitlich alleinstehende Mentor*innen tätig.

⁹ Vgl. hierzu auch Kapitel 6.4.1.

¹⁰ Mehrfachantwort möglich. Daher und aufgrund der etwas anderen Verteilung der Einkommensmarker kommen hier andere Prozentwerte zustande als in Tabellen 3-8 (siehe Kapitel 1).

¹¹ Mehrfachantwort möglich. Daher und aufgrund der etwas anderen Verteilung der Einkommensmarker kommen hier andere Prozentwerte zustande als in Tabellen 3-8 (siehe Kapitel 1).

¹² single/ geschieden/eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben/verwitwet

¹³ feste Beziehung/ verheiratet/ eingetragene Lebenspartnerschaft

Projektarten im Vergleich

Kurz gesagt¹⁴

- i In den Bereichen Leseförderung und "Übergang Schule/ Beruf" sind eher ältere Mentor*innen tätig. Bei den Freizeitpatenschaften und Patenschaften für Geflüchtete ist das Alter insgesamt gemischt(er) verteilt.
- i Bei Patenschaften für Geflüchtete ist das durchschnittliche Nettoeinkommen der Mentor*innen eher niedrig. Mentor*innen aus dem Bereich Leseförderung haben in der Regel ein niedriges bis mittleres und Mentor*innen in den Bereichen Freizeit- und Familienpatenschaften sowie vor allem im "Übergang Schule/ Beruf" ein eher höheres Einkommen.
- i In vielen Projekten sind deutlich mehr Frauen aktiv. Nahezu ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis männlich/ weiblich vor allem bei Projekten aus dem Bereich Schule/ Beruf.
- i Insbesondere in den Bereichen Familien- und Freizeitpatenschaften scheint der Prozess des Matching sehr, bei Leseförderung und Patenschaften für (einzelne) Geflüchtete weniger wichtig zu sein.

- i Ein offizielles Matching kommt jedoch in allen Projektarten vor und es gibt insgesamt mehr Projekte, die matchen, also solche ohne Matching.
- i Eine gefestigte Lebenssituation ist über alle Mentoringarten hinweg als Aufnahmekriterium besonders wichtig, dicht gefolgt von Toleranz und Offenheit.
- i Schaut man sich die Abbruchquote verteilt auf die verschiedenen Mentoringarten an, liegt diese insgesamt bei 10 %. Nur bei Projekten aus dem Bereich Patenschaften für geflüchtete Familien liegt die Abbruchquote tendenziell etwas höher.
- i Unter einer Stunde dauern die wenigsten Mentoringformate. Für Familien- und Freizeitpatenschaften wenden Mentor*innen durchschnittlich mehr Zeit auf, als sie dies für den eher formalisierten Bereich der Leseförderung tun.
- i Die Vermutung, dass sich alleinstehende Personen möglicherweise mehr engagieren als solche, die in einer Partnerschaft leben, konnte (außer für den Bereich "Geflüchtete Familien") nicht bestätigt werden.

Warum engagieren sich Mentor*innen?

Was sagen die Mentor*innen über ihre eigene Motivation, an einem Mentoringprojekt teilzunehmen, und gibt es hier einen Unterschied zwischen jüngeren und älteren Mentor*innen? Welche Gründe gibt es dafür, dass Mentor*innen innerhalb des Mentoringbereichs von einem in ein anderes Projekt wechseln?

Warum engagieren sich Mentor*innen?

Warum engagieren sich Mentor*innen?



Was sagen die Mentor*innen über ihre Motivation?

Tabelle 30: Motivation für das Engagement¹

Motivation	%
Ich habe eine soziale Verantwortung in dieser Gesellschaft und möchte andere Menschen unterstützen	72,4 %
Der Inhalt der Aufgabe hat mich motiviert	61,2 %
Ich habe das Gefühl, gebraucht zu werden	23,0 %
Ich möchte mein Engagement als Lernmöglichkeit nutzen und meinen Horizont erweitern	18,9 %
Mein Engagement ist für mich ein Mittel zur Persönlichkeitsentwicklung	10,9 %
Es geht mir vor allem darum, Spaß zu haben und Neues zu erleben	8,0 %
Ich engagiere mich, um mich besser zu fühlen	6,2 %
Weil ich jemanden kenne, der das auch gemacht hat	5,9 %
Ich engagiere mich, da ich vielleicht einmal selbst die Hilfe von Außenstehenden erfahren habe	3,6 %
Ich engagiere mich, da ich vielleicht einmal selbst die Hilfe von Außenstehenden benötigen werde	2,8 %
Ich handle aus religiösen Gründen (z.B. Gebot der Nächstenliebe)	2,3 %
Ich möchte verschiedene berufliche Qualifikationen im Rahmen meines Engagements erwerben	1,0 %
Sonstiges	8,0 %

Im Freitextfeld unter "Sonstiges" wurden noch viele weitere Motivationspunkte genannt:



¹ Mehrfachantwort möglich.



Insgesamt zeigt die Tendenz in Richtung einer sinnstiftenden Selbstlosigkeit, Patenschaften werden also vor allem von Personen übernommen, die davon ausgehen, eine Form der sozialen Mit-/ Verantwortung zu tragen.

Die Frage, ob das betreute Projekt das erste Engagement überhaupt ist, wird zudem sehr ausgeglichen mit Ja (49 %) und Nein (51 %) beantwortet. Darüber hinaus hat eine deutliche Mehrheit von 94,2 % selber keine Erfahrung als Mentee gesammelt. Es zeichnet sich also ein diverses Bild an Motivationen ab, was zum Vorteil hat, dass die Projekte über viele verschiedene Kanäle mit Menschen über ihr Engagement/ihre Motivation ins Gespräch kommen können.

Auch die Vermutung, dass Mentor*innen Vorbilder brauchten (z. B. Eltern, die auch Mentor*innen waren und somit soziale Imitation begünstigt würde) wurde nicht bestätigt. Das kann u.a. damit zusammenhängen, dass diese spezifischen Formen von Mentoring an sich ein –im Vergleich zu anderen Ehrenämtern- recht junges Engagement ist, es somit noch nicht viele Vorbilder geben kann.

Warum engagieren sich Mentor*innen?

Warum engagieren sich Mentor*innen?

Tabelle 31: Motivation für Engagement nach Alter der Mentor*innen²

Motivation	Alter Mentor*innen			
	unter 30 Jahre	30 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter	
Ich habe eine soziale Verantwortung in dieser Gesellschaft und möchte andere Menschen unterstützen	87,5 % N=14	79,4 % N=27	76,5 % N=234	
Der Inhalt der Aufgabe hat mich motiviert	62,5 % N=10	61,8 % N=21	65,7 % N=201	
Ich habe das Gefühl, gebraucht zu werden	18,8 % N=3	14,7 % N=5	25,8 % N=79	
Ich möchte mein Engagement als Lernmög- lichkeit nutzen und meinen Horizont erwei- tern	75,0 % N=12	38,2 % N=13	15,4 % N=47	
Mein Engagement ist für mich ein Mittel zur Persönlichkeitsentwicklung	62,5 % N=10	23,5 % N=8	7,8 % N=24	
Es geht mir vor allem darum, Spaß zu haben und Neues zu erleben	25,0 % N=4	17,6 % N=6	6,5 % N=20	
Ich engagiere mich, um mich besser zu fühlen	43,8 % N=7	11,8 % N=4	3,9 % N=12	
Weil ich jemanden kenne, der das auch gemacht hat	-	2,9% N=1	6,9% N=21	
Ich engagiere mich, da ich vielleicht einmal selbst die Hilfe von Außenstehenden erfahren habe	12,5 % N=2	14,7 % N=5	1,6 % N=5	
Ich engagiere mich, da ich vielleicht einmal selbst die Hilfe von Außenstehenden benöti- gen werde	-	14,7 % N=5	2,0 % N=6	
Ich handle aus religiösen Gründen (z.B. Gebot der Nächstenliebe)	-	-	2,6 % N=8	
Ich möchte verschiedene berufliche Qualifi- kationen im Rahmen meines Engagements erwerben	12,5 % N=2	-	0,7 % N=2	
Gesamt ³	N=16	N=34	N=306	

Die Tabelle verknüpft die Motivation für ein Engagement mit dem Alter der Mentor*innen. Generell stellen Engagierte altersunabhängig ihre soziale Verantwortung in der Gesellschaft in den Vordergrund. Dieser Aspekt scheint den unter 30-Jährigen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen noch einmal besonders wichtig zu sein. Diese Gruppe nutzt aber Mentoring auch als Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung oder als Lernplattform/Horizonterweiterung. Bei den Mentor*innen 50+ scheint die Persönlichkeitsentwicklung nur noch wenig im Fokus zu stehen, für

sie ist vor allem auch der Inhalt der Aufgabe motivierend. Mit zunehmendem Alter scheint zudem das Gefühl, gebraucht zu werden, wichtiger zu werden.

Interessant ist auch, dass nur Personen der Altersgruppe ab 50 Jahren angegeben haben, aus religiösen Gründen zu handeln und fast ausschließlich die Altersgruppe zwischen 30 und 49 Jahren als Motivation nennt, "vielleicht einmal selbst die Hilfe von Außenstehenden [zu] benötigen".



Weiteres Engagement der Mentor*innen

Viele, die sich engagieren, tun das nicht nur an einer Stelle. Das kann mit einer generellen Einstellung, etwas geben zu wollen, zusammenhängen, mit dem Bedürfnis Dinge sinnvoll zu gestalten oder einfach damit, über viel Zeit zu verfügen (vgl. Kapitel 8.1). Die Umfrage befasste sich also auch mit den Hintergründen des allgemeinen ehrenamtlichen Engagements seitens der Mentor*innen. Denn nicht immer bleibt man seinem Ehrenamt erhalten. Die Mentor*innen, die bereits aus einem vorherigen Projekt gewechselt haben, haben dafür unterschiedliche Gründe genannt. Auch hier zeigt sich, dass die individuelle Lebenssituation und die Projektart/-struktur zusammenpassen müssen. Dies zeigt die hohe Relevanz für Projekte, ihre Ehrenamtlichen gut zu kennen.

Tabelle 32: Mögliche Wechselgründe

Wechselgründe	%
meine persönlichen Kapazitäten/ Möglichkeiten haben sich geändert	32,7 %
das Projekt gibt es nicht mehr	17,3 %
ich bin umgezogen	15,4 %
ich habe von einem Projekt erfahren, dass mir besser gefällt	15,4 %
Sonstiges	19,2 %
Gesamt	100,0 %

² Mehrfachantwort möglich.

³ Da es die Möglichkeit gab, mehrere Antworten anzukreuzen, kann man die Tabelle nicht auf 100% aufsummieren. Die Prozente ergeben sich aus der Verknüpfung mit den Gesamt-N-Werten. Also sind z.B. N=2 (ganz unten rechts) 0,7% von Gesamt-N=306.

Warum engagieren sich Mentor*innen?

Warum engagieren sich Mentor*innen?

Tabelle 33: Engagieren sich die Mentor*innen noch anderweitig?

Anderes Ehrenamt	N	%
Ja, ebenfalls im gleichen Bereich (Soziales)	112	31,5 %
Ja, in einem anderen Bereich (z.B. Natur- oder Tierschutz)	51	14,3 %
Nein	191	53,7 %
weiß nicht	2	0,6 %
Gesamt	356	100,0 %

In der Hälfte der Fälle (53,7 %) üben die befragten Mentor*innen kein weiteres Ehrenamt aus. Wenn es ein weiteres Engagement gibt, dann vorrangig ebenfalls im sozialen Bereich (31,5 %), was dazu passt, dass die befragten Mentor*innen als Motivation für ihr Ehrenamt ihre soziale Verantwortung für die Gesellschaft hervorheben (siehe Kapitel 8.1).

Kurz gesagt⁴

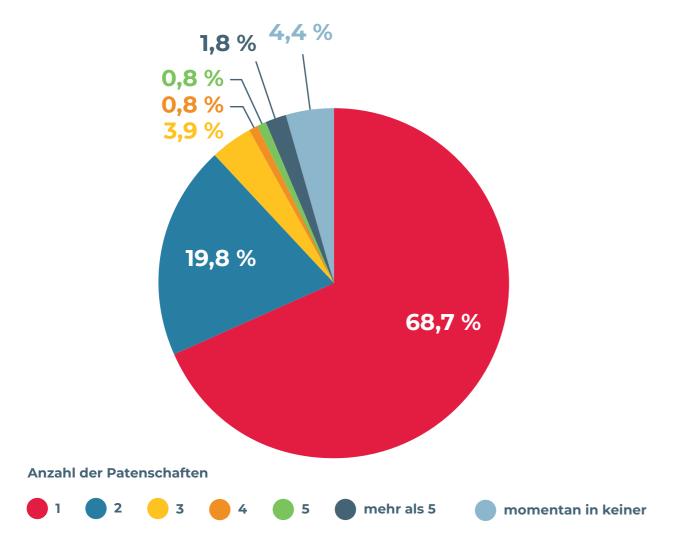
- i Viele Mentor*innen übernehmen eine Patenschaft aus sozialem Verantwortungsbewusstsein heraus. Diese Motivation ist altersunabhängig.
- i Sofern Mentor*innen ein weiteres Ehrenamt übernehmen, ist dies überwiegend ebenfalls im sozialen Bereich angesiedelt.
- i Eine deutliche Mehrheit der Mentor*innen hat selber keine eigene Erfahrung als Mentee gesammelt.
- i Jüngere Mentor*innen sehen im Mentoring Möglichkeiten der eigenen Persönlichkeitsentwicklung. Für ältere Mentor*innen liegt der Fokus noch mehr auf dem Inhalt einer Aufgabe.
- i Wenn Mentor*innen Projekte wechseln, dann am ehesten aufgrund von persönlichen Kapazitäten.

⁴ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Die liebe Zeit...

... will investiert werden. Daher schaut der Atlas in diesem Kapitel noch einmal ganz genau nach dem Aspekt des zeitlichen Aufwandes der Mentor*innen für ihr Ehrenamt und verknüpft dies mit den Faktoren Anzahl der Patenschaften, Einkommen, Familienstand und Alter der Mentees. Die liebe Zeit...

Tabelle 34: Anzahl der Patenschaften pro Mentor*in



Betrachtet man den wöchentlichen **Stundenaufwand** im Ehrenamt **nach Anzahl der Patenschaften**, so zeigt sich insgesamt, dass die meisten Pat*innen ein einzelnes Patenkind betreuen und unter drei Stunden pro Woche aktiv sind. Eher selten kommt es vor, dass Mentor*innen mehr als drei Stunden mit einem Mentee arbeiten. Mit zunehmender Anzahl der Patenschaften nimmt dann auch der Stundenaufwand im Ehrenamt zunächst zu: Hat man beispielsweise drei Patenschaften, sagen 84 % dieser Personen, dass sie drei Stunden pro Woche und mehr für die Patenschaften aufwenden. Bei vier Patenschaften sagen alle, sie brauchen pro Woche drei Stunden und mehr. Interessant ist, dass bei denjenigen Personen, die fünf Patenschaften übernommen haben, der wöchentliche Zeitaufwand wieder eher bei unter drei Stunden liegt. Die Vermutung liegt nahe, dass sich ab einer bestimmten Anzahl an Patenschaften das Beziehungsverhältnis von Mentor*in und Mentee ändert (also weniger eng wird) oder die Tandems selber nicht viel Zeit beanspruchen und es dem*der Mentor*in so möglich ist, mehrere Mentees zu betreuen. Tandems sind also sehr individuell und benötigen individuell viel Zeit.

Tabelle 35: Zusammenhang zwischen wöchentlichem Stundenaufwand und Einkommen der Mentor*innen pro Haushalt

Stundenaufwand ¹	Einkommen ²			
	0€ bis unter 2000€	2000€ bis unter 3000€	3000€ bis unter 4000€	über 4000€
unter 3 Stunden	80,5 %	76,1 %	76,2 %	68,2 %
3 Stunden und mehr	19,5 %	23,9 %	23,8 %	31,8 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Es engagieren sich im Mentoring generell Personen aller **Einkommen**sschichten (siehe Kapitel 3) – die Zuordnung der Mentoringarten und des Stundenaufwands sind allerdings einkommensspezifisch: Mit zunehmendem Einkommen ist ein leichter Anstieg der wöchentlich aufgewendeten Zeit erkennbar. Von denjenigen Personen mit einem Monatsgehalt von 0-2000 € ist etwa jede*r Fünfte "3 Stunden und mehr" pro Woche engagiert, bei Personen mit einem Einkommen von über 4000 €/ Monat ist es etwa jede*r Dritte. Die mittleren Einkommensschichten sind fast identisch bezüglich ihres Zeitaufwandes; die meisten Unterscheide bestehen zwischen geringem und hohem Einkommen – ob das zeitliche Mehr oder Weniger des Engagements mit der durchschnittlichen Lohnarbeitszeit korreliert, kann an dieser Stelle nicht gesagt werden.

Tabelle 36: Zusammenhang zwischen wöchentlichem Stundenaufwand und Familienstand der Mentor*innen

Stundenaufwand	Familienstand			
	Alleinstehend single/geschieden/ eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben/ verwitwet	in einer Partnerschaft feste Beziehung/ verheiratet/ einge- tragene Lebenspartnerschaft		
unter 3 Stunden	76,9 %	70,3 %		
3 Stunden und mehr	23,1 %	29,7 %		
Gesamt	100,0 %	100,0 %		

Tabelle 2 (vgl. Kapitel 3) zeigt, dass alleinstehende Mentor*innen zu 41% und in einer Partnerschaft lebende Mentor*innen zu 59% vertreten sind. Die Mehrheit sowohl der Singles als auch der Personen in einer Partnerschaft ist unter drei Stunden aktiv. Von den alleinstehenden Personen wenden wöchentlich rund 25 % drei Stunden und mehr für ihr Ehrenamt auf. Diejenigen der Befragten, die in einer Partnerschaft leben, engagieren sich tendenziell etwas mehr bzw. mit höherem

103

¹ Pro Kalenderwoche.

² Gefragt wurde nach dem durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes.

Die liebe Zeit...

wöchentlichen Zeitaufwand (rund 30 %). Die Verteilung von Stundenaufwand je Familienstand ist jedoch derart ähnlich, dass man hier nur individuelle Gründe mutmaßen kann: Alleinstehende können sich entweder in einer Patenschaft engagieren oder aufgrund ihres Alleinstehens wenig Zeit dafür haben – so wie sich in einer Partnerschaft befindende Personen entweder viel soziale Nähe geben können bzw. wollen oder weniger Anschluss suchen, weil sie ihn bereits in ihrer Partnerschaft finden.

Tabelle 37: Zusammenhang zwischen wöchentlichem Stundenaufwand und Alter der Mentees

Stundenaufwand im Ehrenamt	Alter Mentees (in Jahren)			
	6-10	11-20	21-30	31-50
unter 3 Stunden	76,7 %	70,8 %	68,0 %	44,4 %
3 Stunden und mehr	23,3 %	29,2 %	32,0 %	55,6 %
Gesamt (N=336)	100,0 % (206)	100,0 % (96)	100,0 % (25)	100,0 % (9)

Bezüglich des Vergleichs von **Zeitaufwand und Alter der Mentees** lag die Vermutung nahe, dass der wöchentliche Zeitaufwand mit zunehmendem Alter der Mentees sinken würde. Tatsächlich ist es aber andersherum: Während bei den 6- bis 10-Jährigen nur 23,3 % der Mentor*innen angeben, drei oder mehr Stunden pro Woche mit ihren Mentees aktiv zu sein, steigt der Wert mit zunehmendem Alter der Mentees. Man muss hier jedoch erwähnen, dass die vorliegende Datenmenge für die 6- bis 10-Jährigen wesentlich höher (z.B. N=206) und damit aussagekräftiger ist als bei der Gruppe der 21- bis 30-Jährigen oder 31- bis 50-Jährigen. Die Frage danach, warum die ältesten Mentees am meisten Zeit beanspruchen, könnte man dadurch erklären, dass sie wahrscheinlich eher den Familienpatenschaften angehören.

Kurz gesagt³

- i Die meisten Pat*innen betreuen eine*n Mentee und sind mit ihr*ihm weniger als drei Stunden pro Woche aktiv.
- i Mit zunehmender Anzahl der Patenschaften nimmt der Stundenaufwand im Ehrenamt zu; ab fünf Patenschaften nimmt er jedoch wieder ab.
- i Mit zunehmendem Einkommen der Mentor*innen ist ein leichter Anstieg der wöchentlich aufgewendeten Ehrenamts-Zeit erkennbar.
- i Alleinstehende Mentor*innen wenden genauso viel Zeit für ihre Patenschaften auf wie solche, die in einer Partnerschaft leben.
- i Die Vermutung, dass der wöchentliche Zeitaufwand bei jüngeren Mentees höher ist, konnte nicht bestätigt werden.
- i Mentor*innen übernehmen mehrheitlich eine, manchmal auch zwei Patenschaften.

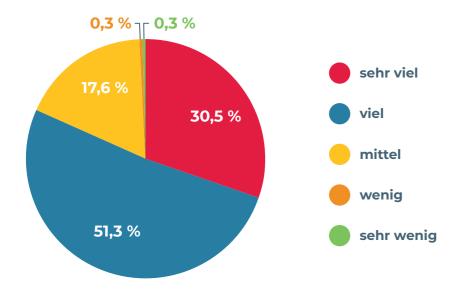
³ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.

Vom Geben und Nehmen

Mit Freude und Spaß bei der Sache sein – gerade im Ehrenamt ist dies eine wichtige Maxime. Bei der Befragung der Mentor*innen wurde deshalb abschließend untersucht, wie es um den Spaß und die Zufriedenheit der Engagierten bestellt ist sowie um das Gefühl, wertgeschätzt zu werden.

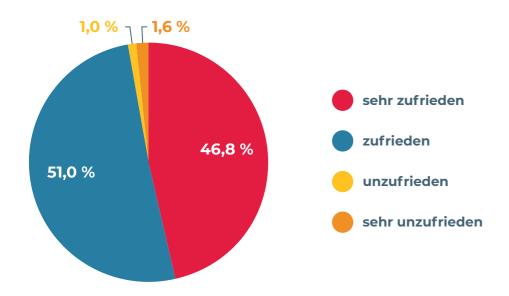
Vom Geben und Nehmen

Tabelle 38: Wie wertgeschätzt fühlen sich Mentor*innen in ihrem Projekt?



Die meisten Mentor*innen geben an, dass die **Wertschätzung**, die ihnen entgegen gebracht wird, hoch ist.¹ Insgesamt über 80 % der Mentor*innen fühlen sich sehr wertgeschätzt. Lediglich 17 % teilen diese Meinung nicht und geben an, sich eher mittelmäßig wertgeschätzt zu fühlen. Wenig oder sehr wenig Wertschätzung empfinden dahingegen weniger als 1 Prozent der befragten Personen.

Tabelle 39: Wie zufrieden sind die Mentor*innen mit ihrem Engagement?



Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Zufriedenheit der Mentor*innen: So geben hier 97,8 % der Mentor*innen an, sehr zufrieden oder zumindest zufrieden mit ihrer Tätigkeit zu sein. Die generelle Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Engagement im Mentoring ist somit überdurchschnittlich hoch.

Tabelle 40: In der Regel macht es den Mentor*innen Spaß, wenn sie sich mit dem*der Mentee treffen

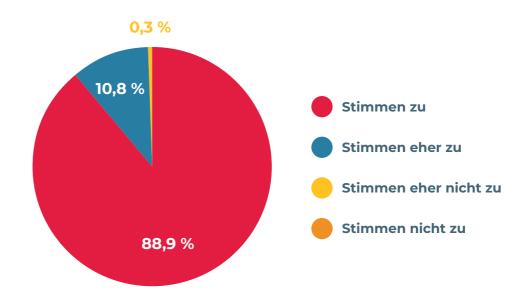
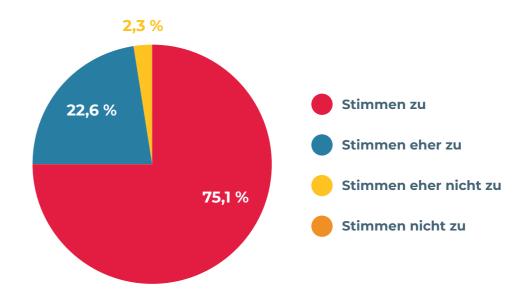


Tabelle 41: Die Mentor*innen sagen, dass es dem*der Mentee in der Regel Spaß macht, wenn sie sich treffen



¹ Vgl. bezüglich der wertschätzenden Angebote der Projekte Kapitel 6.3: "Wie unterstützen Projekte ihre Mentor*innen?"

Setzt man diese beiden Faktoren – Spaß der Mentor*innen und Spaß der Mentees – noch einmal direkt nebeneinander, zeichnet sich folgendes Bild:

Tabelle 42: Zusammenhang zwischen Spaßfaktor Mentee und Mentor*in

In der Regel macht es mir Spaß ²	Mein Eindruck ist, Mentee macht es Spaß ³			
	Stimme ich zu	Stimme ich eher zu	Stimme ich eher nicht zu	Stimme ich nicht zu
Stimme ich zu	98,0 %	63,6 %	37,5 %	100,0 %
Stimme ich eher zu	2,0 %	35,0 %	62,5 %	-
Stimme ich eher nicht zu	-	1,3 %	-	-
Stimme ich nicht zu	-	-	-	-
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Hier bestätigt sich die intuitive Vermutung, dass das Mentoring als eine sehr persönliche Form des Ehrenamtes der*dem Mentor*in Spaß macht. Mehr aber noch: Wenn ein*e Mentor*in der Regel das Gefühl hat, Freude an dem zu haben, was sie*er tut, dann schätzt diese Person gleichzeitig auch ein, der*dem Mentee würde die gemeinsame Aktion Freude bereiten. Der Faktor "Spaß" bezieht sich hier auf die Tandembeziehung. Wie zufrieden man in einem Projekt ist, steht hingegen auf einem anderen Blatt: Hier zeigt sich, dass, wenn man sich in einem Projekt gut aufgehoben fühlt, man auch in einer Patenschaft mehr Spaß empfindet. Man kann jedoch auch Spaß haben, ohne mit dem Projekt voll zufrieden zu sein: So stimmen 143 Mentor*innen der Aussage zu, das Mentoring mache ihnen Spaß, seien gleichzeitig aber "nur" durchschnittlich zufrieden mit dem Engagement in einem bestimmten Projekt. Der Anteil an Mentor*innen, die "nur" zufrieden waren und gleichzeitig viel Spaß haben (80,8 %) ist jedoch noch immer deutlich geringer im Verhältnis zu den Mentor*innen, die viel Spaß haben und sehr zufrieden sind (97,5 %).

Kurz gesagt⁴

- i Es gibt unter den Mentor*innen insgesamt ein hohes Wertschätzungsgefühl und die generelle Zufriedenheit mit dem Engagement ist überdurchschnittlich hoch.
- i Fast 90% der Mentor*innen stimmen der Aussage zu, dass es Spaß macht, wenn sie sich mit ihren Mentees treffen oder gemeinsam etwas unternehmen und drei Viertel der Mentor*innen denken, dass auch ihre Mentees Spaß an den gemeinsamen Treffen haben.
- i Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem Mentoring und dem Faktor Spaß. Oder: Je zufriedener Mentor*innen in einem bestimmten Mentoringprojekt sind, desto mehr Spaß haben sie bei ihrer Arbeit.

² Der genaue Wortlaut war: "In der Regel macht es mir Spaß, wenn ich mich mit meinem Mentee treffe und/oder wir gemeinsam etwas unternehmen."

³ Der genaue Wortlaut war: "Mein Eindruck ist, dass es meinem Mentee in der Regel Spaß macht, wenn wir uns treffen und/ oder gemeinsam etwas unternehmen."

⁴ Die wichtigsten Aussagen der an der Umfrage beteiligten Personen zusammengefasst.



Mentoringatlas Hamburg

Der Mentoringatlas ist eine Studie über die Patenschaftsund Mentoringprojekte in Hamburg. Er zeigt Erkenntnisse über die Arbeit der Projekte, z.B. wie die Matchingverfahren sind, wie Akquise betrieben wird oder welche Fördermittel hauptsächlich verwendet werden. Er wirft auch einen Blick auf die Projektkoordinator*innen an sich, wo sie hauptsächlich wohnen, welchen Bildungsgrad die meisten haben, wie sie angestellt sind oder welches Geschlecht und Alter am häufigsten vertreten sind. Zudem wurden die Mentor*innen über sich selbst und auch über ihre Mentees befragt, u.a. woher sie kommen, welche Kriterien für sie in einem Tandem am wichtigsten sind, welche Aktivitäten sie unternehmen und wo sie sich treffen. Der Mentoringatlas ist eine quantitative Studie des Mentor.Ring Hamburg e.V., dem Dachverband für die Patenschaftsprojekte in Hamburg.