Hildegardis Verein

mit Unterstützung der

Contergan stiftung

für behinderte Menschen

Türen öffnen – Wege ebnen

Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

2008 – 2012

PROJEKTDOKUMENTATION

Deutschland Land der Ideen

Ausgewählter Ort 2010

Hildegardis Verein

Hildegardis Verein e. V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn
Telefon: 0228 / 96 59 249
Fax: 0228 / 96 95 226

www.hildegardis-verein.de
www.mentoring-projekt.de

Das Projekt wurde in Trägerschaft des Hildegardis-Vereins und mit finanzieller Unterstützung der Conterganstiftung durchgeführt.

Impressum

Herausgeber:
Hildegardis-Verein e. V.
Wittelsbacherring 9
D-53115 Bonn
Tel.: 0228 / 96 59 249
Fax: 0228 / 96 95 226
Mail: post@hildegardis-verein.de
www.hildegardis-verein.de
www.mentoring-projekt.de

Gesamtredaktion:
Dr. Ursula Sautter, Hildegardis-Verein e. V.

Fotos: Sebastian Bolesch (www.sebastian-bolesch.de),
Mark Hammans (www.hammans-fotodesign.de),
Hildegardis-Verein e.V., u.a.

Gestaltung: grafixx | Marion Schmidt | www.grafixx-koeln.de

Druck durch: Häuser KG, Köln
© 2013 Hildegardis-Verein, 3. aktualisierte Auflage

Inhalt

Grußwort von Eva Luise Köhler 6
Grußwort von Hubert Hüppe 7
Geleitwort von Antje Blumenthal 8

1. Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung 10
1.1 Bildung verleiht Flügel 10
1.2 Das Mentoring-Programm: Ein Netzwerk 16
1.3 Das Mentoring-Programm: Eine Chronologie 18
1.4 Erkenntnisse aus dem Projekt 38

2. Ergebnisse, Evaluation und Erfahrungen 42
2.1 Wissenschaftliche Auswertung 42
2.2. Der Blick von innen: Erfahrungsberichte von Projekteilnehmenden 48
2.3 Der Blick von außen: Perspektiven auf das Projekt 71

3. Leitfaden: Materialien, Tipps & Bibliografie 82
3.1 Projektmaterialien: Ein kurzer Überblick 82
3.2 Was tun – Was lassen 87
3.3 Merkliste barrierefreies Mentoring 88
3.4 Bibliografie 91

4. Förderung, Auszeichnungen, Erwähnungen & Medienspiegel 94
Förderung 94
Auszeichnungen und Erwähnungen 95
Berichterstattung 98

5. Kontakt 110

6. Danksagung 111

Einige Bemerkungen vorab

Der Hildegardis-Verein ist die älteste Einrichtung zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland. Seit über 100 Jahren unterstützt er Frauen aller Altersgruppen und Fachrichtungen mit zinslosen Darlehen für ihre Studien, auch für Zweit- und Aufbaustudiengänge, Zusatzausbildungen und weitere Ausbildungsgänge im In- und Ausland. Darüber hinaus entwickelt der Verein mit verschiedenen Partnern innovative Projekte, um Frauen in ihrer akademischen Berufs- und Lebensplanung zu unterstützen.

Für Studentinnen mit Behinderung und chronischer Erkrankung hat der Hildegardis-Verein mit Unterstützung der Conterganstiftung 2008 ein bundesweites Mentoring-Projekt ins Leben gerufen. Es will die Chancen auf gleichberechtigte Teilhabe der jungen Frauen mit Beeinträchtigung nachdrücklich verbessern und daran mitwirken, Mentoring als wertvolles Instrument zur Karriereförderung und Persönlichkeitsentfaltung von zukünftigen Fach- und Führungskräften barrierefrei auszugestalten.

Die vorliegende Abschlussdokumentation ist als Sichtachse, Methoden-Buffet und Werkzeugkasten gedacht:

- **Sichtachse:** Sie ermöglicht verschiedene (subjektive) Perspektiven auf das Projekt. Es wird lebendig aus der Sicht der Teilnehmer/-innen, der Veranstalter und Verantwortlichen und aus der Sicht der Partnerinnen und Partner, die aus ihrem jeweiligen Umfeld einen Blick auf das Projekt werfen.
- **Methoden-Buffet:** In der Dokumentation ist das Projekt in seiner Gesamtheit dargestellt. Es ist ein Projekt zur Frauenförderung, es ist Inklusionsprojekt und es ist Instrument zur Karriere- und Persönlichkeitsförderung. Alle diejenigen, die sich dafür interessieren, sollen sich ermutigt fühlen, jene Teile zu übernehmen, die zu ihnen passen.
- **Werkzeugkasten:** Als bundesweit erstes Mentoring-Projekt für Studentinnen mit Behinderung hatten wir kein Rezept, das wir „nachkochen“ konnten. Wir haben auf viele verwandte Methoden und Konzepte zurückgegriffen, diese aber immer wieder auf die Zielgruppe des Projektes hin weiterentwickelt und im Laufe der Projektlaufzeit nachjustiert. Dieses Wissen und diese Methoden stellen wir allen Interessierten hier in praktischer Form zur Verfügung: mit Zeitabläufen, Organisationslisten und Leitfäden.

Wir richten uns mit diesem Leitfaden an interessierte Frauen und Männer aus Wissenschaftsinstitutionen und Unternehmen, aus Kirche und Politik, aus dem Bereich der Frauenförderung und der Behinderten-Selbsthilfe. Die Dokumentation soll ein Handbuch für Nachahmer und ein Lesebuch für Interessierte gleichermaßen sein.

Wir würden uns freuen, wenn von den vielfältigen und bewegenden Erfahrungen aus unserem Mentoring-Projekt, die wir in den letzten fünf Jahren machen konnten, etwas überspringt, und Sie selbst Lust bekommen, in Ihrem Aktionsraum die Stärken von (angehenden) Akademikerinnen mit Behinderung zu fördern und zu entwickeln. Dann werden sich für sie weitere „Türen öffnen“ und „Wege ebnen“, und sie werden immer selbstverständlicher als die anerkannt, die sie sind: kompetente Leistungsträgerinnen, auf deren Kreativität unsere Gesellschaft nicht verzichten sollte.

Prof. Dr. Gisela Muschiol
Vorsitzende

Eva M. Welskop-Deffaa
Stellvertretende Vorsitzende

Birgit Mock
Geschäftsführerin

Dr. Ursula Sautter
Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Kirsten Schmidt
Projektreferentin

Das Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung macht Mut

Eva Luise Köhler

An Deutschlands Hochschulen gibt es heute etwa 327.000 Studentinnen und Studenten – das sind 8 % aller Immatrikulierten – die von einer Behinderung oder einer chronischen gesundheitlichen Schädigung betroffen sind. Vielen dieser jungen Menschen, so die kürzlich veröffentlichte Befragung des Studentenwerks, fällt es schwer, die Herausforderungen von Studium und Berufseinstieg mit ihrem Handicap zu bewältigen. Sie vermissen geeignete universitäre Förderangebote und ganz besonders eine gezielte persönliche Unterstützung, die ihnen dabei hilft, in diesem zunehmend wettbewerbsorientierten Umfeld zu bestehen.

Hier setzt das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit an, das der Hildegardis-Verein mit Unterstützung der Conterganstiftung initiiert und in den vergangenen Jahren durchgeführt hat.

Damit sie ihr Studium erfolgreich abschließen und den Einstieg in die Arbeitswelt finden können, bietet das Programm den behinderten Studentinnen berufserfahrene Partnerinnen und Partner, die sie bei ihren Entscheidungen begleiten – Partnerinnen und Partner, die nach den Interessen der Studentinnen ausgesucht werden und theoretisches und praktisches Fachwissen ebenso vermitteln können wie ganz persönliche Lebensorientierung.

Diese passgenaue Eins-zu-eins-Unterstützung schließt manche der Lücken, die heute noch bei der Förderung behinderter Jungakademiker/-innen bestehen und die die Chancengerechtigkeit in diesem Bereich beeinträchtigen. Sie gibt Selbstvertrauen, macht Mut und befördert die Vernetzung zwischen den Beteiligten.

Mir ist diese Förderung all jener, die mit gesundheitsbedingten Einschränkungen lernen wollen, eine Herzensangelegenheit. Die Arbeit des Hildegardis-Vereins, der eben ganz direkt bei den angehenden Akademikerinnen selbst ansetzt, finde ich sehr unterstützenswert und beispielgebend.

Ich wünsche mir, dass das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins viele Nachahmer findet, sodass noch mehr Studierende mit Behinderung an unseren Universitäten und Fachhochschulen ihr wertvolles Potenzial ganz entfalten können. Dies wäre ein lohnenswerter Schritt auf dem Weg zu einem gleichberechtigten Miteinander aller Menschen.

Für seine Arbeit wünsche ich dem Hildegardis-Verein weiter großen Erfolg, die der Aufgabe gebührende Aufmerksamkeit in der Gesellschaft und nicht zuletzt Gottes Segen.

Eva Luise Köhler

Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins: Eine Betrachtung aus behindertenpolitischer Sicht

Hubert Hüppe, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

Eine der wichtigsten Lücken in der Studienförderung von Frauen mit Behinderung sind fehlende Ansprechpersonen für Studentinnen mit Behinderung, insbesondere zu Beginn und am Ende des Studiums. Dies hat bekanntermaßen die dem Mentoring-Programm „Türen öffnen – Wege ebnen“ zugrunde liegende Studie des Hildegardis-Vereins zum Studienförderbedarf von Studentinnen mit Behinderung ergeben. Das Mentoring-Programm hat diese Lücke gefüllt, indem Studentinnen mit Behinderung Mentoren und Mentorinnen erhielten, mit denen sie sich austauschen konnten. Die Mentoren und Mentorinnen sind dadurch zu wichtigen Begleiterinnen und Begleitern geworden. Mentees erhalten praktische Tipps, welche Entscheidungswege es in Studium und Beruf gibt, wie sie sich in Konfliktsituationen verhalten sowie ihre eigenen Fähigkeiten besser herausstellen können. Es ist ein wichtiger Aspekt des Mentoring-Programms, die Stärken der Studentinnen zu fördern und sich nicht an Defiziten zu orientieren. Sicherlich lässt sich schon heute sagen, dass dadurch auch der Studienerfolg und die Arbeitsmarktchancen der unterstützten Studentinnen mit Behinderung gestiegen sind.

Eine gute Ausbildung und spätere berufliche Teilhabe sind wichtige Türöffner für ein selbstbestimmtes Leben von Frauen mit Behinderung. Im Beruf können Akademikerinnen mit Behinderung ihr im Studium erworbenes Wissen und ihre Fähigkeiten einbringen. Erfolg im Studium und berufliche Teilhabe bedeuten Anerkennung und bilden die Grundlagen, um sich den Lebensunterhalt selbst zu verdienen. All dies setzt aber Universitäten und Unternehmen voraus, die sich gegenüber Frauen mit Behinderung öffnen. Heute immer noch bestehende Vorbehalte sind vor allem darin begründet, dass Menschen in ihrem Leben Menschen mit Behinderung oft nie kennengelernt haben. Auch in diesem Zusammenhang erfüllt das seit 2008 laufende Mentoring-Programm eine wichtige Aufgabe. Einige Mentees mit Behinderung arbeiten mit Mentoren und Mentorinnen ohne Behinderung zusammen. Zuletzt wurde dieser Ansatz im Mentoring-Programm noch auf nicht behinderte Studentinnen ausgeweitet, die von Mentoren und Mentorinnen mit Behinderung unterstützt werden. Dies schafft im praktischen Austausch innerhalb der Mentoring-„Tandems“ ein gegenseitiges inklusives Verständnis, das sonst bloße Theorie bliebe. Häufig würde das Verständnis sogar gar nicht erst entstehen.

Das Mentoring-Programm hat es mit dieser inklusiven Ausrichtung sogar auf die Landkarte der inklusiven Beispiele bei der Koordinierungsstelle zur UN-Behindertenrechtskonvention geschafft. Diese Auszeichnung ist auch deshalb bedeutsam, weil Menschen mit Behinderungen in der Jury das Mentoring-Programm ausgewählt haben und regelmäßig zwei Drittel der eingereichten Vorschläge für inklusive Beispiele ablehnen.

Das Mentoring-Programm bildet damit ein wichtiges Beispiel, wie die Studien- und Berufschancen von Frauen mit Behinderung verbessert werden können. Mit dem Mentoring-Programm hat der Hildegardis-Verein die Situation von Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung in den Mittelpunkt gerückt. Es wäre wünschenswert, wenn sich viele Nachahmer finden würden. Ein Unterstützungssystem, das Studentinnen mit Behinderung kompetente Mentorinnen und Mentoren an die Seite stellt, muss ein Standardangebot in der deutschen Universitätslandschaft werden.

Hubert Hüppe

Geleitwort

Antje Blumenthal MdB a.D.
Vorsitzende der Conterganstiftung
für behinderte Menschen

Der vorliegende Abschlussbericht des Mentoring-Projektes für Studentinnen mit Behinderung bietet der Conterganstiftung für behinderte Menschen einen guten Anlass, noch einmal die einzelnen Etappen des Projektes zu betrachten.

So war die Conterganstiftung sehr interessiert an einer Zusammenarbeit, als der Hildegardis-Verein mit dem Projektplan und den damit verbundenen Zielen an die Stiftung herantrat.

Was machte das Projekt für die Conterganstiftung interessant?

Es war zum einen der Projektträger: Der Hildegardis-Verein hat sich seit mehr als 100 Jahren einen Namen damit gemacht, speziell Frauen, die sich im universitären Umfeld bewegen, zu unterstützen und zu fördern. Diese spezielle Ausrichtung auf die Welt der Hochschulen und damit der hochqualifizierten Ausbildung war ein wichtiger Faktor des Interesses der Conterganstiftung. Daneben – und damit gehört das Projekt in den Kernbereich unserer Arbeit – bildeten studierende Frauen mit Behinderungen die primäre Zielgruppe.

Die Ziele stellen sich auf zwei Ebenen dar: Zum einen sollten die Beteiligten individuell Erfahrungen in und für ihr Studium sammeln können, zum anderen sollte durch die wissenschaftliche Begleitung ein gesamtgesellschaftliches Ergebnis vorgelegt werden, aus dem sich Anregungen und Forderungen für die Zukunft ableiten lassen. Um dies alles weiterzuentwickeln, hatte sich die Conterganstiftung entschlossen, das Projekt mit insgesamt 856.000 Euro zu fördern.

Nach fünf Jahren Projektarbeit von der Zuschussanfrage bis zum vorliegenden Abschlussbericht lässt sich das Projekt bewerten, im Ablauf beschreiben und auch feststellen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Es war bundesweit das erste Mentoring-Programm, das speziell für weibliche Studierende mit Behinderung aufgebaut wurde. Das in der Privatwirtschaft gängige Werkzeug zur Personalentwicklung „Mentoring“ wurde hier für die individuelle wissenschaftliche und berufliche Planung im Hochschulkontext eingesetzt.

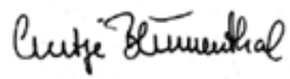
Die enge Zusammenarbeit über die Dauer eines Jahres zwischen Mentee und dem/der erfahrenen Mentor/-in führte zu individuellen Erkenntnissen und persönlichen Entwicklungen, die weit über den beruflichen Kontext hinausgingen. So veränderte sich auch die Sichtweise der Mentees zum Teil selbst: Sie definierten sich nicht mehr über ihre Defizite und Einschränkungen, sondern erfuhren Ermutigung darin, selbstbewusster für sich und die eigene individuelle Lebenssituation einzutreten.

Auch die Mentoren wurden in ihrer persönlichen Weiterentwicklung gefördert: So verlangte der Umgang mit ihren Mentees auch von ihnen eine gesteigerte Selbstreflexion, achtsamen Umgang mit den Erwartungen und den Gefühlen der Mentees und Beachtung der Rollenbesonderheiten eines Mentors oder einer Mentorin.

Die Berichte aus den insgesamt drei Projektgruppen, die intensive Zusammenarbeit und der rege Austausch auf den gemeinsamen Treffen der Projektgruppen lassen für die Conterganstiftung den Schluss zu, dass die auf der persönlichen Ebene ausgesprochenen Ziele erreicht wurden und das Projekt zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Teilnehmerinnen beigetragen hat.

Auch die Ergebnisse auf der wissenschaftlichen und öffentlichen Seite sind beeindruckend: Der vorliegende Forschungsbericht macht noch einmal gesammelt auf die Hindernisse und Defizite des universitären Systems im Hinblick auf die Studienbedingungen von behinderten Studentinnen aufmerksam. Es werden Anregungen und Verbesserungsvorschläge gemacht, wie der Alltag an den Hochschulen für behinderte Menschen besser gestaltet werden kann, sodass diese gleichberechtigt ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Karriere nachgehen können. Daneben werden Rahmenbedingungen für ähnliche Mentoren-Programme erläutert, an denen sich die Hochschulen und andere Träger orientieren können, um ebenfalls verstärkt in die Unterstützung behinderter Studierender einzusteigen. Das schlummernde Potenzial der behinderten Studierenden soll und muss von der Gesellschaft beachtet und genutzt werden.

Die Conterganstiftung ist sehr glücklich über den Verlauf und die Ergebnisse des Projektes und wünscht den Beteiligten alles Gute für ihre weiteren Lebenswege. Daneben wünscht die Conterganstiftung der Projektidee eine weite Verbreitung. Es ist ein lebensnaher und sehr praktischer Ansatz zur Inklusion behinderter Menschen in den beruflichen Alltag.



Antje Blumenthal

1. Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

1.1 Bildung verleiht Flügel

Prof. Dr. Gisela Muschiol und Ministerialdirektorin a.D. Eva M. Welskop-Deffaa

100 Jahre Studienförderung für Frauen

Im September 2007 feierte der Hildegardis-Verein seinen hundertsten Geburtstag. Die Chronik, die unter dem Titel „Bildung verleiht Flügel. 100 Jahre Hildegardis-Verein“ erschien[1], zeigt, wie aufmerksam und tatkräftig die Frauen, die im Verein Verantwortung trugen, die Herausforderungen wahrnahmen, die sich zu ihrer Zeit in der Studienförderung und bei der Öffnung beruflicher Entwicklungschancen für Frauen stellten. Ja, es scheint eine Art Markenzeichen zu sein: Leitungsverantwortung im Hildegardis-Verein zu tragen, hieß, die Zeichen der Zeit zu erkennen und Antworten (und Geld!) für Aufgaben zu finden, die sich im Rahmen der Studienförderung von Frauen nicht abweisen ließen.

Die Messlatte für den Vorstand, der – 2003 gewählt – im Jubiläumsjahr die Geschicke des Vereins lenkte, war hoch gelegt.

In Vorbereitung auf das Vereinsjubiläum ging es entsprechend vor allem darum, die Frage zu beantworten: Braucht es den Hildegardis-Verein im Jahr 2007 noch und wenn ja, welchen Aufgaben muss er sich zuwenden?

In den ersten 100 Jahren hatten sich Themenschwerpunkte und Förderinstrumente des Vereins immer wieder verändert: Darlehen für begabte Studentinnen, Sachunterstützung in schwierigen Kriegs- und Nachkriegszeiten, Wohnheimbau, Stipendienvergabe, Familienunterstützung für Studentinnen mit Kind [...]. Aber wo gibt es heute noch besonderen Handlungsbedarf in Bezug auf Studienbedingungen für und Studienerfolg von Frauen? An welchen Aufgaben kann der Verein jetzt nicht vorbeigehen?

1 Hildegardis-Verein (Hg.), Bildung verleiht Flügel, Münster 2007, S. 1.

Der Vorstand des Hildegardis-Vereins

Prof. Dr. Gisela Muschiol

Eva M. Welskop-Deffaa

Studienförderbedarf von Studentinnen mit Behinderung

Es verdankt sich dem Kontakt zu Dr. Stefan Breuer[2] und seinem Vortrag auf der Mitgliederversammlung des Hildegardis-Vereins im August 2006, dass der 99 Jahre alte Verein sich – auf der Suche nach den heute drängenden Herausforderungen – der Situation von Studentinnen mit Behinderung konzentrierter zuwandte. Die Verabschiedung der UN-Behindertenkonvention im Dezember 2006 verlieh den Überlegungen Rückenwind: Ausdrücklich fordert die Konvention dazu auf, die besondere Situation von Frauen mit Behinderung zum Ausgangspunkt gezielter Fördermaßnahmen zu nehmen.

Ein Jahr später – im Dezember 2007 – konnten erste Ergebnisse einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten und vom Hildegardis-Verein konzipierten Machbarkeitsstudie vorgestellt werden, deren Ziel darin bestand zu identifizieren, ob und wenn ja wo besonderer Förderbedarf für Studentinnen mit Behinderungen zu sehen ist[3].

Dem Anspruch „Nichts für uns ohne uns“ folgend wurde die Studie von einer Akademikerin mit Beeinträchtigung erstellt – sie nahm umfassend die Perspektive der Studentinnen mit Behinderung ein und bestätigte eindrücklich, wie wichtig es ist, die Studiensituation von Frauen mit Beeinträchtigung gezielt zu verbessern.

Verschiedene Defizite und Desiderate hat die Studie besonders pointiert herausgearbeitet:

a) Studentinnen mit Behinderung brauchen für viele Studienerfordernisse mehr Zeit. Diese Zeit fehlt an anderer Stelle – z. B. für studentische Nebenjobs und Praktika. Damit ist es Studentinnen mit Behinderung erschwert, studienbegleitend jene Berufserfahrungen zu sammeln, die den Einstieg ins Berufsleben erleichtern.

b) Studentinnen mit Behinderung haben häufig eine besonders intensive Beziehung zu ihren Eltern – sie sind Assistenz, Vertrauenspersonen, finanzieller Rückhalt und Vorbild in einem. Die im Prozess des Erwachsenwerdens förderliche Vielfalt von Ansprechpersonen und Begleitern ist für Studentinnen mit Behinderung eingeschränkt, die Emanzipation von der Herkunftsfamilie nicht selten verzögert.

c) Besonderer Förderbedarf zeigt sich in den Übergangsphasen Schule – Studium und Studium – Beruf: In diesen Zeiten fällt Studentinnen mit Behinderung die Orientierung – angesichts fehlender gezielter Informationen und Unterstützung – besonders schwer.

2 Dr. Stefan Breuer war in der Sondierungsphase des Hildegardis-Vereins nicht nur als Direktor der Kreditanstalt für Wiederaufbau für die Konzeption des kfw-Studienkredits zuständig, sondern als stellvertretender Vorsitzender der Conterganstiftung für die Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung engagiert. Er ist dem Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung auch nach Neustrukturierung der Stiftungsarbeit als Mitglied des Projekt-Beirats verbunden geblieben (vgl. seinen Beitrag in dieser Dokumentation, Kap. 2.3.).

3 Die Studie ist unter dem Titel „Studienförderbedarf von Studentinnen mit Behinderung“ vom Hildegardis-Verein als Broschüre veröffentlicht worden und auf der Homepage des Vereins unter www.mentoring-projekt.de/Evaluation/DieStudie abzurufen.

Zitate aus der DSW-Studie „beeinträchtigt studieren“
Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie des Hildegardis-Vereins von 2007 sind inzwischen durch die im Juni 2012 vorgestellte Datenerhebung „beeinträchtigt studieren“ des Deutschen Studentenwerkes (DSW) bestätigt worden. Hier einige Auszüge:

„Nach Selbsteinschätzung der teilnehmenden Studierenden wirken sich für 45 % von ihnen psychische Beeinträchtigungen am stärksten auf das Studium aus, für 2 % chronisch-somatische Erkrankungen [ ], für 6 % Teilleistungsstörungen (z. B. Legasthenie), für 5 % Sehbeeinträchtigungen, für 4 % Bewegungsbeeinträchtigungen und für 3 % Hör-/ Sprechbeeinträchtigungen.
Für 13 % der befragten Studierenden wirken sich mehrere Beeinträchtigungen gleich stark auf das Studium aus.“

„Beeinträchtigungsbedingte Studienerschwernisse wirken sich für ca. 60 % der teilnehmenden Studierenden nach eigenen Angaben stark oder sehr stark, für ca. 30 % mittelstark und für ca. 10 % schwach im Studium aus.“

„Obwohl fast 60 % der Studierenden beeinträchtigungsbedingt starke und sehr starke Studienerschwernisse angeben, haben nur 24 % der Studierenden wenigstens eines dieser spezifischen Beratungsangebote genutzt. [ ] 44 % der Studierenden verzichten auf notwendige spezifische Beratung, weil sie ihre Beeinträchtigung nicht preisgeben wollen.
36 % der Studierenden, weil sie sich von den Beratungsangeboten nicht angesprochen fühlen.“

„Zwischen einem Fünftel und einem Drittel der NutzerInnen der jeweiligen Beratungsangebote sind mit der Beratung allerdings nicht zufrieden. Sie kritisieren insbesondere, dass Informationen im Internet die eigene Beeinträchtigung nicht einbeziehen und dass Beraterinnen die individuelle Situation der Studierenden zu wenig berücksichtigen.“

d) Studieren im Ausland ist für Studentinnen heute in hohem Maße selbstverständlich, für Studentinnen mit Behinderung allerdings weiter eine große Herausforderung. Förderrechtliche und behinderungsbedingte Probleme machen ein Studium im Ausland für Studentinnen mit Beeinträchtigung bislang zur Ausnahme.

Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins – die Idee

Für den Hildegardis-Verein war der nächste Schritt – der Schritt von der Analyse dieser Studien-Erkenntnisse zur Konzeption des Mentoring-Programms für Studentinnen mit Behinderung – letztlich logisch: Bereits vor 2007 hatte der Hildegardis-Verein ein Mentoring-Programm des Katholischen Deutschen Frauenbundes finanziell gefördert, das mit einem ganzheitlichen Ansatz auf „Empowerment“ zielte, auf die Stärkung der Stärken der Teilnehmerinnen und auf Begleitung in weichenstellenden Orientierungsphasen. Es zeigte sich rasch, dass mit einem Transfer der Methoden des Mentoringprogramms des Frauenbundes auf die Bedürfnisse der Studentinnen mit Behinderung mindestens drei der oben genannten spezifischen Herausforderungen beantwortet werden könnten:

- Das Mentoring bietet den Mentees in der Person der Mentorinnen und Mentoren Ansprechpartner und Vorbilder, die jenseits von Eltern und Lehrern Erfahrungen im Umgang mit aktuellen Lebensfragen vermitteln.

- Im Mentoring-Programm können gezielt Studentinnen aus der Anfangs- und Schlussphase des Studiums aufgenommen werden, um die Beantwortung der dann anstehenden „Übergangsfragen“ zu erleichtern.

- Das Mentoring-Programm kann Berufspraktika nicht ersetzen, Einblicke in berufliche Praxis aber aktiv unterstützen (und z. B. Praxis-Tage in den Berufen der Mentorinnen und Mentoren integrieren).

Das Thema „Studieren im Ausland“ braucht für Studentinnen mit Behinderung eigene Aufmerksamkeit, es konnte im Rahmen unseres Mentoring-Projektes nur als Informationsthema bei Seminarveranstaltungen und im Austausch innerhalb der Gruppe der Mentees angesprochen werden.

Aus den skizzierten Überlegungen entstand ein Förderantrag, dessen engagierte Beratung und großzügige Bewilligung durch die Conterganstiftung den erfolgreichen Start des Mentoring-Programms im Jahr 2008 ermöglichte. Die Hauptzielgruppe des Projektes sollten Studentinnen mit Behinderung sein. Insgesamt aber sollte sich das Projekt an Studentinnen mit und ohne Behinderung richten – im Gespräch mit Contergan-Geschädigten und Studentinnen mit Beeinträchtigungen war ein deutlicher Vorbehalt gegen allzu große Exklusivität spürbar geworden. Die Anforderungen an Inklusion als Leitbild moderner Lebensgestaltung für Menschen mit Beeinträchtigung waren schon damals spürbar und wurden im Projektverlauf immer präziser formuliert.

Zutiefst waren wir im Hildegardis-Verein davon überzeugt, dass im Mentoring-Programm Erfahrungstransfer nicht nur in eine Richtung erfolgt. „Affidamento“ – das Leitbild des Mentoringprogramms des Frauenbundes – geht davon aus, das im „Sich-einander-Anvertrauen“, im gemeinsamen Weg von Mentorin und Mentee beide aneinander und miteinander wachsen können – in einem Tandem einer nicht behinderten Studentin mit einem behinderten Mentor ebenso wie in einem Tandem einer Studentin mit Beeinträchtigung mit ihrer Mentorin – sei sie nun körperlich eingeschränkt oder nicht.

Das Mentoring-Programm – eine Lerngeschichte

Der Grundgedanke des Projektes war die Förderung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Karriere- und Lebensplanung durch individuelle Begleitung und Ermutigung. Das Programm richtete sich an Studentinnen mit und ohne Behinderung, die ihren Bildungsweg reflektieren wollten und die bereit sind, persönlich Stellung zu beziehen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Der Bildungsgedanke, der dem Mentoring-Projekt zugrunde liegt, geht von einem umfassenden Bildungsverständnis aus. Dem konkreten Bildungsnutzen, den die Mentees durch Wissens- und Erfahrungsvermittlung, Hilfestellung bei konkreten Fragen zu Berufsausbildung, Karriereplanung und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben, steht – so unsere Erwartung – ein Bildungsnutzen der Mentorinnen und Mentoren gegenüber. Auch für sie soll ein Entwicklungs- und Weiterbildungseffekt erzielt werden. In dem für uns wegbereitenden Mentoringprogramm des Katholischen Deutschen Frauenbundes hoben die Mentor/-innen rückblickend den „positiven Effekt einer Stärkung ihrer eigenen Leitungskompetenz, den Aspekt der Selbstvergewisserung ihrer Führungsrolle und die Erschließung von neuen Erfahrungswelten durch die jüngere Frau“ hervor.

In Tandems, in denen Mentor/-innen mit Behinderung und Mentees ohne Behinderung zusammenarbeiten, sollte zudem die Zielrichtung des Programms, das von den Ressourcen behinderter Menschen ausgeht (und nicht von deren Beeinträchtigungen), besonders offensichtlich werden: Studierende ohne Behinderung lernen von Menschen mit Behinderung. Dieser Anspruch war schwerer umzusetzen als gedacht und wir mussten lernen: Nicht alles, was uns in unserem Projektantrag leicht erschien, ließ sich in der Umsetzung umfassend gewährleisten.

Die Kooperation mit der Conterganstiftung

Die Zusammenarbeit mit der Conterganstiftung und contergangeschädigten Mentorinnen und Mentoren hatte für das Projekt einen doppelten Wert:

1. Contergangeschädigte behinderte Menschen haben eine Geschichte, die durch die eindeutige Ursachenerklärung der Behinderung bestimmte Fragen im Umgang mit der eigenen Behinderung konzentriert und damit für ein Mentoringprojekt spezifische Fragestellungen von Anfang an fokussiert.

2. Der Hildegardis-Verein folgt in seiner Arbeit mit behinderten Studentinnen der Devise der Behindertenverbände „Nichts für uns ohne uns“. In Kooperation mit der Conterganstiftung konnten neben der finanziellen Unterstützung Erfahrungen einbezogen werden, die die eigenen Kompetenzen des Hildegardis-Vereins aus der langjährigen Studentinnenförderung optimal ergänzten.

Die Conterganstiftung wünschte eine gründliche wissenschaftliche Begleitung und deren Ausrichtung am „Modellcharakter“ des Projektes. Es sollte durchgängig darum gehen, Potenziale des Projektes im Blick auf eine Breitenwirkung auszuloten sowie prozessbegleitend zu reflektieren, welche Elemente sich für ein Nachfolgeprogramm eignen würden. Wir waren gefordert zu identifizieren, welche Faktoren als Erfolgsfaktoren konstitutiv sind, wenn es darum geht, in einem Mentoring-Programm Studierende mit Behinderung effektiv zu fördern. Mit der vorliegenden Dokumentation (und der im kommenden Jahr erscheinenden Evaluation) sollen diese Fragen beantwortet werden.

Vielfalt

Im Antrag an die Conterganstiftung haben wir formuliert: „Es sollen verschiedene Formen von Behinderung bei der Auswahl der Beteiligten berücksichtigt werden: Hörgeschädigte, Sehbehinderungen [...]. Diese Zielgruppen müssen bei der Wahl der Kommunikationswege für die Ausschreibung (z. B. über jeweilige Interessenverbände) berücksichtigt werden, bei der barrierefreien Gestaltung aller Materialien sowie bei der Durchführung der Veranstaltungen.

Gleichzeitig soll darauf geachtet werden, verschiedene soziale Schichten anzusprechen. Das vorgestellte Bildungsangebot soll unabhängig von sozialer Herkunft ermöglicht werden und die Bildungschancen von behinderten Menschen verbessern. Wenn möglich soll bei der Auswahl der Studierenden eine große Bandbreite von Studienfächern und ggf. regionaler Herkunft berücksichtigt werden.“

Der in diesen Formulierungen bereits spürbare Anspruch an Vielfalt hat sich im Verlauf des Projektes deutlich weiterentwickelt. Wir haben gelernt, dass Vielfalt als Mehrwert nur angenommen werden kann, solange nicht geleugnet wird, dass sich über Ähnlichkeit Vertrauen schneller konstituiert. Wir haben gelernt, welch großen Unterschied es macht, ob eine Behinderung angeboren oder erworben ist. Wir haben gelernt, dass in unserer Gesellschaft des langen Lebens die neue Normalität erworbener Beeinträchtigungen verleugnet wird. Wir haben gelernt, die Orientierung an „Normalität“ immer kritischer zu sehen und Vielfalt als wichtigste Chance für eine lebenswerte Zukunft zu begreifen.

Die Dokumentation soll einige unserer wesentlichen Lernerfahrungen für potenzielle Nachahmer/-innen nachvollziehbar machen. Wir wünschen uns, dass sie für viele, die an einer inklusiven Gesellschaft interessiert sind, Anregungen und Ermutigungen bereithält.

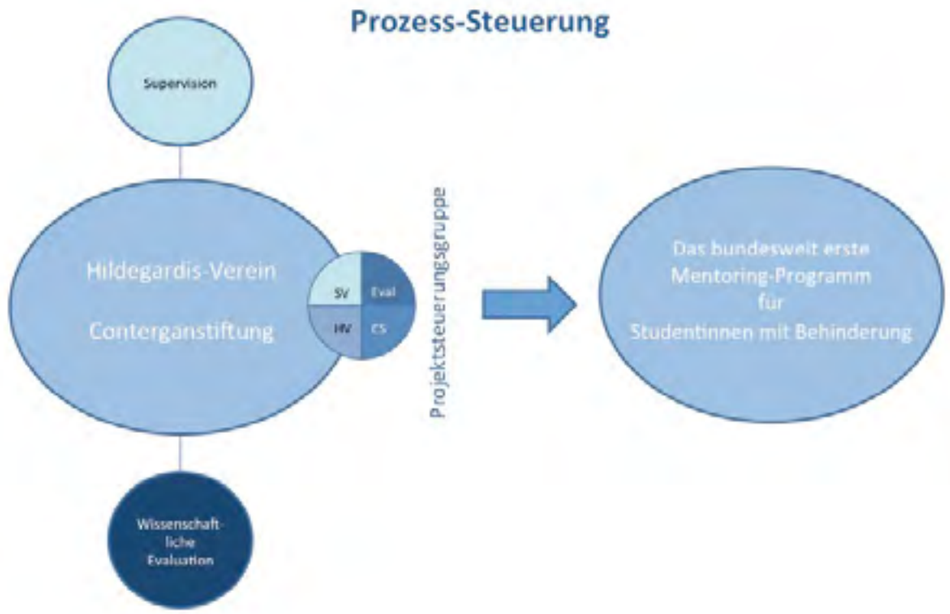
Das Leitbild, das im Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“[4] vorgestellt wird, ist für Frauen und Männer mit und ohne Behinderung einzulösen: „Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert [...].“

4 Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16.6.2011.

Mentoring-Programme – dessen sind wir uns sicher – sind ein wertvolles Instrument, das umfassend einsetzbar ist, um in einer Gesellschaft des langen Lebens zur eigenen Lebensgestaltung zu befähigen.

1.2 Das Mentoring-Programm: Ein Netzwerk

Für die Prozess-Steuerung richtete der Hildegardis-Verein zusammen mit der Conterganstiftung ein Steuerungsgremium (die Projektsteuerungsgruppe) ein, das im gesamten Projektverlauf die grundlegenden Konzeptionsentscheidungen traf, die Verlaufsanalyse vornahm und Nachsteuerungen eingeleitete. Der Steuerungsgruppe gehörten Vorstandsvertreter/-innen aus dem Hildegardis-Verein und der Conterganstiftung und Vertreter/-innen der Geschäftsstellen an. In die Steuerungsarbeit wurde darüber hinaus bewusst der Sachverstand der projektbegleitenden Supervision und der wissenschaftlichen Evaluatorin einbezogen.



Im Laufe der Projektphase gelang es dem Hildegardis-Verein, ein Netzwerk von Freunden und Partnern rund um das Mentoring-Programm entstehen zu lassen, das dazu beitrug, die Ergebnisse und Erfahrungen nachhaltig in Politik und Gesellschaft zu transportieren. Im Projektbeirat, der diese Vernetzung maßgeblich unterstützte, waren Vertreter/-innen aus den Bereichen Politik, Wissenschaft, Kirche, Wirtschaft und den Frauen- und Behinderteninteressenvertretungen engagiert.

1.3 Das Mentoring-Programm: Eine Chronologie

Das Konzept

Als konkrete Antwort auf den in der Machbarkeitsstudie ermittelten Förderbedarf startete der Hildegardis-Verein mit Unterstützung durch die Conterganstiftung im Februar 2008 das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit.

Was ist Mentoring?

Der Begriff Mentoring bezeichnet eine Beziehung zwischen einer/einem (meist jüngeren) Mentee und einem Mentor/einer Mentorin (oder mehreren Mentorinnen oder Mentoren), die durch offenen Erfahrungsaustausch die Entwicklung persönlicher, akademischer und beruflicher Kompetenzen fördert. Ursprünglich in erster Linie im Bereich der Wirtschaft zur Karriereförderung entwickelt, wird Mentoring heute an einer wachsenden Zahl von Hochschulen in Form geleiteter Programme eingesetzt, um besonders weibliche Studierende in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen zu unterstützen.

Obwohl die unterstützende Eins-zu-eins-Beziehung zwischen Mentee und MentorIn – das sogenannte Tandem – im Mittelpunkt des Mentoring steht, kommt der Erweiterung und Verbindung von Netzwerken über das einzelne Tandem hinaus im Laufe der Zusammenarbeit eine große Bedeutung zu.

In drei aufeinanderfolgenden Mentoringphasen von je einem Jahr wurden je 20 Studentinnen von einer Mentorin bzw. einem Mentor begleitet. Die „Tandems“ trafen sich nicht nur auf den Veranstaltungen, die vom Hildegardis-Verein organisiert wurden, sondern auch bei sogenannten Praktikatagen, an denen die Mentees den Berufsalltag der Mentoren kennenlernten. Darüber hinaus fanden telefonische Gespräche und E-Mail-Korrespondenzen statt, die das Team aus Mentee und Mentor/Mentorin selbst initiierte.

Um für die Potenziale und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, verfolgte der Hildegardis-Verein einen integrativen Ansatz des wechselseitigen Lernens. In das Programm wurden deshalb Mentoren/-innen mit und ohne Behinderung eingebunden sowie, in der dritten Mentoringphase, auch Mentees ohne Behinderung. Das bedeutete: Studentinnen ohne Handicap hatten alternativ die Möglichkeit, durch eine Mentorin bzw. einen Mentor mit Behinderung begleitet zu werden. Studentinnen mit Handicap konnten zwischen einer Förderung durch einen Mentor oder eine Mentorin mit oder ohne Behinderung wählen.

Eingang zur Geschäftsstelle des Hildegardis-Vereins im Borromäus-Haus, Bonn

„Schön war für mich, wenn ich eine Erfolgs- oder Freudenmail bekam, dass ein Treffen gutgetan, etwas angestossen hatte oder ein vorab besprochener schwieriger Gesprächstermin gut verlaufen war, das habe ich als grosses Lob empfunden.“

Eine Mentorin

„Behinderung oder Nicht-Behinderung treten in den Hintergrund, sobald sich die Menschen begegnen, miteinander in Kontakt kommen, sich kennenlernen.“

Eine Mentorin

Halbzeittreffen Gruppe C, Juli 2011

	Hintergrund	Öffentlichkeit	Teilnehmer/-innen
Konzeptionsphase	***18. Februar 2008*** Bewilligung des Projektes durch die Conterganstiftung ***März 2008*** Programm- und Ausschreibungskonzeption	***7./8. Dezember 2007 Bad Honnef*** Fachtagung des Hildegardis-Vereins mit Präsentation der Studie „Chancen nutzen, Potenziale erschließen: Studentinnen mit Behinderung starten durch“ ***16. April 2008*** Pressekonferenz zum Auftakt ***Mai/Juni 2008*** Auftakt- und Projektgespräche mit Facheinrichtungen, Interessenverbänden und Interessierten	
Tandemphase	***3. Juli 2008*** 1. Sitzung Projektsteuerungsgruppe Kriterien für Menteeauswahl und Zusammenstellung der Tandems ***20. November 2008*** 2. Sitzung Projektsteuerungsgruppe Vorbereitung Auftakt Gruppe A ***11. März 2009*** 3. Sitzung Projektsteuerungsgruppe Verlaufsanalyse, Vorbereitung Halbzeit Gruppe A ***19. November 2009*** 4. Sitzung Projektsteuerungsgruppe Vorbereitung Abschluss Gruppe A und Nachsteuerung Auswahl Gruppe B ***7. Januar 2010*** 1. Sitzung Projektbeirat in Bonn Impuls: Reiner Schwarzbach (ZAV) „Erfolgreich bewerben. Möglichkeiten der Förderung von Studentinnen mit Behinderung“ ***31. März 2010*** 5. Sitzung Projektsteuerungsgruppe Verlaufsanalyse, Beratung der ersten Evaluationsergebnisse und Nachsteuerung ***18. November 2010*** 6. Sitzung Projektsteuerungsgruppe Vorbereitung Netzwerktagung	***Juli 2008*** Ausschreibung Gruppe A ***15. Oktober 2008*** Bewerbungsschluss Gruppe A ***Oktober 2008*** Auswahl der Teilnehmenden und Zusammenstellung der Tandems ***Juni 2009*** Ausschreibung Gruppe B ***15. September 2009*** Bewerbungsschluss Gruppe B ***Oktober 2009*** Vorauswahl der Teilnehmenden, Telefoninterviews und Zusammenstellung der Tandems ***Juni 2010*** Ausschreibung Gruppe C ***15. September 2010*** Bewerbungsschluss Gruppe C ***Oktober 2010*** Vorauswahl der Teilnehmenden, Telefoninterviews und Zusammenstellung der Tandems ***3. Dezember 2010*** Netzwerktagung (gefördert vom BMFSFJ) mit Auszeichnung im Rahmen des Innovationswettbewerbs „365 Orte im Land der Ideen 2010“, Berlin	***12./13. Dezember 2008*** Auftakttreffen Gruppe A ***27./28. Juni 2009*** Halbzeittreffen Gruppe A ***11./12. Dezember 2009*** Abschlusstreffen Gruppe A ***22./23. Januar 2010*** Auftakttreffen Gruppe B ***26./27. Juni 2010*** Halbzeittreffen Gruppe B ***4./5. Dezember 2010*** Abschlusstreffen Gruppe B
Identifizierung der Wirkfaktoren und Sicherung der Nachhaltigkeit	***10. Juni 2011*** 2. Sitzung Projektbeirat in der KfW, Berlin Impulse zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Hübert Hüppe, Bundesbehindertenbeauftragter: Aktionsplan der Bundesregierung Dr. Sigrid Arnade, ISL: frauenpolitische Implikationen ***15. Dezember 2011*** 3. Sitzung Projektbeirat in der KfW, Frankfurt/Main Impuls: Prof. Dr. Starzinski-Powitz, Universität Frankfurt „Wie inklusiv ist die Wissenschaft?“ ***25. April 2012*** 4. Sitzung Projektbeirat in der ZAV, Bonn Impulse: Dr. Simone Bell D‘Avis, Arbeitsstelle Behinderung & Pastoral der DBK „Autonome Lebensgestaltung für Frauen und Handlungsauftrag der Kirche“ Annetraud Grote, PEI: „Teilhabe am Arbeitsleben aus Unternehmenssicht“ ***30. Mai 2012*** 7. Sitzung Projektsteuerungsgruppe ***31. Oktober 2012*** Gemeinsame Abschluss-Sitzung der Projekt-Gremien: Projektsteuerungsgruppe und Projektbeirat im PEI, Langen	***3. Februar 2012*** ExpertInnengespräch Bonn in Kooperation mit der Arbeitsstelle Behinderung und Pastoral der DBK ***7./8. September 2012*** Abschlusskongress Berlin ***September 2012*** Vorstellung der Projektdokumentation	***21./22. Januar 2011*** Auftakttreffen Gruppe C ***16./17. Juli 2011*** Halbzeittreffen Gruppe C ***3./4. Februar 2012*** Abschlusstreffen Gruppe C

Die Vorbereitungsphase

Bewerbung

Mentees

Die potenziellen Mentees wurden über Ausschreibungen und Plakate an den Universitäten und Fachhochschulen angesprochen. Diese Informationsmaterialien waren vom Hildegardis-Verein über die entsprechenden Kontaktstellen der Universitäten verbreitet worden. Die Homepage des Hildegardis-Vereins und die eigene Homepage des Projektes informierten kontinuierlich über das Mentoring-Programm und die Bewerbungsmöglichkeiten, zahlreiche Medien verbreiteten wesentliche Informationen auf der Basis der Pressemitteilungen des Hildegardis-Vereins. Viele Studentinnen bewarben sich nach einer explizit persönlichen Ansprache (durch Behindertenbeauftragte, Behindertenseelsorger, eine/n Professor/-in, durch Bekannte oder ehemalige Lehrer, die davon gelesen hatten). In der zweiten und dritten Phase des Mentoring-Programmes kam es außerdem zu Bewerbungen, die aufgrund persönlicher Kontakte mit Teilnehmerinnen der ersten Gruppe entstanden.

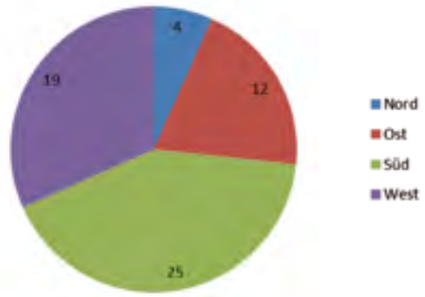
Die Zahl der Bewerberinnen lag pro Runde bei 30 bis 40, ohne größere Schwankungen zwischen den drei Gruppen, sie blieb damit insgesamt überschaubar. In der ersten Runde des „Mentoring-Projektes für Studentinnen mit Behinderung“ waren grundsätzlich auch Studierende ohne Behinderung angesprochen, der Projektname wirkte allerdings offenbar sehr exklusiv, sodass keine berücksichtigungsfähige Bewerbung einer Mentee ohne Behinderung einging. Auch in der dritten Gruppe, die explizit für Studentinnen ohne Behinderung beworben wurde, war es nicht einfach, das Interesse breit zu wecken. Auch bei Studentinnen mit Behinderung gab es Unsicherheiten. Aus den späteren Unterhaltungen mit den aufgenommenen Studentinnen kristallisierten sich zwei Muster heraus: Einige nahmen die Hürde, in ein Karriereförderungsprogramm aufgenommen zu werden, als sehr hoch wahr. Diese Teilnehmerinnen waren stolz, teilnehmen zu dürfen und sich gegen andere Bewerberinnen durchgesetzt zu haben. Für andere Studentinnen mit Behinderung wiederum hatte der Gedanke der behinderungsbedingten Förderung auch eine negative Konnotation, den Gedanken, es nicht allein zu schaffen. Das Mentoring-Projekt schien also von ihnen weniger als zielgruppenspezifisches Instrument der akademischen Förderung wahrgenommen zu werden denn als „Hilfsangebot“.

Hier zeigt sich ein Spannungsfeld, das wohl erst verschwinden wird, wenn es gelingt, das Thema Behinderung in Mentoringprogramme und andere Förderinstrumente so selbstverständlich einzubeziehen, dass es nicht mehr als exklusiv betrachtet wird.

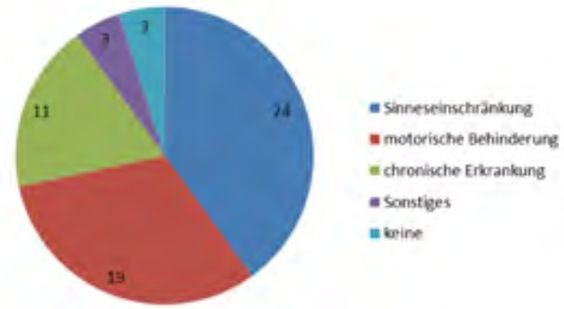
Anders als in den meisten Mentoringprogrammen üblich, hatten die Bewerberinnen des Mentoring-Programms des Hildegardis-Vereins die Möglichkeit, sehr genaue Erwartungen in Bezug auf ihre Tandempartner zu formulieren. So konnten sie konkrete Wünsche mit Blick auf die Fachrichtung und das Berufsumfeld des Mentors oder der Mentorin sowie zur maximalen räumlichen Entfernung äußern. Darüber hinaus konnten die Mentees angeben, ob sie lieber mit einem männlichen oder weiblichen Mentor und einer/m Mentor/-in mit oder ohne Behinderung zusammenarbeiten möchten (oder ob sie keine besonderen Präferenzen haben).

Diese Wünsche wurden auf einem speziell konzipierten Bewerbungsbogen ebenso abgefragt wie Informationen über Art und Beginn der Behinderung oder chronischen Erkrankung, private und akademische Interessen und den eigenen Umgang mit der körperlichen Einschränkung.

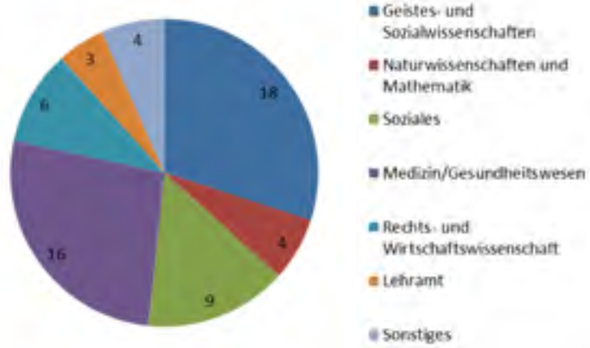
Mentees: Region



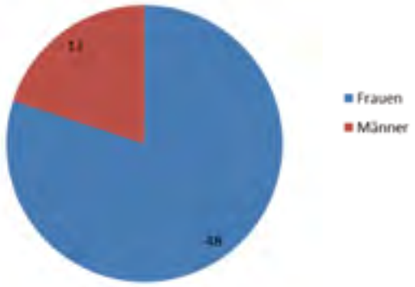
Mentees: Art der Behinderung



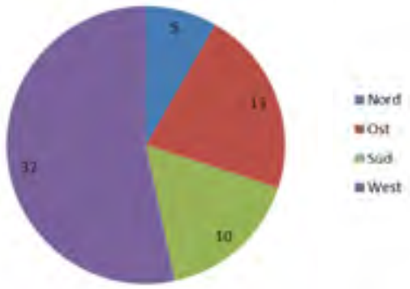
Mentees: Studienfächer



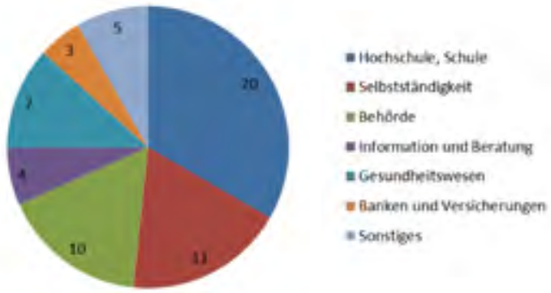
Mentor/-innen: Geschlecht



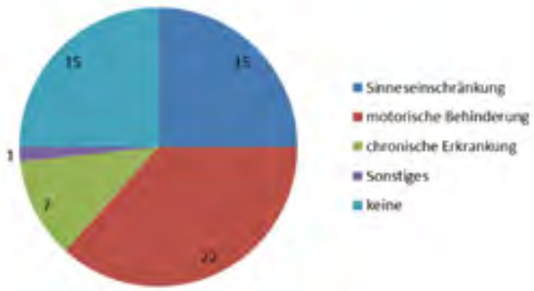
Mentor/-innen: Region



Mentor/-innen: Berufsfeld



Mentor/-innen: Art der Behinderung



Mentor/-innen

Anders als bei den Mentees ging schon in der ersten Programmphase die Kontaktaufnahme zu Mentor/-innen vor allem über persönliche Bekanntschaften einzelner Projektverantwortlicher, Vereinsmitglieder und -mitarbeiterinnen, über Netzwerke des Trägers oder Selbsthilfeverbände. Bevor die erste Bewerbung einer Mentee beim Hildegardis-Verein einging, hatten so bereits 80 Akademiker/-innen ihre Bereitschaft zur Mentorenschaft signalisiert. In den späteren Projektphasen erfuhr dieser Prozess eine weitere Dynamik durch die inzwischen begonnene Öffentlichkeitsarbeit (s. Kapitel 4) und die Weitergabe der Informationen durch bereits im Programm aktive Mentorinnen und Mentoren.

Viele der interessierten Mentor/-innen, die mit einer Behinderung leben, erzählten dem Hildegardis-Verein, dass sie sich in ihrer eigenen Studienzeit selbst eine/n Ansprechpartner/-in gewünscht hätten und daher gern für Fragen und Begleitung der Mentees zur Verfügung stünden.

Analog zum Bewerbungsbogen für die Mentees erhielten die Mentor/-innen einen Kurzpräsentationsbogen, auf dem sie sich, ihre Motivation für die Teilnahme am Projekt und ihre Kompetenzen vorstellen konnten.

Allen Mentor/-innen danken wir an dieser Stelle noch einmal herzlich für ihr Engagement. Wir hätten ohne sie dieses Programm nicht durchführen können!

Auswahl

Die Auswahl der zukünftigen Projektteilnehmenden erfolgte durch eine Auswahlkommission, der die Geschäftsführerin des Hildegardis-Vereins, Birgit Mock, die Projektreferentin Kirsten Schmidt und die projektbegleitende Supervisorin, Irmgard Betzler, Frankfurt/Main, angehörten. Die Auswahl erfolgte in der ersten Mentoringphase ausschließlich auf Grundlage der eingereichten schriftlichen Unterlagen. Diese Informationsbasis erschien den Mitgliedern der Auswahlkommission insgesamt nicht in allen Fällen aussagekräftig genug, um sicher Entscheidungen treffen zu können.

In den beiden folgenden Runden wurde das Verfahren daher erweitert: Auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen fand eine Vorauswahl der infrage kommenden Teilnehmerinnen statt, mit denen Telefoninterviews von je 20 bis 30 Minuten durchgeführt wurden. Ziel der Gespräche war es, den Organisatoren einen vertieften Eindruck von den Zielen und Wünschen der Bewerberinnen zu verschaffen und einen ersten Eindruck der Persönlichkeit. Hörbehinderte erhielten die in einem „Leitfaden zum Telefoninterview“ festgehaltenen Fragen in digitaler Form und konnten diese ausführlich schriftlich (z. B. im Chat) beantworten.

Folgende Aspekte wurden bei der Auswahl der Mentees berücksichtigt:

- Motivation zur Teilnahme
- persönliche Ziele
- Erwartungen an das Projekt
- die Art (und der Umgang mit) der Behinderung bzw. chronischen Erkrankung
- Studienfach(phase) und Einordnung des Mentoring
- das Alter (wenn die Mentee-Gruppe bei zu großen Altersdifferenzen zu heterogen geworden wäre)

Bei der Auswahl wurde die Balance zwischen Vielfalt und Homogenität gesucht. Vielfalt spielte konzeptionell im Sinne von vielfältigen Lebens- und Bildungsbiographien eine Rolle. Bei der Berücksichtigung der Behinderungsarten wurde grundsätzlich darauf geachtet, dass einige von ihnen möglichst mehrmals vertreten waren, damit ein Austausch zwischen gleich oder ähnlich Betroffenen stattfinden konnte. Auch bzgl. der Altersstruktur der Menteegruppe wurde eine gewisse Homogenität angestrebt.

In die dritte Mentoringgruppe wurden – um dem Inklusionsgedanken Rechnung zu tragen – ausdrücklich auch Mentees ohne Behinderung aufgenommen und in Tandems mit behinderten Mentor/-innen zusammengeführt. Auf dem Weg in eine inklusive Zukunft ist es nicht nur sinnvoll und gut, dass Mentees mit Beeinträchtigung von Mentor/-innen mit und ohne Beeinträchtigung lernen – auch Mentees ohne Behinderung können, so unsere feste Überzeugung, von den Erfahrungen eines Mentors oder einer Mentorin mit Behinderung in vieler Hinsicht profitieren: Barrieren überwinden und Menschen mit Behinderung unvoreingenommen entgegentreten sind zwei wichtige Aspekte.

Nach ausführlichen Beratungen entschied die Projektsteuerungsgruppe, die eingegangenen Bewerbungen von Studentinnen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen nicht zu berücksichtigen. Für sie wäre ein Mentoringprogramm nicht das geeignete Unterstützungsinstrument gewesen. Es lässt sich nach drei Ausschreibungsrunden aber feststellen, dass offensichtlich für Studentinnen mit psychischen Beeinträchtigungen Unterstützungsbedarf besteht. Es bleibt eine Herausforderung, für diese Zielgruppe Förderinstrumente zu entwickeln und zu erproben.

Auswahlaspekte Mentees

- **Motivation zur Teilnahme**
- **persönliche Ziele**
- **Erwartungen an das Projekt**
- **Art (und der Umgang mit) der Behinderung bzw. chronischen Erkrankung**
- **Studienfach(phase) und Einordnung des Mentoring**
- **das Alter**

Für die Projektverantwortlichen des Hildegardis-Vereins blieb es im Projektverlauf eine bleibende Herausforderung, die Möglichkeiten von Mentoring kritisch zu betrachten und das Instrument von Beratungs- und Coachingangeboten abzugrenzen. Es erwies sich als hilfreich, dass von Beginn des Projektes an konstitutiv eine Supervisorin eingebunden war, die sowohl die Projektverantwortlichen begleitet hat, als auch für die teilnehmenden Mentees und Mentor/-innen jederzeit zur Verfügung stand. Eine eigene Vorbereitung der Mentor/-innen auf ihre Rolle war ein weiteres wichtiges konzeptionelles Element, dem der Hildegardis-Verein bei zukünftigen Projekten noch mehr Bedeutung zumessen würde.

Um zu verhindern, dass das (vorläufige) Fehlen eines passenden Mentors/einer Mentorin aus dem Pool der eingereichten Bewerbungen zur Ablehnung einer geeigneten Studentin führte, wurde der Auswahlprozess menteeorientiert gestaltet, d. h., die Bewerbungen der Studentinnen wurden zuerst und unabhängig von denen ihrer potenziellen Tandempartner gesichtet. In den Fällen, in denen den Wünschen der ausgewählten Mentees nicht durch die bereits eingegangenen Bewerbungen der Mentoren entsprochen werden konnte, wurden ergänzend geeignete Mentor/-innen gesucht. Referenzpunkt waren die Bedürfnisse der Studentinnen.

v.l.n.r.: Dr. Annetraud Grote, Reiner Schwarzbach, Prof. Dr. Anna Starzinski-Powitz, Kirsten Schmidt, Dr. Sigrid Arnade, Eva M. Welskop-Deffaa, Hubert Hüppe, Antje Blumenthal, Ursula Monheim, Dr. Simone Bell-D´Avis, Dr. Stefan Breuer, Birgit Mock

Die Projektsteuerungsgruppe

Die mehrmals im Jahr tagende Projektsteuerungsgruppe unter Leitung der stellvertretenden Vorsitzenden des Hildegardis-Vereins Eva M. Welskop-Deffaa war im Projektverlauf für die zentralen strategischen Entscheidungen verantwortlich. Sie hat die konzeptionelle Ausgestaltung des Mentoring-Projektes begleitet, die Auswahlkriterien verabschiedet und die Kommunikationslinie des Projektes mitgestaltet.

Dieser Gruppe gehörten an:

Irmgard Betzler, Psychologin und Supervisorin, Frankfurt/Main

Prof. Dr. Mechthild Bereswill, Institut für Sozialwesen, Universität Kassel

Dr. Stefan Breuer, Vorstandsmitglied der Conterganstiftung (bis Ende 2009)

Antje Blumenthal, Vorsitzende der Conterganstiftung (seit 2010)

Wolfgang Daniel, Geschäftsführer Conterganstiftung (2008 bis 2009)

Margit Hudelmaier, Vorsitzende des Bundesverbandes Contergangeschädigter (bis Ende 2009)

Margot Schilling, Geschäftsführerin der Conterganstiftung (2009)

Birgit Mock, Geschäftsführerin, Birgit Rücker, Referentin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (bis 2011), Dr. Ursula Sautter, Referentin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (ab 2012), Kirsten Schmidt, Projektreferentin

Den Mitgliedern der Steuerungsgruppe danken wir ganz ausdrücklich für ihre kompetente und engagierte Begleitung.

Der Projektbeirat

Der Projektbeirat hatte als Austauschgremium mit wesentlichen Umfeldakteuren die Aufgabe, das Mentoring-Programm und seinen stärkenorientierten Ansatz in der Gesellschaft zu verankern. Als Mitglieder wurden Personen berufen, die in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kirche, Sozialverbänden und Selbsthilfeorganisationen im Bereich Behinderung tätig waren und sind und deren Expertise für die nachhaltige Umsetzung der Projekterkenntnisse genutzt werden konnte. Der Projektbeirat kam unter Leitung der stellvertretenden Vorsitzenden des Hildegardis-Vereins Eva M. Welskop-Deffaa im Projektverlauf fünf Mal zusammen.

Dr. Sigrid Arnade	Geschäftsführerin Bundesverband Initiative selbstbestimmtes Leben e. V., Berlin
Dr. Annette Barkhaus	Referentin Forschung, Wissenschaftsrat, Köln
Dr. Simone Bell-D'Avis	Leiterin Arbeitsstelle Pastoral für Menschen mit Behinderung der Deutschen Bischofskonferenz, Köln
Antje Blumenthal	Vorsitzende Conterganstiftung, Hamburg
Dr. Stefan Breuer	Direktor der KfW Bankengruppe, Frankfurt/Main
Peter Clever	Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und alternierender Vorsitzender des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit, Berlin
Birgit Edler	Gründerin und Beraterin der „Ambulante Dienste e. V.", Münster
Annetraud Grote	Juristin im Rechtsreferat und Vertreterin der Schwerbehinderten, Paul-Ehrlich-Institut, Langen
Hubert Hüppe	Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Berlin
Ursula Monheim	Vorsitzende Stiftung Wohlfahrtspflege NRW; MdL in NRW (bis 2010), Leverkusen
Martin Rosowski	Geschäftsführer Männerarbeit der EKD, Hannover
Prof. Dr. Anna Starzinski-Powitz	Dekanin an der Goethe-Universität Frankfurt/Main, Vorsitzende von „SciMento – hessenweites Mentoring für Wissenschaftlerinnen", Frankfurt
Reiner Schwarzbach	Referent der Projektgruppe „Neukonzeption des Behindertenberichts", Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn
Eva M. Welskop-Deffaa (Leitung)	Stellvertretende Vorsitzende des Hildegardis-Vereins e. V., Bonn

Birgit Mock, Kirsten Schmidt, Birgit Rücker (bis 2011), Dr. Ursula Sautter (ab 2012)

Die Auswahl der Mentees und ihrer Mentoren

Der ungewöhnlich große Freiraum, der den Studentinnen für die individuelle Gestaltung ihres Mentoringjahres eingeräumt wurde, erforderte einerseits größeren Planungsaufwand seitens des Hildegardis-Vereins, erlaubte den Teilnehmerinnen aber andererseits, genau jene Art von Unterstützung zu finden, die für sie von Bedeutung war: fachlichen Austausch im Sinne einer „Studienberatung“, Karriereförderung oder Lebenslaufbegleitung in der persönlichen Entwicklung.

„Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins dient im Idealfall als Initiator einer über das Programm hinausgehenden Verbindung zwischen Mentee und Mentor.“

Ein Mentor

Für die Soziologiestudentin K. E. war, in diesem Dreiklang, in der ersten Mentoringgruppe die Juristin Dr. B. I., die auf 24-stündige Assistenz angewiesen ist, eine ideale Ansprechpartnerin. In diesem Tandem waren Fragen der „autonomen Lebensgestaltung mit Einschränkung“ wichtiger Teil des Austausches, da sich die Mentee im Programmzeitraum mit den Veränderungen auseinandersetzen musste, die der Ausbruch von Multipler Sklerose während ihres Studiums für ihr Leben bedeutet.

Im Verlauf der Zusammenstellung der Tandems, einem Prozess, der wesentlich für den Erfolg der späteren Mentoringbeziehung ist, wurde sorgfältig darauf geachtet, die Bedürfnisse der Studentinnen so weit als möglich zu berücksichtigen. Die Auswahl und Zusammenstellung richteten sich nach den Kriterien wie Fachinteresse, Berufszielen und Nachfragen nach Praktika. Berücksichtigt wurden aber auch die persönlichen Lebensumstände und die Situation einer angeborenen oder erworbenen Behinderung.

Ein wichtiger, rein praktischer Aspekt bei der Bildung der Tandems war eine ausreichende Mobilität. Mindestens einer/eine der beiden Partner/-innen sollte in der Lage sein zu reisen, damit die vorgesehenen Treffen im Laufe des Mentoringjahres realisierbar waren.

Kontinuierliche Tandembegleitung

Da auch bei gewissenhaftester Zusammenstellung keine Garantie besteht, dass alle Tandems konfliktfrei zusammenpassen, stand den Mentees die Möglichkeit offen, die Mentorin/den Mentor einmal zu wechseln. Dieses Angebot wurde in zwei Fällen genutzt.

Daneben mussten zwei Mentorinnen aus gesundheitlichen Gründen ihre Aufgabe abgeben; eine Mentorin und ein Mentor verstarben im Projektzeitraum. In all diesen Fällen konnten für die betroffenen Mentees Nachfolge-Mentor/-innen gefunden werden.

Für alle Projektbeteiligten stand während der gesamten Dauer des Programms eine Supervisorin als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Sie beantwortete Fragen zur Mentoring- und Tandembeziehung, unterstützte bei auftretenden Zielkonflikten und stand bei konkreten Belastungen und Konflikten zur Verfügung. Viele Fragen konnten ohne Inanspruchnahme der Supervisorin durch die Projektreferentin gelöst werden, die als Diplompsychologin die Tandems kontinuierlich begleitete.

Programmelemente

Die Gruppentreffen

Während eines Mentoringjahres führte der Verein jeweils drei Veranstaltungen durch, bei denen alle 40 Mitglieder der Tandemgruppe eingeladen waren. Es fand zu Beginn der zwölf Monate ein Auftaktseminar, nach sechs Monaten ein Halbzeittreffen und zum Ende ein Abschlussseminar statt.

Die drei Veranstaltungen waren vom Charakter her unterschiedlich konzipiert: Ging es bei den Auftaktseminaren (s. als Beispiel u. a. das Programm der dritten Gruppe) darum, die/den Tandempartner/-in und die anderen Mentees und Mentor/-innen kennenzulernen und zu einer Gemeinschaft zu werden, so war das Halbzeitseminar für die Bilanz und die inhaltliche Arbeit an zuvor mit den Teilnehmenden festgelegten Sujets bestimmt. Das Thema „Bewerben mit Behinderung“ kam dabei ebenso zur Sprache wie „Umgang mit Grenzen“, „Frau sein mit Behinderung“ oder „Sich selbst und andere führen“. Das Abschlussseminar diente der Auswertung des Erreichten, dem gemeinsamen Feiern sowie dem Abschied und dem Übergang in den Alltag.

„Während der allgemeinen Treffen konnte ich die Probleme und Sorgen von Menschen mit Handicap im grossen Kreis erfahren, zu verstehen versuchen und mich hineindenken.“

Eine Mentorin

„Für mich waren diese Wochenenden sehr wichtig, um mich mit meinen Mit-Mentees auszutauschen.“

Eine Mentee

Abschlusstreffen Gruppe A, Dezember 2009

Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung
Auftakttreffen am 21./22.1.2011

im Gustav-Stresemann-Institut, Langer Grabenweg 68, 53175 Bonn, Tel: 0228/8107-0

Freitag 21.1.2011

bis 14.30 Uhr	*Anreise der Mentees,* *bei Bedarf Führung durch das Tagungshaus*
14.30 Uhr	*Kaffee & Kuchen*
15.00 Uhr	*Begrüßung: Birgit Mock,* *Geschäftsführerin Hildegardis-Verein* *Mentee-Workshop:* *„Vorstellungsrunde / Standortbestimmung / Definition und Präzisierung der Mentoringziele“* *Leitung: Irmgard Betzler, Beraterin und Supervisorin*
18.00 Uhr	*Abendessen* *Anreise der ersten Mentor/-innen*
19.30 Uhr	*Kamingespräch:* *„Mentoring, Behinderung, Arbeit und Frausein – ein Identitäten-Puzzle“* *Eröffnung* *Petra Dierkes, Vorstand Hildegardis-Verein* *Sonja Abend, ehem. Mentorin* *Katrin Kaiser, ehem. Mentee* *Dr. Birgit Rothenberg, Dortmunder Zentrum für Behinderung und Studium (DoBus)* *Prof. Dr. Ingeborg Puppe emer., Universität Bonn* *Petra Spätling-Fichtner, BMAS*
21.00 Uhr	*gemütlicher Ausklang*

Samstag 22.1.2011

8.00 Uhr	*Frühstück*
bis 10.00 Uhr	*Anreise weiterer Mentor/-innen*
10.00 Uhr	*offizieller Start der Mentoringphase* *Einführung in die Zusammenarbeit im Tandem* *Irmgard Betzler, Beraterin und Supervisorin* *Zusammenführung der Tandems* *Petra Dierkes, Vorstand Hildegardis-Verein*
11.00 Uhr	*erstes Treffen im Tandem – Vereinbarungen über die zukünftige Arbeit*
13.00 Uhr	*Mittagessen*
14.00 Uhr	*Workshop für die Mentor/-innen – Austausch, Rückmeldungen, Fragen* *parallel: Workshop für die Mentees*
15.30 Uhr	*Plenum und Ausblick*
16.00 Uhr	*Kaffeetrinken und Verabschiedung*

„Schnell hatten wir eine gemeinsame Ebene gefunden, die sich so gestaltete, dass wir uns regelmässig zu Arbeitstreffen in einem strukturierten Setting zusammenfanden.“

Eine Mentorin

Um Abwechslung und ein möglichst breites Spektrum von Austauschmöglichkeiten und Lernerfahrungen zu erreichen, wurden im Rahmen der Veranstaltungen zahlreiche unterschiedliche Formate genutzt, darunter Podiumsdiskussionen, Workshops mit externen Referenten/Referentinnen, Tandemgespräche sowie Gesprächsrunden innerhalb der Gruppe der Mentees bzw. der Mentor/-innen.

Die Gestaltung der Treffen nahm auch darauf Rücksicht, dass (aufgrund der körperlichen Beeinträchtigungen) nicht alle Tandems durch Mentee und Mentor/-in vertreten waren: Parallel zu den Gesprächen der Zweierteams kamen die „halben Tandems“ in einer eigenen Gruppe zusammen und konnten miteinander und mit den Vertreterinnen des Hildegardis-Vereins eigene Themen und Anliegen diskutieren.

Private Treffen & Praxistage

Der Großteil der Kontakte zwischen den Tandemteams fand in den Monaten zwischen den Gruppentreffen statt. E-Mails, Telefonate, persönliche Besuche und Kontakte über soziale Internet-Netzwerke ergänzten sich. Darüber hinaus hatten die Mentees die Gelegenheit, an sogenannten Praxistagen den Berufsalltag ihres Mentors oder ihrer Mentorin kennenzulernen und Modellen beruflicher Strategien und Führungsverantwortung zu begegnen. Praktika oder Hospitationen anbieten zu können war jedoch keine Voraussetzung, um als Mentor/-in tätig zu werden.

„Eine tolle Methode, weil man gezwungen war, mit völlig fremden Leuten zu sprechen. In der Pause habe ich mich dann getraut, auf weitere mir neue Menschen zuzugehen. Das hätte ich vorher nie getan!“

Eine Mentee

Netzwerktagung

Anlässlich der offiziellen Auszeichnung des Mentoring-Programms im Rahmen des Wettbewerbs „Deutschland – Land der Ideen“ am 3. Dezember 2010 veranstaltete der Hildegardis-Verein in Berlin – zusätzlich zum regulären Veranstaltungsprogramm des Mentoring-Projekts – eine Netzwerktagung unter dem Titel „Barrierefrei aufgetischt. Kompetente Studentinnen treffen auf Unternehmen und Politik“ für die Mentees der ersten und zweiten Gruppe. Das Tagungskonzept wurde für diesen Anlass eigens entwickelt.

Der Hildegardis-Verein erarbeitete mit Unterstützung von Roswitha Vesper und einem Vorbereitungsteam ein innovatives „Partnering“-Konzept, das Elemente aus herkömmlichen „Speed-Datings“ bzw. Terminbörsen auf die Zielgruppe übertrug und den Studentinnen mit Behinderung die Möglichkeit bot, über das Tandem und die Gruppe der Mentees hinaus zielgerichtet Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern oder anderen Menschen zu knüpfen, die als kompetente Ansprechpartner von Interesse sein können.

Mit dem Ziel, aktiven Austausch zu ermöglichen und vorurteilsfreie Kontakte zu initiieren, brachte der Hildegardis-Verein Studentinnen mit Managementberater/-innen, Personalvermittlern, den behindertenpolitischen Sprechern/Sprecherinnen der Bundestagsfraktionen und vielen anderen Fach- und Führungskräften aus Unternehmen, Wissen-

„Lauter junge Leute, die unglaublich engagiert waren, jede mit ihrer eigenen Geschichte. Das hat viel Spass gemacht.“

Ein Netzwerk-Gast

„Zuerst erschien mir das Verfahren ungewöhnlich: mich einem Thema zuordnen zu müssen und nicht zu wissen, mit wem ich gleich rede. Ich habe dann aber von allen Gesprächen profitiert.“

Eine Mentee

v.l.n.r.: Prof. Dr. Gisela Muschiol, Antje Blumenthal, Roswitha Vesper

schaft, Politik, und Coaching zusammen. Im Rahmen von je acht aufeinanderfolgenden zehnminütigen Partnergesprächen, die in drei getrennten „Themenräumen“ („Wirtschaft“, „Wissenschaft“, „Gesellschaft“) stattfanden, hatten die Jungakademikerinnen die Gelegenheit, in kurzer Zeit mit vielen verschiedenen berufserfahrenen Gesprächspartnern/ Gesprächspartnerinnen zusammenzutreffen und über Bewerbungsstrategien, den Einstieg ins Arbeitsleben und effektive Karriereplanung zu sprechen. In den vielen Zweiergesprächen, die im Laufe der Tagung entstanden, kamen auch übergreifende politische und gesellschaftliche Aspekte wie der Änderungsbedarf der bildungs- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Frauen mit Behinderung zur Sprache.

Stand Paul-Ehrlich-Institut

Bereits vor Tagungsbeginn hatten alle Teilnehmenden (Studentinnen wie Gesprächspartnerinnen) dem Hildegardis-Verein einen Kurzlebenslauf und gezielte Interessensgebiete zur Verfügung gestellt, die bei der Veranstaltung in einem „Wer-ist-wer-Handbuch“ allen zugänglich waren. Blinden und gehörlosen Teilnehmenden standen Kommunikationshelferinnen und Gebärdendolmetscherinnen zur Seite, um ihnen den Austausch in den Börsengesprächen zu ermöglichen.

Weitere Kontaktgelegenheiten gab es auf einem „Marktplatz der Begegnungen“, auf dem Stände und Stellwände der Vorstellung der einzelnen Teilnehmergruppen und als Orte für spontane Gespräche dienten, sowie in einem Netzwerkcafé und beim Mittagessen.

Die Schirmherrschaft der Veranstaltung hatte der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, übernommen, in dessen Dienstsitz, dem Kleisthaus in Berlin, die Veranstaltung stattfand.

Um die Veranstaltung zielorientiert und nachhaltig zu gestalten, wurde das Konzept von einer Pilotgruppe unter Leitung von Kommunikationslotsin Roswitha Vesper, Bad Honnef, erarbeitet, die mit repräsentativen Vertretern/ Vertreterinnen der an der Tagung beteiligten Interessengruppen besetzt war.

„Als behinderter Mensch ist gute Vernetzung der erste Schritt, um seine Lebenssituation erfolgreich zu organisieren. Das Gefühl, nicht die Erste zu sein, die diese oder jene Barriere bewältigt, ist befreiend, inspirierend und Mut machend“, kommentierte eine Jurastudentin aus Freiburg die Netzwerktagung. „Es ist eine wunderbare Gelegenheit zum Austausch mit möglichen Arbeitgebern, Praktika-Anbietern und Menschen, die in Fragen der Berufswahl, der Organisation des Studien- bzw. Arbeitsalltags Erfahrung haben.“

Das Programm

ab 9:15 Uhr	Check-in
10:00 Uhr	Marktplatz der Begegnungen
	Gelegenheit zur Standpräsentation für alle Teilnehmenden
11:00 Uhr	Begrüßung und Einführung
	Prof. Dr. Gisela Muschiol, Vorsitzende Hildegardis-Verein e. V.
	Antje Blumenthal, Vorsitzende der Conterganstiftung
	Roswitha Vesper, Kommunikationslotsin
	Erfolgsgeschichten aus dem Berufseinstieg
12:15 Uhr	Partnering Teil I: Da kann ja jeder kommen!
	Einführung in die Arbeitsweise
	4 Kontaktgespräche in 40 Minuten
13.30 Uhr	Kommunikativer Mittagsimbiss
	Netzwerkcafé auf dem Marktplatz
15:15 Uhr	Partnering Teil II: Da kann ja jeder kommen!
	4 weitere Kontakte in 40 Minuten
16:15 Uhr	Festakt zur Auszeichnung „Ort 2010 im Land der Ideen“
	Impuls: Hubert Hüppe, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung
	Ausblick: Vorstand des Hildegardis-Vereins
	Antwort: Franz-Josef Conrad, Deutsche Bank
17:00 Uhr	Sektempfang auf dem Marktplatz der Begegnungen

v.l.n.r.: Annette Kellinghaus-Klingberg, Dr. Simone Bell D`Avis

Prof. Dr. Swantje Köbsell

Petra Strack

ExpertInnengespräch „Inklusion: Türöffner für ein selbstbestimmtes Leben von Frauen mit Behinderung“

Die positiven Erfahrungen aller Beteiligten der drei Mentoringphasen gaben – unmittelbar vor der Abschlusstagung der dritten Mentoringgruppe – den Anlass, in einem ExpertInnengespräch in Kooperation mit der Arbeitsstelle Pastoral für Menschen mit Behinderung der Deutschen Bischofskonferenz die Potenziale solcher Projekte für Kirche und Gesellschaft genauer zu betrachten. Unter dem Titel „Inklusion: Türöffner für ein selbstbestimmtes Leben von Frauen mit Behinderung“ diskutierten am 3. Februar 2012 in Bonn Teilnehmerinnen des Programmes mit ExpertInnen aus Wissenschaft, Schule, Kirche, Behinderteneinrichtungen, Wirtschaft und Politik.

Ziel dieses Veranstaltungsformates war es, den Blick über das Mentoring-Programm hinaus auf die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu richten, die heute ein Studium mit einer Beeinträchtigung erschweren oder erleichtern: „Begonnen haben wir im Hildegardis-Verein mit dem Thema Behinderung – gelandet sind wir beim Thema Inklusion“, so Professorin Dr. Gisela Muschiol, Vorsitzende des Hildegardis-Vereins. „Sicherlich war die Frage nach gesellschaftlicher Relevanz unseres Themas von Anfang an vorhanden. Und ebenso selbstverständlich war auch der Gedanke der Inklusion präsent. Wie sehr der Gedanke der Stärkung einzelner Frauen hinführt zu der Frage nach den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – das ist jedoch eine herausfordernde Erfahrung, die wir in aller Konsequenz erst gemeinsam mit den 60 jungen Frauen und 60 Mentorinnen und Mentoren in den letzten drei Jahren gemacht haben.“

Welche Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Leben notwendig sind und wünschenswert wären, formulierten die Vertreterinnen auf dem Podium, unter ihnen Prof. Dr. Swantje Köbsell, Fachbereich Behindertenpädagogik/Inklusive Pädagogik an der Universität Bremen und Mitglied im Beirat des Instituts Mensch, Ethik und Wissenschaft, Petra Strack, Leiterin der Personalentwicklung bei der Aktion Mensch in Bonn, und Annette Kellinghaus-Klingberg, Diplom-Sozialpädagogin an der Integrierten Gesamtschule Köln-Holweide. Die Leiterin der Arbeitsstelle Pastoral für Menschen mit Behinderung der Deutschen Bischofskonferenz, Dr. Simone Bell-D´Avis, beleuchtete das Thema aus theologischer Perspektive und stellte die Position der deutschen Bischöfe, wie sie 2003 in dem Wort „unBehindert Leben und Glauben teilen“ veröffentlicht wurde, vor.

Einig waren sich alle Diskussionsteilnehmerinnen, dass es unerlässlich ist, den Blick auf die persönlichen Stärken der Einzelnen, nicht auf vermeintliche Defizite zu richten. Das Mentoring-Projekt des Hildegardis-Vereins sei ein gutes Beispiel, um junge Frauen zu stärken, ihren eigenen Weg zu gehen.

Ähnlich formulierte es auch Hubert Hüppe, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, in seiner schriftlichen Grußbotschaft: Stärken statt Defizite gelte es in den Blick zu nehmen, besonders bezogen auf den Einstieg ins Berufsleben: „Dieser Ansatz weg von der Defizit- hin zur Stärkenorientierung muss auch im Arbeitsleben zur Normalität werden.“ Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins liefere wertvolle Unterstützung, auch über den Beruf hinaus für die persönliche Entwicklung.

Die Mentees der dritten Runde des Projektes bestätigten in dem Abschlussseminar ihrer Mentoringphase, welches sich an das Expertengespräch anschloss, Motivation und Zuversicht mitzunehmen. Besonders die neu gewonnenen Kontakte wollten viele nach Abschluss der Projektphase weiterführen.

Einladung

Inklusion: Türöffner für ein selbstbestimmtes Leben von Frauen mit Behinderung

Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung diskutiert mit ExpertInnen

03.02.2012 | Gustav-Stresemann-Institut (GSI), Bonn | 10.30 – 14.30 Uhr

Programm

10.30 Uhr	Begrüßungskaffee
11.00 Uhr	**Auftakt** Begrüßung: Prof. Dr. Gisela Muschiol, Vorsitzende Hildegardis-Verein e.V.
	Grußwort Antje Blumenthal, Vorsitzende Conterganstiftung für behinderte Menschen
	Grußbotschaft Hubert Hüppe, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung
11.15 Uhr	**Podiumsrunde** unter Einbeziehung der Veranstaltungsgäste*
13.15 Uhr	**Bilanz und Verabschiedung** Eva Welskop-Deffaa, stellvertretende Vorsitzende Hildegardis-Verein e.V.
13.30 Uhr	Mittagessen
14.30 Uhr	Ende der Veranstaltung

***Gäste der Podiumsdiskussion**

- Dr. Simone Bell-D'Avis | Leiterin Arbeitsstelle Pastoral für Menschen mit Behinderung der Deutschen Bischofskonferenz
- Annette Kellinghaus-Klingberg | Dipl.-Sozialpädagogin, IGS Köln Holweide
- Prof. Dr. Swantje Köbsell | Behindertenpädagogin, wissenschaftlicher Beirat des Instituts Mensch, Ethik und Wissenschaft, Universität Bremen
- Petra Strack | Leitung Personalentwicklung Aktion Mensch, Bonn

Tagungsort: Gustav-Stresemann-Institut (GSI), Langer Grabenweg 68, 53175 Bonn

Moderation: Barbara Becker Geschäftsführerin „Miteinander mehr"

Informationen: www.mentoring-projekt.de

Anmeldung: E-Mail: post@hildegardis-verein.de oder Tel.: 0228 9659249 | Fax 0228 9695226

Veranstalter Hildegardis-Verein e. V. mit Unterstützung der Conterganstiftung für behinderte Menschen

Hildegardis Verein

mit Unterstützung der

Conterganstiftung für behinderte Menschen

in Kooperation mit der Arbeitsstelle Pastoral für Menschen mit Behinderung der Deutschen Bischofskonferenz

Hildegardis-Verein e.V. | Frauen · Studien · Fördern | www.hildegardis-verein.de

Abschlusskongress

Seinen offiziellen Abschluss wird das Mentoring-Programm am 7./8. September 2012 mit einem Kongress in Berlin finden. Hierzu treffen die Teilnehmer/-innen mit Gesprächspartnern/Partnerinnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kirche und Gesellschaft zusammen, um auf das Erreichte zurückzuschauen und darüber zu beraten, wie die gewonnenen Erkenntnisse in zukünftigen, ähnlich angelegten Mentoring-Projekten mit behinderten Studentinnen und Akademikerinnen nachhaltig aufgegriffen werden können.

Wir wünschen uns, dass nicht nur diese Publikation, sondern auch der Kongress und die Begegnungen, die dort stattfinden werden, Impulse setzen, die zur Verstetigung unserer Arbeit beitragen. So werden hoffentlich noch viele behinderte Studierende dazu ermutigt, sich Türen zu öffnen und Wege zu ebnen.

1.4 Erkenntnisse aus dem Projekt

Birgit Mock,
Geschäftsführerin des
Hildegardis-Vereins

Mentoring ist als Instrument der Förderung von Studentinnen mit Behinderung uneingeschränkt geeignet – es ist in hohem Maße wünschenswert, dass sich Universitäten, Einrichtungen der Studentenförderung, Behindertenverbände und viele andere Akteure anstecken lassen von der Idee, Mentoring für Studentinnen mit Beeinträchtigung anzubieten. Dies ist das zentrale Ergebnis unseres Modellprojektes. Darüber hinaus sind – vorbehaltlich der Evaluationsergebnisse – wesentliche Erfolgsfaktoren eines guten Mentoring-Projektes für Studierende mit Behinderung identifizierbar und spezifische Herausforderungen beschreibbar, die im Rahmen eines solchen zielgruppenspezifischen Mentoring-Programms zu bewältigen sind.

An dieser Stelle haben wir wichtige Lernerfahrungen zusammengefasst (Hintergründe hierzu s. Kapitel 1.3). Als Verein mit jahrzehntelanger Expertise zu Fragen der Frauenbildung haben wir Parallelen von Geschlechtergleichstellung und Inklusionsförderung entdecken können; in beiden Bereichen ist es unser Ziel, Diskriminierungen dadurch entgegenzuwirken, dass Stärken gestärkt werden und Vielfalt als Bereicherung verstanden wird.

Homogenität und Vielfalt

Im konkreten Alltag haben wir erlebt, dass aber auch Vielfalt an ihre Grenzen stoßen kann. Eine unserer ersten Lernerfahrungen war, dass es gut ist, die Gruppe der beteiligten Studentinnen durchaus heterogen zusammenzusetzen und Grenzen von Behinderungsart und Studienfach zu überspringen, dass es aber auch wichtig ist, die Heterogenität nicht zu weit zu fassen. Diese Erkenntnis haben wir bezüglich der Faktoren Alter, Motivation und Auseinandersetzung mit den Zielen des Projektes konsequent berücksichtigt. Konkret bedeutet das: Wir haben versucht die Menteegruppen im Hinblick auf das Alter anzugleichen, indem wir z. B. in der ersten Tandemgruppe, für die sich vor allem Studentinnen aus frühen Studiensemestern beworben hatten, besonders diese jüngeren Bewerberinnen ausgewählt haben. In der zweiten Tandemgruppe, für die uns sehr viele Bewerbungen von Frauen vorlagen, die bereits am Ende ihres Studiums waren, haben wir umgekehrt vor allem die Bewerbungen von Studentinnen in fortgeschrittenen Studienphasen berücksichtigt.

Innerhalb dieses Rahmens war dann Platz für die Vielfalt der Lebensgeschichten, von Frauen mit erworbener oder angeborener Behinderung, mit sichtbarer oder unsichtbarer Behinderung und – in der dritten Tandemgruppe – für die Zusammenarbeit von Mentees mit und ohne Behinderung.

Intensive Diskussionen gab es im Vorfeld, ob und ggf. wie Männer in das Programm einbezogen werden sollten. Dass der älteste Verein zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland sich bei der Auswahl der Mentees auf Frauen konzentrierte, lag nahe – da gerade im Erwerbsleben die doppelte Benachteiligung für Frauen mit Beeinträchtigungen offensichtlich fortbesteht. Bei der Auswahl der Mentoren haben wir uns allerdings schließlich bewusst dafür entschieden, Männer einzubeziehen. So hatten die Studentinnen explizit die Möglichkeit, sich für einen Mentor oder eine Mentorin zu entscheiden oder uns zu signalisieren, dass sie für beides offen waren.

Eine studierende Rollstuhlfahrerin hat sich daraufhin als Mentor bewusst „einen Mann ohne Behinderung“ gewünscht. Dies sei in ihrem späteren Arbeitsumfeld „die wahrscheinlichste Kollegen-/Chefkonstellation“ und von ihm wolle sie lernen und Rückmeldungen erhalten. Eine Studentin mit nicht sichtbarer Behinderung wünschte sich eine Frau mit Behinderung als Mentorin, die an verantwortlicher Stelle im Wissenschaftsbetrieb tätig ist. „Es gibt so wenige Vorbilder, und gerade Frauen mit Behinderung, die es geschafft haben, sind für mich, die ich meine Behinderung immer erklären muss, ermutigend.”

In den Abendrunden der jeweils drei gemeinsamen Treffen eines Jahrgangs nutzten viele Studentinnen die Chance, „unter sich“ zusammenzusitzen. Eine Studentin erklärte dazu: „Es war das erste Mal für mich, dass ich so offen mit anderen Frauen über meine Behinderung, über Partnerschaft und Familienplanung und meine späteren Lebensentwürfe gesprochen habe.“

Viele Mentees signalisierten uns auch, wie wichtig es für sie war, Studentinnen mit ganz anderer Behinderung im Mentoring-Programm näher kennenzulernen. Mentees mit spät erworbener Behinderung z. B. wurden überrascht von der Selbstverständlichkeit, mit der Mentees mit ihrer angeborenen Behinderung zu leben gelernt hatten.

Rollenklärungen

Wie geht das, auf Augenhöhe einen jüngeren Menschen zu begleiten, mit dem ich nicht verwandt bin, der mir nicht über berufliche Zusammenhänge zugeordnet ist, der „mit mir zusammen lernen“ möchte? Die Mentorinnen und Mentoren tauschten sich auf ihren Mentorenrunden während der gemeinsamen Veranstaltungen regelmäßig über Erwartungen an sich selbst, mögliche Erwartungen der Mentees und Erwartungen des Hildegardis-Vereins aus. Thematisiert wurde in der Runde der Mentor/-innen (von denen etwa die Hälfte selbst mit einer Behinderung lebt) immer wieder, dass der Gedanke der Fürsorge, der in vielen Köpfen noch immer als Erstes aufscheint, wenn es um den Umgang mit Menschen mit Behinderung geht, ergänzt werden muss um das Prinzip der Selbstbestimmung und um gegenseitiges Lernen. Mentoring, so eine Rückmeldung vieler Mentor/-innen am Ende des Programms, war für sie nicht nur Unterstützung einer jungen Studentin (so, wie sie es sich früher selbst gewünscht hätten). Mentoring war auch ein Lernen von der Mentee und aus dem Programm. Damit hat sich für den Hildegardis-Verein eine wichtige Grundannahme, die sich in der Projektkonzeption niedergeschlagen hatte, bestätigt.

Für diese Klärungen braucht es in einem Programm eigene Räume und Zeiten sowie konkrete Ansprechpersonen für Rückfragen und für den Austausch.

Die meisten Mentees, das wurde im Verlauf des Projekts deutlich, fanden sich sehr schnell in ihrer Rolle zurecht und nahmen sich die Freiheit, diese auszugestalten. Die verbindlichen Rahmenbedingungen und der Mentoringvertrag des Trägers halfen dabei. In Gesprächen mit dem Hildegardis-Verein und in der Gruppe mit den anderen Mentees war es dann und wann Thema, wie schwierig es ist, eigene Ziele zu formulieren und sich für

diese einzusetzen. Auch hier ging es um eine selbstbestimmte Gestaltung des Mentoringprozesses. Darauf folgten dann Tipps aus der Menteerunde, die im Sinne der kollegialen Beratung sehr oft genutzt wurde. Viele Mentees spiegelten es als wohltuend, dass sie neben ihren Eltern und Professor/-innen einen „Erwachsenen“ an ihrer Seite wussten, der ihnen Zeit widmete, zuhörte, den sie fragen konnten und der ihnen Rückmeldung gab. Häufig berichteten Mentees, dass sie es als sehr positiv erlebten, dass ihr Mentor/ihre Mentorin „auf ihrer Seite war“ nicht unkritisch, aber: ganz subjektiv ihre Sicht als Mentee einnahm.

Mentoring-Dimensionen

So vielfältig die Lebensgeschichten der Teilnehmenden, so vielfältig war auch das, was im Mentoring (in den Tandems, in den Tandemgruppen und bei den übergreifenden Großveranstaltungen) erlebt und gelernt wurde. Als Veranstalter kann der Hildegardis-Verein zurückblickend festhalten, dass es durchaus angemessen war, von einem weiten Lernbegriff auszugehen und den Tandems die Verantwortung für den Umgang mit ihren Lernerfahrungen zu übertragen. Dass das Instrument des Mentoring auch Grenzen hat, haben wir bei den Anfragen von Studentinnen mit psychischen Beeinträchtigungen erlebt. Ihre Ziele und Wünsche konnten mit dem Programm nicht erfüllt werden, durch die vielfältigen Anfragen zeigte sich aber bei dieser Zielgruppe ein besonderer Bedarf. Als Hildegardis-Verein können wir nach Abschluss unseres Programms hierzu nur eine Bedarfmeldung geben: Für diese Zielgruppe sollten spezifische Förderinstrumente entwickelt und angeboten werden.

Raum für Ambivalenzen und Spannungsfelder

Bei der Wahrnehmung des Förderinstrumentes Mentoring zeigte sich bei den Teilnehmerinnen eine große Spannbreite. Diese reichte von der Einschätzung „Ein solches Förderinstrument anzunehmen zeigt nur, dass ich es alleine nicht schaffe“ bis hin zu der Überlegung „für dieses Karriereförderungsprogramm bin ich nicht gut genug“. Weitere Spannungsfelder zeigten sich im Programmverlauf in Auseinandersetzung mit Abhängigkeit und Autonomie, Identität und Emanzipation, Definition von „Erfolg“ und Maßstäben für ein gelungenes Leben.

Mit vielen dieser Fragen kamen im Programm – jenseits einer körperlichen Einschränkung und jenseits der Frage nach Geschlechtergerechtigkeit – die zentralen Fragen menschlichen Lebens ins Gespräch. Es hat sich gelohnt, hierfür Foren und Gelegenheiten zum Austausch bereitzustellen!

Persönliche Netzwerke

Bei der Vorbereitung der zweiten Ausschreibungsphase hatte der Hildegardis-Verein damit gerechnet, dass die Zahl der Bewerberinnen im Vergleich zur ersten Phase deutlich zunehmen würde. Tatsächlich war die Bewerberzahl aber fast gleich. Es zeigte sich, dass viele Bewerberinnen zu einer Bewerbung letztendlich nicht durch die öffentliche Ankündigung motiviert wurden, sondern dass sie sich zumeist nach einer persönlichen Ansprache bewarben. Einige wurden von ehemaligen Lehrern angesprochen, andere von Behindertenbeauftragten der Hochschulen, wiederum andere durch Bekannte aus dem privaten Umfeld darauf aufmerksam gemacht: „Das wär doch was für dich.” Für uns hat es sich bewährt, bereits in einer frühen Phase die Vernetzung mit den einschlägigen Fachorganisationen zu suchen und deren persönliche Kontakte zu interessierten Studentinnen zu nutzen.

Barrierefreiheit für Anfänger

Als Frauenbildungsverein, der mit dem Mentoring-Programm sein erstes Inklusions-Projekt verwirklicht hat, können wir feststellen, dass sich folgende Herangehensweisen bewährt haben:

- Betroffene an der Planung und Durchführung zu beteiligen (am besten mit mindestens zwei Mitarbeiter/-innen im Projektteam).
- Im ständigen Kontakt mit den Teilnehmenden zu bleiben und bei Bedarf kontinuierlich nachzubessern.
- Barrierefreiheit auf allen Programmebenen zum Ziel zu machen. Viele klassische Methoden der Bildungsarbeit lassen sich mit technischer Unterstützung und/oder und einfachen (kreativen) Weiterentwicklungen barrierefrei gestalten. Standards (Schrift-, Gebärdendolmetscher, Assistenz, Zugänge usw.) gehören mit auf die Organisationsliste jeder Veranstaltung.

Was für jede Bildungsarbeit gilt, hat sich in unserem Programm besonders bewährt: Pausen sind wichtig! Zeitabläufe dürfen nicht zu eng getaktet sein und müssen eingehalten werden.

Alle diejenigen, die ihre Mentoringprogramme für (angehende) Akademiker/-innen mit Behinderung öffnen möchten, können wir nur ermutigen! Jedes einzelne Mentoringprojekt und alle daran Beteiligten werden mit Sicherheit davon profitieren.

2. Ergebnisse, Evaluation und Erfahrungen

2.1 Wissenschaftliche Auswertung

v.l.n.r.: Rafaela Pax, Johanna Zühlke, Mechthild Bereswill

Das „Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung“ wurde während seiner gesamten Laufzeit (2009–2012) durch Prof. Dr. Mechthild Bereswill vom Institut für Sozialwesen an der Universität Kassel und ihrem Team wissenschaftlich evaluiert. Ebenso wie das Programm selbst wurde die projektbegleitende qualitative Langzeitstudie Studie „MentEva“ mit finanzieller Unterstützung durch die Conterganstiftung für behinderte Menschen realisiert.

Erfahrungsraum Mentoring: Ausgewählte Aspekte der Studie „MentEva“

Mechthild Bereswill, Rafaela Pax und Johanna Zühlke, Universität Kassel

Die Längsschnittstudie „MentEva“

Im Kontext der wissenschaftlichen Begleitung durch „MentEva“ wurden grundlegende und anwendungsbezogene Forschungsfragen zur Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungs- und Karriereförderungsansätzen untersucht, die in komplexe gesellschaftliche Konstellationen der sozialen Ungleichheit intervenieren sollen.

Die Begleitstudie konzentriert sich auf die Perspektive der Mentees und Mentor/-innen, deren Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm in ausführlichen, offen angelegten Längsschnittinterviews erhoben wurden. Dabei rücken die Einschätzungen der Beteiligten zum Einfluss des Programms auf die Bildungswege von jungen Wissenschaftlerinnen in den Blick. Im Zentrum der Studie stehen Entwicklungsprozesse, in deren Verlauf die beteiligten Personen aushandeln, wie und mit welchem Ziel sie eine Mentoring-Beziehung gestalten. Wie können sie das Arrangement des Tandems für ihre eigenen Zwecke nutzen? Welchen Ertrag schreiben sie dem gesamten Programm zu? Die Rekonstruktionen solcher Prozesse erfordern einen verstehenden Zugang: Wie erleben und interpretieren Menschen eine gezielt initiierte Lernerfahrung im Kontext ihrer jeweiligen Lebens- und Arbeitssituation? Wie thematisieren sie ihre Erfahrungen mit Diskriminierung und Unterstützung im Wissenschaftssystem?

Folgende Untersuchungsmethoden der qualitativen Sozialforschung kamen zum Einsatz, um die individuellen Erfahrungen der Beteiligten zu erfassen:

Kombiniert wurden offene Einzelinterviews, Gruppendiskussionen sowie ein teilstandardisierter Fragebogen, mit dem Ziel, aus der Perspektive der Beteiligten einen umfassenden Einblick in Mentoring-Prozesse zu gewinnen. Die Interviews wurden während der Laufzeit (t1) und nach Abschluss des Mentoring-Programms (t2) geführt. Zusätzlich gab es die Möglichkeit, an einer Gruppendiskussion und einer schriftlichen Befragung teilzunehmen. Insgesamt liegen 91 Interviews – 62 Erstinterviews (t1), 29 Längsschnittinterviews (t2) – vor. Mitgewirkt haben 38 Mentees, 46 Mentorinnen und 7 Mentoren aus drei verschiedenen Gruppen des Programms. Zusätzlich wurden fünf Gruppendiskussionen geführt sowie 70 Fragebögen erhoben. Somit erlaubt die Erhebung einen umfangreichen Einblick in das untersuchte Feld.

Schaubild 1: Die Begleitstudie „MentEva“

Untersuchungsgruppen im Längsschnitt

Schaubild 3: Dimensionen der Förderung des Mentoring für Studentinnen mit Behinderung

Förderaspekte des Mentoring

Konzeptionell zeichnet sich das Mentoring-Programm durch einen hohen Grad an Gestaltungspielräumen für die Beteiligten aus. Die Folge ist ein stark individualisiertes Mentoring, welches auf der Tandemebene, aber auch innerhalb der gesamten Gruppe unterschiedliche Dimensionen der Förderung hervorbringt. Die im folgenden Schaubild dargestellten Aspekte der alltäglichen Praxis sind nicht trennscharf, sondern überschneiden sich und variieren je nach Mentoringkonzept in ihrer Gewichtung und Ausgestaltung. Insbesondere gilt dies für den Stellenwert des persönlichen Austauschs im Tandem.

Die Frage, ob und wie viel „Beziehung" Mentoring braucht, ist längst nicht abschließend beantwortet. Bislang fand dieser Aspekt in Mentoring-Evaluationen wenig Beachtung. Es zeichnet sich jedoch ab, dass der persönliche Austausch im hier untersuchten Programm einen sehr hohen Stellenwert hat. Das Mitteilen und die Reflexion von persönlichen Erfahrungen werden von Mentees, Mentorinnen und Mentoren gleichermaßen als sehr intensives und produktives Erlebnis im Mentoring-Prozess beschrieben. Der Erfahrungsaustausch bezieht sich hierbei nicht nur auf berufliche Themen, sondern auch auf Fragen des eigenen Lebensentwurfs. So formuliert eine Mentee im Interview ihre Unsicherheiten: „Jetzt habe ich da die Krankheit und gelte offiziell als behindert und auch mit dem Studium, also wie soll das jetzt werden, also da kamen ganz viele Fragen: Was oder wer will mich noch heiraten mit so einer Krankheit? Also so Kleinigkeiten. Oder kann ich Kinder kriegen? Kann ich eine Familie gründen? Das waren so Themen, da war ich irgendwie total entwurzelt erst einmal." Im Tandem wird nicht selten über solche existenziellen Fragen gesprochen und beraten. Dies geschieht oft wechselseitig. So betonen auch die Mentor/-innen in den Interviews, dass sie im Mentoring etwas lernen und Neues mitnehmen.

Was die Wege im Wissenschaftssystem oder auf dem Arbeitsmarkt betrifft, hoffen die Mentees von den Erfahrungen ihrer Mentor/-innen profitieren zu können. Im Tandem werden die beruflichen Situationen verglichen und Parallelen wie auch Unterschiede im Werdegang betrachtet. Konkrete Fragen sind hier: Welchen Hürden begegneten meiner Mentorin bzw. meinem Mentor? Wie hat sie oder er diese bewältigt? Welche Bedeutung hat eine Behinderung beim Erreichen von bestimmten Zielen? Welche nützlichen Ratschläge erhalte ich für mein Studium und den Berufseinstieg?

Oft werden die Mentor/-innen in den Interviews als Vorbilder oder Ebenbilder beschrieben. Sie scheinen zu wissen, wie es ist, mit einer Behinderung oder Erkrankung zu leben. Bei den Mentees wird durch diese Identifikation die Hoffnung und Motivation gestärkt, die eigenen Ziele ebenfalls erreichen zu können. So sagt eine Mentee über ihre Mentorin: „Sie ist schon im Beruf und hat da schon irgendwie einen festen Platz, das habe ich noch nicht. Sie ist einfach ein bisschen, was ich gerne auch noch ein bisschen wären."

Behinderung als Erfahrungsdimension im Mentoring

Die Interviews machen deutlich, dass der Umgang mit der eigenen oder der Behinderung eines anderen Menschen besonders in Übergangssituationen, wie dem Einstieg in das Berufsleben, als Herausforderung erlebt wird. Der damit einhergehende Reorganisationsprozess birgt viele Unsicherheiten, insbesondere da Behinderung häufig als etwas Privates verstanden wird. Nicht alle potenziellen Arbeitgeber verfügen über Vorerfahrungen im Umgang mit Behinderung. Die folgende Äußerung steht stellvertretend für die Befürchtungen, die Mentees formulieren: „Dass die Chefs, die das dann auf den Tisch bekommen, es nicht gleich bei dem Wort Behinderung weglegen oder in den Mülleimer schmeißen." Die Mentees und Mentor/-innen haben durch den Kontakt miteinander erlebt, dass die Unsicherheiten und auch die mögliche Abwehr, die Behinderung auslöst, sich nicht auf Menschen, die keine Behinderung erfahren, beschränkt. Wie wenig selbstverständlich der gesellschaftliche Umgang mit Behinderung ist, bringt eine Mentee folgendermaßen auf den Punkt: „Faszinierend, die Erfahrung, als Behinderte selbst nicht zu wissen, wie ich mit anderen Behinderten umgehen soll."

Im Rahmen des Programms setzen sich die Beteiligten mit der Vielfalt von Behinderungen und chronischen Erkrankungen auseinander. Behinderung wird als Ankerpunkt für Differenzierungen und in Bezug zu gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen thematisiert: Wer bestimmt, was ein „normales Aussehen" ist? Was bedeutet eigentlich „nichtbehindert" im Verhältnis zu „behindert"? Was unterscheidet eine wenig oder kaum sichtbare chronische Erkrankung von einer sichtbaren Behinderung? Solche Reflexionen stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang zu den Karrierewünschen der Mentees, denn die Fremdwahrnehmung von Behinderung wird für den Einstieg in das Erwerbsleben als sehr bedeutsam erlebt. Eine Mentee beschreibt, dass sie ihre Behinderung bei einer Bewerbung eher umschreibt als diese unmittelbar anzusprechen, um beruflich interessant zu sein. Provokativ formuliert steht dahinter der Gedanke: Darf ich behindert sein, wenn ich beruflich erfolgreich sein möchte? Dies zeigt exemplarisch, mit welchen Befürchtungen und Zuschreibungen sich die Interviewten beim Einstieg in das Berufsleben auseinandersetzen. Einige Beteiligte thematisieren in den Interviews das Gefühl, aufgrund der Behinderung und im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder Erkrankung mehr leisten zu müssen. So sagt eine Mentee: „Ich kenne dieses Gefühl, körperliche Defizite auszugleichen mit guten Leistungen, wo man überzeugen kann, und in Studienleistungen und Noten und beruflichen Leistungen kann man das, wo man grad keine körperliche Arbeit braucht, kann man dann halt gut Erfolge erzielen, mit denen man dann versuchen kann zu kompensieren." Vor diesem Hintergrund wird Behinderung nicht ausschließlich als Hürde thematisiert. Im Gegenteil: Viele Mentees und auch Mentor/-innen sehen besondere Stärken, die eine Behinderung mit sich bringt und von denen sie in beruflichen Kontexten profitieren können. Eine Teilnehmerin benennt beispielsweise eine starke „Zielfokussierung" und besondere „Durchsetzungsfähigkeit", die durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung entsteht. Hier wird deutlich, dass Behinderung abseits des Defizitdenkens neu gedeutet werden kann, wozu der Austausch- und Unterstützungsprozess im Mentoring-Programm sehr deutlich beiträgt. Hinzu kommen die Thematisierung von sozialpolitischen Fragen und Forderungen und eine damit verbundene stärkere Vernetzung. Bemerkenswert ist zudem, dass die Frage nach der Bedeutung von Geschlecht für Chancen und Benachteiligungen im Bildungsprozess und im Erwerbsleben sehr differenziert und zugleich recht widersprüchlich

beantwortet wird: So wird von den Mentees und Mentor/-innen einerseits Mentoring als Frauenförderkonzept stark gemacht, da davon ausgegangen wird, dass Frauen es nach wie vor schwerer haben, in führende berufliche Positionen aufzusteigen. Zum anderen wird reflektiert, dass eine Behinderung im Zusammenhang mit Männlichkeit zu sehr viel gravierenderen Ausgrenzungserfahrungen im Vergleich mit Weiblichkeit führen kann. Einige Beteiligte einer Gruppendiskussion sind der Meinung, dass von Männern immer noch eher Leistungen erwartet werden, die an einen „starken Körper“ gebunden sind. Frauen mit Behinderung seien ihnen gegenüber deshalb im Vorteil und keineswegs immer benachteiligt. Diese Auseinandersetzung mit den Verflechtungen von Geschlecht und Behinderung verdeutlicht, wie widersprüchlich gesellschaftliche Zuschreibungen von Differenz und daran gebundene Bewertungen wirken.

Ein veränderter Umgang mit Herausforderungen?

In den Interviews zu Beginn des Mentoringprozesses (t1) beschreiben die Studentinnen Behinderung in Bezug auf das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt als eine (un)sichtbare Barriere, die nur durch überdurchschnittliche Leistungen oder Netzwerkbeziehungen überwunden werden kann. Demgegenüber weisen die Interviews nach Abschluss des einjährigen Programms (t2) veränderte Sichtweisen auf. Jetzt werden Hürden weniger als etwas temporär und punktuell mit großem Energieaufwand zu Überwindendes thematisiert, vielmehr erscheinen Hindernisse eher als eine dauerhafte Konstellation, mit der es langfristig und strategisch umzugehen gilt. Als Ergebnis der im Mentoring vollzogenen Prozesse wird somit eine veränderte Wahrnehmung von Herausforderungen im Zusammenhang von Geschlecht und Behinderung sichtbar, ebenso wie das Anpassen von Handlungsmöglichkeiten durch die Abwägung und Weiterentwicklung von Strategien im Umgang mit Hürden auf dem Karriereweg. Zugleich wird aus der Perspektive von Menschen, die sich sehr bewusst mir ihrer eigenen Leistungsfähigkeit auseinandersetzen, deutlich, wie sehr das Wissenschaftssystem auf überdurchschnittliche Leistungen zielt und mit welchem Druck alle, die einen akademischen Abschluss anstreben, gegenwärtig konfrontiert sind. Die differenzierten Auseinandersetzungen der Mentees und Mentor/-innen können vor diesem Hintergrund als ein Reflexionsraum für den Umgang mit dieser Konstellation betrachtet werden.

Danksagungen

Das Forschungsteam der Universität Kassel dankt allen Teilnehmenden der Studie „MentEva“ für ihre Bereitschaft, ihre persönlichen Erfahrungen zu erzählen und in Gruppen zu diskutieren. Ebenso danken wir dem Hildegardis-Verein für die kontinuierliche Kooperation und die damit verbundenen ausführlichen Gespräche über die Forschungsergebnisse und deren Relevanz für die Weiterentwicklung des Mentoring-Programms.

Weitere Informationen und Kontakt

Frau Prof. Dr. Mechthild Bereswill, Fachgebiet Soziologie sozialer Differenzierung und Soziokultur, Universität Kassel, Fachbereich Humanwissenschaften, Institut für Sozialwesen, Arnold-Bode Straße 10, 34127 Kassel

www.uni-kassel.de/fb01/institute/sozialwesen/abteilung-2/fachgebiete/soziologie-sozialer-differenzierung-und-soziokultur.html

Vertiefende Literaturhinweise

Barzantny, Anke: Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Eine figurationssoziologische Untersuchung zur akademischen Medizin, 1. Aufl., Wiesbaden 2008.

Bereswill, Mechthild: Geschlecht; in: Baur, Nina/Korte, Hermann/Löw, Martina/Schroer, Markus (Hg.): Handbuch Soziologie, Wiesbaden 2008, S. 97–116.

Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael: Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung, 3. Aufl., Opladen 2010.

Peters, Sibylle/Schmicker, Sonja/Weinert, Sybille: Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring, 1. Aufl., München und Mering 2004.

Waldschmidt, Anne/Schneider, Werner: Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld, Bielefeld 2007.

2.2. Der Blick von innen: Erfahrungsberichte von Projekteilnehmenden

Nach dem Ende der Mentoring-Phase des Programmes war es für den Hildegardis-Verein von großem Interesse zu erfahren, wie die Teilnehmenden ihre 12 Monate im Tandem erlebt und ob sich ihre ursprünglichen Erwartungen erfüllt hatten. Darüber hinaus waren im Hinblick auf zukünftige Projekte mit ähnlichen Zielgruppen auch ihre Anregungen und Kritik von Bedeutung.

Deshalb wurden die Mentees und Mentor/-innen im Frühjahr 2012 darum gebeten, diese Aspekte in Texten, deren Form frei gewählt werden konnte, schriftlich zu kommentieren. Einige der Rücksendungen waren in der Art von Berichten verfasst, andere als Briefe und Essays. Alle boten einen aufschlussreichen Einblick in die Rezeption des Mentoring-Programms, die persönlichen Beziehungen zwischen den Zweier-Teams und den Mitgliedern der drei Gruppen sowie die Lernerfahrungen, die im Verlauf der verschiedenen Veranstaltungen gemacht wurden.

Eine Auswahl der aus der Feder der Mentees, Mentorinnen und Mentoren stammenden Texte finden Sie auf den folgenden Seiten. Um auch die Perspektive der Projektverantwortlichen nicht zu kurz kommen zu lassen – ohne sie bleibt das Bild unvollständig –, wird sie durch einen Essay von Kirsten Schmidt vervollständigt, die als Projektreferentin alle drei Mentoring-Gruppen begleitet hat. Sie konnte während des Projektes eigene Erfahrungen machen und als junge Akademikerin mit Behinderung, die erst vor wenigen Jahren ihr Studium ohne das Angebot eines Mentoring-Programms erfolgreich zum Abschluss gebracht hat, persönliche Einsichten zu Mentoring und Behinderung beisteuern. Den Abschluss dieses Teils der Dokumentation bildet ein Interview mit Irmtraud Betzler, die als Supervisorin und externe Fachfrau das Programm ebenfalls durch alle Programmphasen begleitet und methodisch besonders intensiv reflektiert hat.

Ruth Würtenberger & Frauke-Lisa Seidensticker

Ruth Würtenberger, Mentee Gruppe C, hat einen BA in Economics von der Berlin School of Economics and Law, wo sie inzwischen einen Master-Abschluss in Non-profit Management und Public Governance anstrebt. Sie hat eine chronische Erkrankung.

Frauke-Lisa Seidensticker, ihre Mentorin Gruppe C, ist selbstständige Beraterin in Berlin. Sie hat eine chronische Erkrankung.

Liebe Frau Seidensticker,
nun ist ein Jahr vorbei und das Mentoring ist somit beendet ... abschließend stellt man sich die Frage, lief es so, wie man es sich vorgestellt hat? Hat man die Ziele, die man sich zum Anfang gestellt hatte, auch auf den Weg bringen können ...?
Das Programm war ja die perfekte Gelegenheit für mich zu schauen, ist das, was ich so in meinem Leben mache, richtig, oder bin ich auf einem völlig falschen Weg? Wo will ich hin, in der näheren und auch weiteren Zukunft? Wie werde ich mit meiner Krankheit gegenüber Arbeitgebern umgehen? Und ... was für ein Praktikum könnte ich machen, um meinen Lebenslauf noch etwas „aufzuhübschen"? Naja, eigentlich hätte ich tausend Baustellen gehabt, die ich gerne bearbeiten würde ... Warum bin ich manchmal so unmotiviert? Liegt das daran, dass ich ein falsches Ziel verfolge? Warum kann ich nicht so selbstbewusst wie andere Menschen auftreten? Fragen, die ich mir selbst nicht beantworten kann ...
Und bei dem Programm habe ich dann eben mitgemacht, weil ich jemanden Außenstehenden haben wollte, der mich irgendwie zu der Beantwortung dieser Fragen bringt ... jemand mit Erfahrung und einer anderen Sichtweise.
Wie ist es bei Ihnen? Mit welchen Erwartungen sind Sie in das Mentoring-Programm gegangen?

Liebe Frau Würtenberger,
ich dachte damals, da schauen wir mal, was das für eine junge Frau ist, von der man mir erzählt hatte, sie hätte beruflich ähnliche Interessen wie ich. Ihr gefallen NGOs, sie ist sehr engagiert – und sie hat wie ich so ein kleines gesundheitliches Problem ... Ja, und dann haben wir uns in der Lobby eines schicken Berliner Hotels getroffen und sind ins Gespräch gekommen – das dann ein Jahr lang andauerte, mal in Friedrichshain, mal in Schöneberg, mal in Kreuzberg! Es kam bei mir an, dass Sie sich manchmal nicht so wohl gefühlt haben – dann haben wir mal über Visionen geredet und Sie haben eine TOLLE Collage gebastelt, und dann, und letzten Endes, habe ich mich gefragt: Wer kann Sie aufhalten? Sie wissen so genau, was Sie spannend finden, wo es für Sie langgeht, und Sie können auch damit umgehen, dass es manchmal etwas langsamer gehen muss! Genau so geht's – das ist die Antwort, die ich auch für mich gefunden habe. Wie haben Sie unseren Dialog erlebt?

Liebe Frau Seidensticker,
jaaaaa, die Collage!!! Für diesen Tipp, eine Collage zu basteln, um meine genauen Ziele zu finden, dafür bin ich Ihnen so dankbar. Das war ein echter Zauber und hat mich sehr in meinen Zielen bestärkt. Zudem hat es mir gezeigt, dass ich das alles schon ganz richtig mache. Das war eigentlich auch die wichtigste Erkenntnis, die ich in diesem Jahr machen konnte ... Es klingt zwar so einfach, aber für mich ist es ein Riesenschritt zu erkennen, dass ich mich auf mein Gefühl verlassen kann.
Sicher hätte ich gerne noch viel aus der Arbeit mit Ihnen gezogen, doch leider war ich dann im Endeffekt doch sehr mit mir selbst in diesem Jahr beschäftigt, da meine Bachelorarbeit mich etwas überforderte ... Aber ich danke Ihnen, dass Sie diesen Umstand so angenommen haben und trotzdem zu jeder Zeit ein offenes Ohr angeboten haben.
Ich hoffe sehr, dass auch Sie eine positive Bilanz ziehen können!
Schade war, dass Sie nie zu einem Seminar in Bonn anreisen konnten. Für mich waren diese Wochenenden sehr wichtig, um mich mit meinen Mit-Mentees auszutauschen und eine schöne Zeit zu verbringen.

Reiner Schwarzbach

Reiner Schwarzbach,
Mentor Gruppe A,
ist Referent in der Projektgruppe „Neukonzeption des Behindertenberichtes“ am Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er hat keine Behinderung.

Als ich gefragt wurde, ob ich bereit sei, am Mentoring-Projekt teilzunehmen, habe ich zunächst gezögert. Meine ursprüngliche Vorstellung war, dass Frauen, die mit/trotz des Erlebens von Behinderung ihren Karriereweg gegangen sind, Studentinnen mit Beeinträchtigungen ihre Erfahrungen verfügbar machen. Wo sollte da der Platz für mich als Mann (ohne Beeinträchtigung) sein?

Obwohl ich nicht völlig überzeugt war, Wesentliches in das Projekt einbringen zu können, habe ich nach einigem Zögern dennoch zugesagt. Erst später habe ich dann gespürt, dass die besondere Qualität des Projektes das Leben und die Erfahrung von Vielfalt war. Und ich war Teil dieser Vielfalt und konnte als dieser die Perspektive eines nicht behinderten Mannes bieten.

Mit Vielfalt meine ich nicht nur die Unterschiede der Lebens- und Erfahrungshintergründe der Teilnehmenden, sondern noch stärker die Mehrdimensionalität des Austausches. Ich hatte gedacht, meine Rolle würde (lediglich) darin bestehen, Orientierung in beruflichen Fragen zu geben und Netzwerke für den Berufseinstieg verfügbar zu machen. Weit gefehlt!

Als ich dann in sehr persönlichen Fragen einbezogen wurde, war das zunächst für mich nicht nur ungewohnt, sondern auch etwas mit Angst besetzt. Später habe ich das in mich gesetzte Vertrauen als Geschenk erleben können und erlebe es noch stets.

Vertrauen ist ein Schlüsselbegriff, der das Verständnis für den Erfolg des Mentorings öffnet. Für mich war es anfangs rätselhaft, dass Menschen, die aus sehr unterschiedlichen Situationen zum Mentoring fanden, mit großer Offenheit aufeinander zugingen.

Als ich mit dieser Frage nach dem Halbzeittreffen nach Hause kam, brachte meine Frau es einfach auf den Punkt: „Du hast mit engagierten Menschen zu tun, die bereit sind, ihr Wochenende zu investieren.“

Aber das ist nicht die ganze Wahrheit! Eine umsichtige Regie, eine sorgfältige Auswahl der Mentorinnen und Mentoren und eine kluge Zuordnung der Mentees garantierte, dass niemandem Vertrauen geschenkt wurde, der es nicht wert war. Insofern hat das Mentoring einen Schutzraum geboten, innerhalb dessen man sich gefahrlos aufeinander einlassen konnte.

Diese Qualität ermöglichte eine Form gemeinsamer (Ziel-)Orientierung, wie sie in anderen Formaten (Beratung, Coaching) nur schwer realisiert werden kann.

Was bleibt ist Dankbarkeit dafür, ein Stück des Wegs gemeinsam gehen und sehen zu dürfen, wie sich gute Entwicklungen von Lebenslinien ergeben.

Martina Metzger

Martina Metzger,
Mentee Gruppe A,
promovierte Historikerin und Islamwissenschaftlerin, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Lüneburg.
Sie hat eine Behinderung.

Als ich mich 2008 um einen Platz im Mentoring-Projekt bewarb, schrieb ich gerade an meiner Doktorarbeit zum Thema „Bewältigung, Auswirkungen und Nachwirkungen des Bombenkrieges in Berlin und London 1940 – 1955“. Diese Arbeit erfüllte mich sehr. Doch die Fertigstellung meiner Dissertation war damals bereits absehbar und damit rückte auch die mit vielen Unsicherheiten verbundene Phase des Berufseinstiegs schneller heran, als es mir manchmal lieb war. Mir war damals nur allzu bewusst, dass dies für mich eine Herausforderung in doppelter Hinsicht war: Zum einen ist die Jobsuche für keinen Absolventen eines geisteswissenschaftlichen Studienfaches einfach. Zum anderen sah ich in meiner Behinderung eine weitere Hürde. Da meine Mimik nur eingeschränkt funktioniert, muss ich bei jeder Kontaktaufnahme die Barriere der Irritation über mein starr wirkendes Gesicht überwinden. Als Kind und als Jugendliche kam es mir oft so vor, als ob das eine unüberwindbare Mauer war, die zwischen mir und meinen Mitmenschen stand. Ich zweifelte an meiner Kommunikationsfähigkeit. Doch schon seit dem Abitur war es mir wichtig gewesen, meinen beruflichen Werdegang bewusst zu gestalten und mich dabei an meinen Interessen und Stärken zu orientieren. Ich habe mir sehr genau überlegt, welches Fach und welche Uni zu mir passen. So habe ich vor dem Abitur alle Informationsangebote – auch und gerade solche, die sich an Menschen mit Handicap richteten – dankbar angenommen und genutzt. Ähnliche Strategien wollte ich nun bei meinem Berufseinstieg anwenden. Es war mir ein Anliegen, diese Übergangsphase aktiv zu gestalten und mein Leben in die eigenen Hände zu nehmen. Das Mentoring-Projekt kam mir dabei wie gerufen. Ich erhoffte mir davon keine Patentrezepte, sondern vielmehr konstruktive Denkanstöße und Erfahrungsberichte, auf die ich bei der eigenverantwortlichen Entwicklung meiner Bewältigungsstrategien zurückgreifen konnte. Vor allem wünschte ich mir Anregungen zum konstruktiven Umgang mit Absagen und Durststrecken in der Bewerbungsphase.

Das Mentoring-Projekt war von Anfang an eine große Ermutigung, die mir richtig guttat. Dass ich den Start in mein Mentoring-Tandem mit Andreas so gut hinbekommen habe, obwohl er beim Auftakttreffen aus Krankheitsgründen nicht anwesend war, verschaffte mir Selbstbewusstsein in Sachen Kommunikation. Das Feedback meines Mentors im Verlauf unserer Zusammenarbeit bestätigte dies. Obwohl Andreas aufgrund einer Schädigung durch Contergan Schwierigkeiten mit dem Hören hat, klappte unsere Verständigung problemlos. Ich lernte, langsamer und ruhiger zu sprechen, damit Andreas Zeit hatte, alles aufzunehmen, was ich ihm mitteilte. Dabei merkte ich, dass mir diese Ruhe auch guttat und mich gelassener machte. Diese Erfahrung gelungener Kommunikation war für mich unglaublich befreiend. Denn ich begriff nun, dass die Schranken, die in meiner Kindheit noch so unüberwindlich schienen, auf einmal wie weggeblasen waren, weil ich meine innere Haltung geändert hatte. Ich lernte mehr und mehr, mich von dem Druck, im zwischenmenschlichen Miteinander permanent beweisen zu müssen, wie kommunikations- und kontaktfähig ich war, zu verabschieden. Dadurch hatte ich endlich die Kraft, die Vernetzung mit Fachkollegen gezielt anzugehen. Ich flog noch 2009 zu einer Konferenz über den Bombenkrieg nach Exeter.

Auch den Austausch in der gesamten Gruppe aus Mentees und Mentoren bei den Treffen in Bonn erlebte ich als außerordentlich ermutigend. Danach fühlte ich mich immer wie beflügelt. Mit Tatjana, einer Mentee aus München, entwickelte ich eine Freundschaft, die bis heute gehalten hat. Besonders gut-

getan hat mir ein Workshop zum Thema Berufseinstieg beim Halbzeittreffen, den Reiner Schwarzbach von der ZAV leitete. Dabei machten wir eine Übung, bei der es darum ging, die eigenen Stärken herauszufinden. Wir sollten uns überlegen, in welcher beruflichen Situation wir voll und ganz erfüllt und glücklich waren. Ich dachte daran, wie ich bei meinem Archivaufenthalt in London Dokumente für meine Doktorarbeit ausgewertet habe, die belegten, wie viele Reparaturen von Schäden trotz des noch andauernden Bombardements erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Diese Erkenntnis, was Menschen unter unglaublich schwierigen Umständen schaffen und bewegen können, begeisterte mich sehr. Diese Übung und weitere Diskussionen waren ein Impuls, mich in der Übergangsphase des Berufseinstiegs an meinen Potenzialen zu orientieren. Das Empowerment, das ich aus dem Bewusstsein über meine Stärken zog, war für mich eines der wichtigsten Ergebnisse des Mentoring-Projekts.

Ende 2009 ging meine Mentoring-Zeit zu Ende. Die größten Herausforderungen standen mir jedoch noch bevor – der Abschluss meiner Doktorarbeit und die Jobsuche. Nun ging es darum, das, was ich gelernt hatte, konsequent im Alltag und auch in Durststrecken anzuwenden und meine Stärken zu leben. In dieser Zeit des Übergangs gab es Erfolge und schöne Momente, aber auch Rückschläge. Meine Doktorarbeit schloss ich mit der Note 1,2 ab. Darüber hinaus sammelte ich Erfahrung in freiberuflichen Tätigkeiten. Ich führte ein Zeitzeugenprojekt über Widerstand und Zivilcourage im Dritten Reich durch und übersetzte Geschichtsbücher vom Englischen ins Deutsche. Zu den glücklich machenden Erfahrungen dieser Zeit gehörte auch, dass ich 2010 mit meinem Freund zusammenzog. Er bestärkt mich darin, konsequent meine Potenziale auszuschöpfen und meinen Weg zu gehen. Doch es gab auch Zeiten der Prüfung, in denen ich meine ganze Kraft und meinen ganzen Mut brauchte, um die Verantwortung für mein Leben aktiv zu übernehmen. Besonders belastend war in dieser Phase der Umgang mit Menschen, die den Glauben an das Leben und an die eigene Selbstwirksamkeit verloren hatten. Solchen begegnete ich in einer Weiterbildung zum Projektmanagement, die ich vier Monate lang machte, täglich. Zusätzliche Herausforderungen waren damals die sich in die Länge ziehende Jobsuche – mir fehlte monatelang immer das letzte Quäntchen Glück dabei – und einige private Probleme. Das alles konnte mich letztlich nicht von meinem Weg abbringen. Denn ich war aus tiefster innerer Überzeugung entschlossen, mein Leben in die Hand zu nehmen und mir eine positive Grundhaltung zum Leben zu bewahren. Eine Einladung des Hildegardis-Vereins zur Podiumsdiskussion beim Halbzeittreffen 2011, die gerade in eine besonders schwierige Phase fiel, erwies sich dabei als sehr hilfreich. Als ich da auf dem Podium saß, hatte ich das Gefühl, nicht nur dem Publikum, sondern auch mir selbst Mut zuzusprechen. Dazu kam eine bewegende Erfahrung, die ich einige Wochen später an einem trüben Augusttag erlebte, als ich eine Radiosendung zum 50. Jahrestag des Mauerbaus hörte. Dabei ging es auch um die friedliche Revolution 1989, die schließlich zum Mauerfall führte. Es wurde geschildert, wie die Menschen trotz ständiger Angst und drohender Gewalt aufgestanden sind, um für Freiheit und Menschlichkeit einzustehen. Auf einmal spürte ich eine tiefe Erfüllung und dachte: Es ist mein Lebensziel zu erforschen, welche Entscheidungs- und HandlungsPotenziale es auch in schwierigen und scheinbar ausweglosen Situationen gibt, und diese Erkenntnisse weiterzugeben. Nie zuvor hatte ich so klar erkannt, wo meine Berufung liegt. So beschäftigte ich mich im Sommer und Herbst 2011 ganz bewusst mit derartigen Themen und machte diese Schwerpunkte zum Teil meiner Bewerbungsstrategie. Auf einmal spürte ich eine tiefe innere Ruhe und Festigkeit in mir selbst. Ich hatte meinen roten Faden gefunden, da konnte im Außen passieren was wollte. Mit dieser Haltung trat ich im Oktober 2011 zum Vorstellungsgespräch in Lüneburg an. Im entscheidenden Moment blendete ich den ganzen Stress aus und präsentierte in dem Gespräch die Dinge, die mir wirklich wichtig waren. Mit Erfolg: Ich bekam den Job.

„Ich wünschte, Mentoring-Programme würden viel stärker und kontinuierlich eingesetzt werden, in verschiedenen Bereichen und zur Begleitung schwieriger Lebensphasen aller Menschen."

eine Mentorin

Heute gebe ich an der Universität Lüneburg ein Seminar zum Thema „Lebenswege und Überlebensstrategien von politisch Verfolgten in Hamburger Konzentrationslagern", das bei den Studierenden auf großes Interesse stößt. Zudem beteilige ich mich an der Durchführung von Workshops zur Schreibdidaktik, bei denen ich Studierende ermutige, ihren eigenen Weg zu gehen.

Auch wenn meine Stelle – wie wohl die meisten in diesem Bereich – befristet ist, habe ich in meiner im Mentoring erlernten und in der Übergangsphase konsequent praktizierten verantwortungsorientierten inneren Grundhaltung eine Sicherheit gefunden, die mich gelassen in die Zukunft blicken lässt. Die Botschaft von Joachim Gauck in seiner Antrittsrede, als er sagte, „Aber dass es möglich ist, nicht den eigenen Ängsten zu folgen, sondern den Mut zu wählen, das haben wir gezeigt", das ist für mich die wichtigste Lektion, die ich auch durch das Mentoring-Projekt für das Leben mit meinem Handicap verinnerlicht habe.

Fazit: Das Mentoring-Projekt sollte (mit gesicherter finanzieller Förderung) unbedingt dauerhaft fortgesetzt werden, weil es Menschen mit Handicap in die Lage versetzt, ihre Potenziale zu erkennen und zu leben.

Daria Celle-Küchenmeister

Daria Celle-Küchenmeister, Mentorin Gruppe C, ist Rehabilitationspädagogin und Beauftragte für Behinderung im Studium an der Universität Duisburg-Essen. Sie hat eine chronische Erkrankung.

Manchmal kommen Dinge unverhofft auf einen zu. So war es auch beim Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins. Eigentlich war meine Absicht, nach Plätzen für Mentees zu fragen, und dann wurde ich dabei selbst als Mentorin ausgewählt.

Ein ausführliches Gespräch mit der Koordinatorin führte zu einem gelungenen Matching-Prozess. Nach kurzer Bedenkzeit entschied ich mich für die Aufgabe als Mentorin. Die Mentee und ich nahmen Kontakt zueinander auf. Aufgeregt war ich schon, welche Erwartungen, Hoffnungen, Ziele auf mich zu kommen. Per Telefon und E-Mail wurden die Passgenauigkeit der ersten gegenseitigen Erwartungen und Gemeinsamkeiten offenkundig.

Niemals hätte ich gedacht, dass mich meine Mentee so positiv überrascht. Am Anfang unserer Zusammenarbeit war der zu bewältigende Berg von anstehenden Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, Zeitmanagement, Organisation, Motivation unter Berücksichtigung der Behinderung gewaltig. Mit jedem weiteren Schritt und Begleitung erkannte ich, dass in dieser sympathischen Studentin eine aufgeweckte, souveräne und zielstrebige Person steckt. Eine innere Freude kam auf.

Treffen konnten wir uns persönlich ca. einen Monat später. Als ich auf dem Bahnsteig auf meine Mentee wartete, fiel mir ein: „Das ist ja wie ein Blind-Date.“ Obwohl einige Personen aus der Bahn ausstiegen, haben wir uns sofort erkannt. Die erste Begegnung war durch Sympathie geprägt und verlief ganz unverkrampft, locker.

Ohne Umschweife begannen wir mit unserer Arbeit. Als Unterstützung hatten wir einen „Vertrag“ für das Mentoring-Programm bekommen, den wir gewissenhaft aushandelten. Auch wenn es sehr viel Zeit und Pausen benötigte, hat sich diese Vorbereitung gelohnt. Vielleicht kommt Vertrag wirklich von vertragen. Meine erste Lernerfahrung war hier, dass Pausen/Auszeiten nötig sind und eingefordert werden.

Reichhaltige Erfahrungen vermittelte mir unser Abschlusstreffen in Bonn. Die Heterogenität der Mentees und Mentor/-innen war sehr spannend zu beobachten. Stolz war ich auf meine Mentee, dass sie sich traute, den Auftakt zum Erfahrungsaustausch zu wagen. Schade war nur, dass wir beide selbst wenig Zeit zum Austausch hatten. Insgesamt waren die Eindrücke für uns beide sehr vielfältig und auch ich konnte viel lernen. Meine Annahme ist, dass wir drei verschiedene Phasen in der Mentorin-Mentee-Beziehung durchleben. Die erste Phase nenne ich „Gemeinsamkeiten entdecken“, das ist ein Klebstoff für eine vertrauensvolle Beziehung auf Augenhöhe; in der zweiten Phase setzten wir uns auseinander und erkannten die Unterschiede – sowohl die Stärken als auch die Schwächen, in der dritten Phase konnte man sich selbst und die anderen wohlwollend anerkennen.

Insgesamt finde ich das Mentoring-Programm gelungen und es war auch wichtig, dass Mentor/-innen als auch Mentee mit/ohne Behinderung zusammenkamen. So konnte nicht nur ich erfahren, dass auch Menschen ohne Behinderung sich ausgegrenzt fühlen, wenn wir uns zu sehr auf behinderungsspezifische Fragen konzentrieren. Jedoch denke ich, dass es für Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung wichtig ist, den damit verbundenen Fragen Raum zugeben. Vielleicht trägt ein gemeinsamer Austausch mit Menschen mit/ohne Behinderung zum gegenseitigen Verständnis bei und wirkt gegen Entfremdung.

Nach diesen positiven Erfahrungen sowohl mit den Projektmitarbeiter/-innen, Teilnehmenden im Mentoring-Programm und mit der gelungenen Mentoring-Beziehung würde ich mir eine Implementierung dieses inklusiven Mentoring-Programms wünschen. Die Beteiligung von Mentor/-innen aus Unternehmen, Institutionen oder Organisationen hat auch den Mentees einen anderen Einblick in den Berufsalltag geboten. Ein durchdachtes Konzept ist zwar kein Garant für ein erfolgreiches Mentoring-Programm, jedoch ein erster Schritt dazu. In diesem Sinne wünsche ich dem Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins, dass es viele Nachahmer findet und wir von ihren positiven wie negativen Erfahrungen lernen dürfen. Bei unserem letzten Treffen bekam ich eine sehr schöne Rückmeldung von meiner Mentee, die lautet, „Durch die Anerkennung der Hilfsmittel, habe sie auch ihre Behinderung mehr anerkannt“. Auch wegen dieser Aussage bin ich sehr zuversichtlich, dass sie sowohl beruflich als auch persönlich ihren Weg (Karriere) findet.

Isabelle de Lange

Isabel de Lange, Mentee Gruppe C, studiert Jura in Frankfurt an der Oder. Sie hat eine chronische Erkrankung.

Das Mentoring-Projekt war für mich eine einzigartige Erfahrung. Bis dato hatte ich kaum Kontakt zu Menschen mit Behinderung. Nach allem, was ich im letzten Jahr erlebt habe, bringe ich ihnen den größten Respekt entgegen. Für Menschen ohne Behinderung ist es schon schwer genug, das merke ich besonders bei meinem Studiengang Jura. Aber meine Mentorin, die blind ist, hat es trotz aller Hindernisse geschafft, das Rechtsstudium abzuschließen und erfolgreich als Anwältin zu arbeiten. In dem letzten Jahr war sie mir diesbezüglich ein Vorbild.

Das Mentoring-Projekt hat generell einen Austausch vielfältiger Erfahrungen ermöglicht, was ich als sehr positiv und bereichernd empfunden habe. Bevor ich Teil davon wurde, war ich eher verschlossen. Das letzte Jahr hat mich jedoch gelehrt, dem Leben und den vielen Menschen, denen man begegnet, offener gegenüberzutreten.

Mit meiner Mentorin stand ich meistens in E-Mail-Kontakt. An einem Tag jedoch hat sie mich mitgenommen, um ihre Arbeit zu erleben. Ich war zum ersten Mal Zeugin eines Gerichtsverfahrens und auch zum ersten Mal Besucherin eines Gefängnisses. Dort bin ich Menschen begegnet, die Vergehen oder Verbrechen begangen haben. Doch auch diesen Menschen muss man mit Respekt und Achtung entgegentreten, das hat mir meine Mentorin gezeigt.

In Bezug auf mein Studium war sie mir eine große Hilfe. Es standen einige nicht leichte Prüfungen an und ich war oft mit dem Lernen

überfordert. Doch jedes Mal konnte meine Mentorin mir weiterhelfen und letztendlich habe ich es geschafft, alle zu bestehen.

Im Laufe des Jahres konnte ich leider nicht an allen Veranstaltungen teilnehmen, da sie meist genau in meine Klausurenphase fielen, was ich sehr schade fand. Allerdings fanden zwischendurch ein paar Mal Treffen der Berliner Mentees statt, zu denen ich es einmal geschafft habe. Wir hatten einen tollen austauschreichen Abend. Falls also bei zukünftigen Projekten eine kleine Gruppe der Mentees aus derselben Gegend kommt, kann ich nur empfehlen, sich auch abseits der projektbedingten Treffen mal zu verabreden.

Im Großen und Ganzen kann ich behaupten, bei dem Projekt nur gewonnen zu haben. Meine einzige richtige Erwartung an das Projekt war, eine Stütze für mein Studium und mein beginnendes Leben in Selbstständigkeit, fern von zu Hause, zu bekommen. Diese Erwartung wurde vollständig erfüllt.

Zum Hildegardis-Verein kann ich bezüglich des Mentoring-Projekts nur sagen: Danke für diese tolle Idee!

Ragnhild Weber-Jonkheer

Dr. Ragnhild Weber-Jonkheer,
Mentorin Gruppe C, bekleidet eine leitende Position in einem Institut für Lebensmittelsicherheit, QS Qualität und Sicherheit GmbH, in Bonn.
Sie hat keine Behinderung.

Liebe Hildegard,
[d. h. lieber Hildegardis-Verein, A.d.R.]

im November 2010 hattest Du mir mitgeteilt, dass ich als Mentorin nun endlich in der 3. Runde des Mentoring-Programms teilnehmen kann. Naturwissenschaftlerinnen scheinen „Exoten“ zu sein im Rahmen dieses Programms. Ich habe mich sehr gefreut und danke Dir dafür, dass Du mir die Gelegenheit gegeben hast, meine Berufs- und Lebenserfahrung mit einer jungen Studentin zu teilen, so wie mich in meinem Studium auch immer wieder Menschen begleitet haben.

Nachdem ich mich anfangs gefragt habe, ob ich ausreichend Energie, Zeit und Inhalt bieten kann, lief dann aber alles ganz einfach, und es wurde uns nie langweilig. Deine Organisation und Vorbereitung des Programms, insbesondere der Leitfaden für die Zusammenarbeit im Tandem, die vorbereitete Mentoring-Vereinbarung und – neben dem Austausch innerhalb der Mentorinnen-Gruppe – die Möglichkeit einer psychosozialen Ansprechpartnerin waren wirksame Unterstützung und haben zu Klarheit und Gelingen beigetragen.

Wir haben im Tandem – immer gelenkt durch die Anforderungen, Wünsche und Vorstellungen der Mentee – Themen bearbeitet, die die Suche nach Praktikumsplätzen, die Bewerbung zum Berufseinstieg oder Fragen zum Studienalltag betrafen. Einmal habe ich meine Studentin an ihrem Studienort besucht; eine Zeit lang hat sie als Praktikantin in dem Unternehmen, in dem ich arbeite, mitgearbeitet. Das Mentoring verlief für mein Empfinden zielorientiert und konstruktiv.

Besonders interessant für mich war es, auf der Netzwerktagung in Berlin und den Treffen der gesamten Mentoring-Gruppe der 3. Runde in Bonn Lebensläufe und Lebensfragen anderer in den Gesprächsrunden kennenzulernen und Gedankenanstöße und Informationen zu bekommen aus Blickrichtungen, die sonst in meinem Lebens- und Berufsalltag kaum eine Rolle spielen, wie z. B. Behinderung und rechtliche Aspekte, Behinderung/Nichtbehinderung: Grenzen – Fähigkeiten – Unterschiede – Verbindendes. Sehr anregend fand ich den Workshop dazu bei der Coacherin Frau Scharlau aus Hagen, „Umgang mit Unterschieden“. Auch die Übungen von Herrn Reith vom Dialogmuseum Frankfurt/Main, „Ein Parcours zum gemeinsamen Lösen von Aufgaben“, waren ein Highlight an Erfahrung, das in Erinnerung bleibt.

Neugierig bin ich auf die Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Programms durch die Universität Kassel (Humanwissenschaften).

Ein organisiertes Mentoring-Programm, in dem Menschen mit unterschiedlichen Begabungen zusammenkommen, sich untereinander austauschen und bereichern und letztlich auch politische Aufmerksamkeit und Veränderung bewirken können, ist eine gute Sache.

Deshalb, liebe Hildegard, kann ich nur sagen, weiter so!

Herzlich,
Deine

Ragnhild Weber-Jonkheer

Bianca Hanke

Bianca Hanke, Mentee von Frau Weber-Jonkheer in Gruppe C, studiert Tiermedizin in Hannover. Sie hat eine Behinderung.

Ich bin mit relativ wenig konkreten Vorstellungen an das Mentoring-Projekt herangegangen. Ich hatte mich sehr auf die Teilnahme gefreut und der Dinge geharrt, die da kommen würden.

Eine der wenigen Überlegungen, die ich hatte, nämlich eine behinderte Mentorin oder einen behinderten Mentor haben zu wollen, um verstanden zu werden und Hilfe im Umgang mit Behinderung zu erhalten, hängte ich aber direkt wieder an den Nagel zugunsten der fachlichen Qualifikation. Im Nachhinein entpuppte sich das als gute Idee, denn ich bekam Anregungen für meine weitere Studien- und Karriereplanung. Ich konnte gegen Ende des Jahres 2011 sogar ein spannendes Praktikum im Unternehmen meiner Mentorin machen. Anders als viele andere Gespanne wurden wir keine besonders engen Vertrauten, aber das war für uns beide in Ordnung und die Form, in der das Mentoring für uns sinnvoll war.

Ich hoffte außerdem vorher, dass die Treffen mit den anderen Mentees eine tolle Erfahrung werden würden. Diese Hoffnung erfüllte sich voll: Die Behinderung spielte an den drei Treffen mit den anderen Mentees eine große Rolle und es gab reichlich Diskussionen. Die verschiedenen Programmpunkte regten dazu an und auch abends gingen unsere Gespräche oft noch lange weiter. An diesen Treffen genoss ich besonders die offene Stimmung, die einen geschützten Raum bot, über die verschiedenen Aspekte der Behinderung und auch darüber hinaus über sehr persönliche Dinge zu sprechen. Dies wäre nicht in jeder beliebigen Runde möglich gewesen. Wir nahmen uns gegenseitig an, ohne dabei unkritisch zu werden. Oft wurde nach- und auch hinterfragt, sodass verschiedene Standpunkte und „Umgangsformen“ mit Behinderung klar wurden. Aber auch die Gespräche über Lebensentwürfe und Pläne waren sehr besonders. Diese Wochenenden waren jedes Mal Inseln im Alltag und viele Ideen blieben hängen, um später noch einmal durchdacht zu werden.

Trotz meiner – wie ich fand – Offenheit dem Programm gegenüber, konnte ich mit manchen Programmpunkten zugegebenermaßen nicht viel anfangen. Es war aber bei jedem Treffen Zeit, das hinterher im Feedback anzusprechen, sodass ich hier nicht genauer darauf eingehen möchte.

Was ich mir noch gewünscht hätte, wäre mehr Zeit mit den anderen Mentees, um diese ganzen Gespräche weiterzuführen. Wir trafen uns auch außerhalb des Programms in Berlin, aber es wäre natürlich toll gewesen, noch mehr Zeit zusammen zu haben, zumal wir aus verschiedenen Ecken Deutschlands kamen. Trotzdem wäre es wohl schwierig, die Treffen länger zu gestalten, als sie jetzt waren, weil Mitarbeiter, Mentees und auch Mentoren die Zeit dafür aufbringen müssten. Den Kontakt aufrechtzuerhalten wird nicht einfach sein – ich wünsche es mir aber sehr.

Eine „außerprogrammatische“ Veranstaltung pro Wochenende, wie der Besuch einer Sehenswürdigkeit in Bonn o. ä., wäre schön gewesen!

Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins hat mir eine spannende, anregende Zeit, viele Erkenntnisse über mich und andere und ein paar Wegweiser für die Zukunft geschenkt. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle noch einmal herzlich bedanken!

Maria Schlanstein

Maria Schlanstein, Mentee Gruppe C, studierte zu Beginn ihres Mentoring-Jahres Medizin in Erlangen und wechselte dann nach Heidelberg, wo sie auch jetzt noch lebt. Sie hat keine Behinderung.

Seit zwei Wochen ist der Frühling in Heidelberg angekommen. Wenn die Bäume in der Stadt grün werden und die sonnenbeschienene Neckarwiese sich wieder mit Menschen füllt, dann ist die kleine, weltbekannte Stadt besonders schön. Einen ganz besonders reizvollen Ausblick auf die Stadt hat man von einem Vorsprung auf dem Heiligenberg, von dem man das ganze Rheintal überblicken kann. Während sich links Heidelberg an den Königstuhl schmiegt, wandert der Blick nach rechts in eine endlose Ebene, an deren Ende der Horizont zu erkennen ist. Würde man den Blick noch viel weiter in die Ferne schweifen lassen können, so könnte man in 500 km Entfernung Paris erblicken. Aber dazu müsste der Horizont erweitert werden.

Wie sehr ich die Möglichkeit bekommen hatte, meinen Horizont auf ganz andere Weise zu erweitern, war mir bei dem ersten Treffen unserer Mentoringgruppe des Hildegardis-Vereins nicht bewusst. Neugierig und ohne jegliche Erwartungen hatte ich mich für das Programm für junge Frauen mit und ohne Behinderung beworben. Deshalb enttäuschte mich auch nicht, dass die Beziehung zu meiner Mentorin nicht so eng war wie bei einigen anderen Mädchen. Schnell fand ich für mich heraus, dass ich vor allem bei den Treffen und dem Austausch mit den anderen viel lernen und erfahren konnte. Kontakte zu knüpfen und zueinander Vertrauen zu fassen, war nicht schwer.

Ich habe gelernt, wie selbstverständlich Hilfe angeboten und angenommen werden kann und wie sehr Ehrlichkeit und ein wenig Humor Berührungsängste unbedeutend werden lassen. Ich habe dadurch mehr Selbstbewusstsein gegenüber mir selbst und anderen Mitmenschen bekommen. Ich habe außerdem erfahren, wie sehr eine körperliche Behinderung gewisse Dinge erschweren kann und wie wenig wir alle uns gleichzeitig in unseren Problemen, Ängsten und Stärken unterscheiden und es oft mit Selbstverständlichkeit schaffen, so viele Situationen zu meistern. Und wie oft habe ich mich in dem Jahr gefragt: Warum habe ich diese Erfahrungen nicht bereits außerhalb des Projektes im Alltag machen können?

Zum Ende des Projektjahres sind dies meine Erinnerungen, Erlebnisse und Gefühle. Ich bin gespannt, was wir alle aus diesen Erfahrungen machen werden und wie sie uns beeinflussen.

Denn auch wir können wohl den Horizont bei Heidelberg für eine freie Sicht bis nach Frankreich nicht erweitern. Aber ob mit Behinderung oder ohne, ob lange oder kurze Haare, ob Mathe- oder Psychologiestudium, wir sind eine Gruppe junger, starker Frauen und hatten und haben alle ein gemeinsames Ziel: Unser Horizont soll riesig sein. Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins hat uns dabei unterstützt.

Fazit: Weiter so, noch viele Jahre und mit vielen weiteren Mädchen! Und wie schön, wenn das Miteinander von Mädchen mit und ohne Behinderung noch einen stärkeren Schwerpunkt bilden würde. Die Gruppe kann gemeinsam so viel voneinander lernen!

Annetraud Grote

Annetraud Grote,
Mentorin Gruppe B, ist Juristin und Schwerbehindertenvertrauensfrau am Paul-Ehrlich-Institut in Langen. Sie hat eine Behinderung.

„Für mich war meine Zeit als Mentorin im Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung des Hildegardis-Vereins ein sehr reiches Jahr voller neuer Begegnungen, Inspiration und Kreativität. Es ist ein schöner Auftrag gewesen, eine behinderte Hochschulabsolventin beim Start ins Berufsleben zu begleiten. Das Thema Behinderung war dabei zwar das verbindende, aber nicht das bestimmende Element! Wir hatten eine wunderbare gemeinsame Ebene, die uns auch weiterhin erhalten bleiben wird. So habe ich den Hildegardis-Verein auch als freundschaftsstiftend über Generationen hinweg erlebt.“

Diesen Satz habe ich vor ca. 1,5 Jahren geschrieben, als der Hildegardis-Verein mich bat, ein kurzes persönliches Statement zum Mentoring-Programm abzugeben. Da ich die damals gewählten Worte immer noch sehr passend finde, möchte ich sie wiederum meinem Bericht voranstellen.

Als ich zum ersten Mal vom Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins erfuhr, war ich aus zwei Gründen sofort von der Idee überzeugt: Zum einen klang der Begriff der „Tandems“, die gegründet werden sollten, vertraut und vielversprechend, da die Idee der Tandempartnerschaft in der Wissenschaft bei uns im Paul-Ehrlich-Institut bereits seit 1996 existiert. Zum anderen erinnerte ich mich an meinen eigenen Berufseinstieg als Juristin im Paul-Ehrlich-Institut unmittelbar nach meinem zweiten Staatsexamen. Auch wenn ich an meinem Arbeitsplatz auf eine große Welle der Hilfsbereitschaft gestoßen bin und tolle und engagierte Kollegen und Kolleginnen kennenlernen durfte, hätte ich mich doch so manches Mal gefreut, als Berufsanfängerin jemanden außerhalb meines unmittelbaren Arbeitsumfeldes fragen zu können, wie ich mit dieser oder jener Situation umgehen soll oder darf. Gerade im Hinblick auf meine bestehende sichtbare Behinderung habe ich zwar immer so „normal“ wie möglich im Arbeitsleben auftreten wollen, aber dennoch bestanden Ängste, gerade hierdurch auch schwächer und nicht so durchsetzungsstark wie vielleicht andere zu wirken.

Daher verwundert es sicherlich nicht, dass ich ca. 10 Jahre später ziemlich rasch eingewilligt habe, selbst Mentorin und damit Begleiterin einer Berufsanfängerin zu werden.

Zunächst hatte ich den Hildegardis-Verein kennengelernt, als man mich darum bat, den Mentees auf dem Halbzeitseminar im ersten Mentoring-Jahr von meinen Erfahrungen als berufstätige Frau mit einer Behinderung zu berichten. Dabei schlug mir auf dieser Veranstaltung so viel Wärme, Herzlichkeit und Anerkennung entgegen, dass ich zum ersten Mal für mich selbst reflektiert habe, dass eigentlich vieles „richtig gut“ gelaufen ist, und dass es mir gelungen ist, das Thema „Behinderung“ nicht als Schwäche, sondern als Bestandteil menschlichen Lebens in mein Arbeitsleben zu integrieren. Mein Handicap stand für mich nie im Mittelpunkt. Das Selbstbewusstsein, das ich erworben habe, hilft mir sehr, meinen täglichen Arbeitsalltag authentisch zu leben. Nicht nur, um diese Erfahrungen weiterzugeben, war ich 2009 gerne bereit, für die zweite Phase des Pilotprojekts „Mentoring für Studentinnen mit Behinderung“ in die Rolle der Mentorin zu schlüpfen.

Ich muss dem Hildegardis-Verein und insbesondere Frau Schmidt als für diesen Teil verantwortliche Koordinatorin auch heute wieder ein Kompliment dafür aussprechen, wie gut es ihr gelungen ist, die „Tandems“ der Mentorinnen und Mentees zusammenzustellen. Zumindest für meine Mentee und mich kann ich das mit Nachdruck bestätigen. Im Wissen, dass es mir ein wichtiges Anliegen ist, neben meiner Kernaufgabe als Juristin junge Menschen auf dem Weg in das Berufsleben – zumindest im PEI – zu begleiten, hat der Hildegardis-Verein mir als Mentee eine junge Frau zugeordnet, die zum Zeitpunkt unseres Kennenlernens ihre Universitätslaufbahn bereits nahezu beendet und den ersten Job als „Beraterin für behinderte Studierende“ an einer Universität quasi schon in der Tasche hatte. Spannend war dieses Matching, da ich eine sichtbare, meine Mentee hingegen eine zunächst nicht erkennbare, dafür sehr schmerzhafte Einschränkung hat. Wir haben uns auf Anhieb unglaublich gut verstanden, und der „berühmte Funke“ ist sofort beim ersten Kennenlernen übergesprungen, sodass wir bereits in der ersten Stunde sehr vertieft in den Dialog eingestiegen sind. Da wir beide sehr kommunikationsfreudig sind, haben wir diesen intensiven Dialog auch während des ganzen Jahres nicht abreißen lassen. Für mich war es unglaublich schön zu erleben, wie die junge Frau erfolgreich ihre ersten Schritte in das Berufsleben gegangen ist, verbunden mit einem Ortswechsel durch die ganze Republik. Gar nicht so einfach, so ein Neuanfang, der mich aber sehr an meinen eigenen Berufsstart erinnert hat. Betonen möchte ich nochmals, dass diese Zeit auch für mich keine „Einbahnstraße“ war, sondern ich auch von den Erfahrungen meiner Mentee sehr profitieren konnte.

Erfreut habe ich erleben können, wie gut es dem Hildegardis-Verein gelungen ist, die verschiedensten Menschen aus unterschiedlichen Professionen zu gewinnen. Auch unter den Mentorinnen ist ein Netzwerk entstanden, das es erlaubt, über den eigenen Tellerrand zu schauen, und auf das ich immer wieder gerne zurückgreife. Die Veranstaltungen, zu denen ich eingeladen wurde, waren durchweg gut organisiert, barrierefrei und inhaltlich sehr spannend. Besonders hervorzuheben ist natürlich die legendäre Netzwerktagung Anfang Dezember 2010, anlässlich derer es zu vielen interessanten und fruchtbaren Begegnungen kam.

Für mich war es vor allem überaus spannend wahrzunehmen, wie ein Verein, der zuvor wenig mit dem Thema „Behinderung“ zu tun hatte, sich diesem mit Leidenschaft und Engagement angenommen und bereits viel bewirkt hat. Beeindruckt hat mich besonders in den letzten beiden Jahren, dass sich das Mentoring-Programm immer mehr dem Gedanken der Inklusion öffnet, mithin auch immer mehr Menschen ohne Behinderungen in das Programm involviert, aus meiner Sicht eine gute Voraussetzung für das selbstverständliche Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen! Weiter so auf diesem Weg!!

Mentee Gruppe A

Das Wichtigste an diesem besonderen Mentoring-Projekt war für mich der Austausch mit Gleichgesinnten. Da ich bei Aufnahme in das Programm gerade erst meine Diagnose Multiple Sklerose erhalten hatte und mich in meinem neuen „Selbst“bewusstein noch sehr unsicher fühlte, hat mir der Kontakt zu anderen chronischen Kranken und Behinderten sehr gut getan. Seitdem bin ich in der Lage, viel selbstbewusster aufzutreten und auch meine Rechte einzufordern. Darüber hinaus ist mir aber auch klar geworden, dass Krankheit und Behinderung nicht alles sind, sondern eine Teilhabe an der Gesellschaft genauso möglich ist wie zuvor.

Mit meiner Mentorin habe ich heute noch freundschaftlichen Kontakt. Sie konnte mir vor allem fachlich eine tolle Hilfestellung leisten. Gerade in meiner universitären Abschlussphase hat sie mir intensiv bei meinen Vorbereitungen geholfen; das hat ihr, glaube ich, selbst Spaß gemacht. Danach hat sie mir bei der Ideenfindung zu einem Dissertationsprojekt helfen können. Nur mit dieser zündenden Idee habe ich es schließlich schaffen können, nahtlos nach meinem Abschluss eine geförderte Promotion zu beginnen.

Als schwierig habe ich empfunden, mit meinen körperlichen Einschränkungen dennoch meine universitäre Arbeit weiterzuführen. Nur langsam habe ich gelernt, meine Zeit neu einzuteilen. Tägliche Schwierigkeiten mit meiner Krankheit und gelegentliches Unverständnis der Mitwelt machen mir manchmal noch zu schaffen. Aber dank des Mentoring-Programms fühle ich mich in der Lage, diese Gefühle gut zu meistern.

Gerade dieses positive Grundgefühl ist es, was mir an dem Mentoring-Programm so gutgetan hat. Auch das dazu passende Rahmenprogramm bei den Treffen hat mir gut gefallen, viele Vorträge sind mir in Erinnerung geblieben. Leider habe ich jedoch nicht zu allen Treffen erscheinen können, da mich öfter Krankheitsschübe aus der Bahn geworfen hatten.

An dieser Stelle möchte ich mich auf jeden Fall noch einmal ganz herzlich für dieses besondere Programm bedanken und kann nur hoffen, dass das Thema Behinderung und Krankheit in der Öffentlichkeit weiter in so positiver Weise weiterentwickelt wird. „Behinderte“ wie „Nichtbehinderte“ sind alle Teile der Gesellschaft, und „nur“ Behindertenrampen zu bauen, reicht nicht aus. Unser aller Potenzial muss mehr genutzt werden!

Herzliche Grüße!

Angelika Scherwitz-Gallegos

Angelika Scherwitz-Gallegos, Mentorin Gruppe B, ist Beraterin und Behindertenbeauftragte am Sehgeschädigten-Zentrum des Karlsruher Instituts für Technologie. Sie hat keine Behinderung.

„Türen öffnen – Wege ebnen” war das Motto im Grußwort von Frau Dr. Hildegard Kaulen, mit dem das Mentoring-Programm im Dezember 2010 in Bonn die Auftaktveranstaltung startete, mit der ich als Mentorin in das Mentoring-Jahr der 2. Runde einstieg. Mit Franz Kafka möchte ich bei dem Bild bleiben: „Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.” Ein Stück des Weges sind wir gemeinsam gegangen als Tandem, meine Mentee und ich innerhalb des professionellen, fürsorglichen und sicheren Rahmens des Programms, in dem jedoch Freiraum für die individuelle Gestaltung von Beziehung und Inhalt gegeben war.

Für mich war die Mentoren-Rolle eine neue Erfahrung, auf die ich gespannt war und auf die ich mich freute. Ich sah darin eine Ergänzung zu meiner Tätigkeit als Behindertenbeauftragte für Studierende, die ich erst vor Kurzem aufgenommen hatte und zu der als langjährige Mitarbeiterin des Studienzentrums für Sehgeschädigte am KIT (Karlsruher Institut für Technologie). Auch fühlte ich mich gut gerüstet durch meine Ausbildung in personenzentrierter Beratung, in der ich mich gerade befand und die mir auch die unschätzbare Gelegenheit bot, das Mentoring zu thematisieren und supervidieren zu lassen.

Anfangs fühlte ich mich etwas befangen in der Gesamtgruppe, da ich eine der wenigen Mentorinnen ohne Behinderung war. Ich erlebte nun die Seltenheit, dass ich die Ausnahme von der Regel und in der Minderheit war. Mir ging es so, wie ich es im Umgang mit behinderten Menschen meistens erlebe: Behinderung oder Nichtbehinderung treten in den Hintergrund, sobald sich die Menschen begegnen, miteinander in Kontakt kommen, sich kennenlernen. Dabei hatte ich in unserer Gruppe den Eindruck, dass unter den behinderten Menschen dort viele waren, die eine sehr positive Lebenseinstellung hatten, humorvoll, souverän, mutig, voller Energie und so oft beeindruckend erfolgreich und zufrieden ihr Leben meisterten. Dies hat mich in den persönlichen Begegnungen anlässlich der Treffen in Bonn und Berlin sehr beeindruckt.

Die Mentoring-Beziehung zwischen meiner Mentee und mir verlief unkompliziert. Von Vorteil war, dass wir anfangs in der gleichen Stadt lebten. Schnell haben wir eine gemeinsame Ebene gefunden, die sich so gestaltete, dass wir uns regelmäßig zu Arbeitstreffen in einem strukturierten Setting zusammenfanden, zu denen die Mentee die Themen meist mitbrachte. Diese orientierten sich an unserem gemeinsam vereinbarten Vertrag und ergänzten sich situativ durch aktuelle Gegebenheiten. Mit der Zeit kamen zu den beruflichen Themen persönlichere hinzu – wir trafen uns zum „privaten Austausch und Plausch”, meist zum Mittagessen und anschließendem Latte Macchiato. Diese Trennung haben wir konsequent eingehalten, das Setting schaffte Verlässlichkeit und Sicherheit. Wir haben das gemeinsam sehr gut bewältigt, haben immer wieder eine Feedback-Runde eingelegt, unsere Ziele abgeglichen, über den Methodeneinsatz, Wünsche, Erfolgs- oder Misserfolgserlebnisse gesprochen. Ich hatte natürlich von Beginn an gehofft, dass unsere Gespräche und die Folgen daraus einen guten Verlauf nehmen würden, so würde ich meine Erwartungshaltung formulieren, die sich auch erfüllt hat. Wesentlich dazu beigetragen hat sicherlich, dass meine Mentee in der Umsetzung ihrer Pläne unglaublich erfolgreich war. Sie hat eine Wunschstelle bekommen und hat auftretende Schwierigkeiten und Unsicherhei-

ten offensiv und sehr reflektiert bearbeitet. Es lief einfach alles in allem rund für sie, was nicht bedeutet, dass es einfach war. Damit bekam auch ich die Bestätigung für die Relevanz meiner Begleitung auf einem solchen Mentoring-Weg. Schön war für mich, wenn ich eine Erfolgs- oder Freudenmail bekam, dass ein Treffen gutgetan, etwas angestoßen hatte oder ein vorab besprochener schwieriger Gesprächstermin gut verlaufen war. Das habe ich als großes Lob empfunden. Offenheit und gegenseitiges Vertrauen waren da und haben sich gefestigt, so haben wir auch den Arbeitsauftrag dieses Berichts genutzt, uns die Zeit zu nehmen zu einem Treffen, bei dem wir uns gegenseitig interviewt haben. Das dokumentierte Ergebnis war uns Einstieg in den Bericht und nochmalige Gelegenheit, das Ganze im Rückblick anzuschauen und auf uns wirken zu lassen.

Das Mentoring-Projekt hat meinen Erfahrungsschatz bereichert und ich würde jederzeit gerne erneut Menschen durch Mentoring begleiten. Ich wünschte, Mentoring-Programme würden viel stärker und kontinuierlich eingesetzt werden, in verschiedenen Bereichen und zur Begleitung schwieriger Lebenssphasen aller Menschen. Mir hat in diesem Prozess mein Wissen in Gesprächsführung und Beratung sehr geholfen. Das gibt Sicherheit im Umgang mit schwierigen Momenten in Gesprächen und in der Beziehung, hilft den „richtigen Abstand" zu finden, zuzuhören, zu reflektieren, die Beziehungsebene anzusprechen, die Interaktionspartner zu schützen. Meine Aufgabe als Mentorin sehe ich weniger im „Tipps und Rat geben" und dadurch lenken wollen, als darin, die Mentee zu stärken, ihren eigenen Weg zu gehen, den Mut aufzubringen, Möglichkeiten und Grenzen zu erfahren und dabei vielleicht eine Einstellung zu entwickeln, mit den ganzen Widrigkeiten im Verlauf des Lebens, mit denen behinderte Menschen konfrontiert werden, auf eine für sie gute Art und Weise umzugehen.

Ich rege an, Mentoren in diesem Sinne etwas an die Hand zu geben, einen Leitfaden, eine Einführung in Gesprächsführung, eine aktiv begleitende Supervision – selbst für den Fall, dass das Mentoring gut läuft.

Der Hildegardis-Verein hat das Programm optimal vorbereitet, strukturiert, organisiert und begleitet. Ich habe mich gut aufgehoben gefühlt und freue mich auf neue und alte Begegnungen beim Abschlusstreffen. Bleiben die Hoffnung und mein Wunsch, dass sich auch dem Programm neue Türen und Wege öffnen, um dieses wertvolle Anliegen, Menschen und besonders Frauen mit und ohne Behinderung gemeinsam und achtsam weiter fördern zu können. DANKE!

Annalena Knors

Annalena Knors,
Mentee Gruppe B,
studiert Kulturwissenschaften
in Frankfurt an der Oder. Sie hat
eine Behinderung.

„Bitte wählen Sie einen dieser Gegenstände und erklären Sie kurz Ihre Wahl." Fast vollständig sitzen wir – die zweite Gruppe des Programms – im Januar 2010 in einem Stuhlkreis im Bonner Gustav-Stresemann-Institut. Noch kennen wir uns kaum, aber ganz unterschwellig ist schon spürbar, dass sich hier sehr powervolle Frauen versammelt haben.

In der Mitte unseres Kreises liegen Gegenstände lose zusammen, ein Globus, bunte Malkreide, ein Schlüssel. Ich entscheide mich kurzerhand für das Seil, ganz ähnlich einem gebundenen Springseil. Wie selbstverständlich bringen einzelne Frauen anderen Frauen, die stark bewegungseingeschränkt oder blind sind, die gewählten Gegenstände mit. Nacheinander stellen wir sie und ihre persönliche Bedeutung für uns gegenseitig vor. Hochspannend! Noch immer erfahren wir voneinander nur Bruchstücke, von Studium, Berufswünschen, Träumen und Perspektiven auf unsere bevorstehende Mentoring-Beziehung, aber vielleicht beginnen wir schon zu ahnen, dass uns trotz unserer unterschiedlichen Fachrichtungen, Alter und auch Behinderung überraschend viel verbindet.

Ich spreche von einem Seiltanz, von Mut und auch einer vertrauensvollen Sicherung, falls ich bei diesen ersten Schritten doch fallen sollte. Ich studiere Kulturwissenschaften in Frankfurt (Oder) und möchte beruflich gerne an der Schnittstelle zwischen Behinderung und Nichtbehinderung arbeiten, auch in der Hoffnung, dass sich eine solche Schnittstelle zukünftig aufheben könnte und der Übergang im Sinne einer Vielfalt von Menschen mit vielfältigen Bedürfnissen und Fähigkeiten sogar fließend wird.

Diese noch sehr allgemeine Orientierung spiegelt den breiten und interdisziplinären Ansatz der Kulturwissenschaften wider: Für mich blieb es im Laufe meines Mentoring-Jahres immer wieder schwierig, meine beruflichen Ziele weiter einzukreisen.

Bereits vor Beginn dieses Mentoring-Jahres habe ich mich sehr für die Thematik Zugänglichkeit von kulturellen Einrichtungen und universelles Design interessiert und war überglücklich, als mir mitgeteilt wurde, dass die Leiterin des Dialogmuseums in Frankfurt/Main meine Mentorin sein würde. Ganz besonders das Dialogmuseum mit seinen sechs Erlebnisräumen im Dunkeln und seinem Seminarangebot erschien mir geradezu ideal für einen Einblick in eine solche Schnittstelle in kulturellem Rahmen. Ich lernte meine Mentorin persönlich erst, aber intensiv während eines vierwöchigen Praktikums im März 2010 im Dialogmuseum kennen, um welches ich mich kurioserweise schon vor der Zusage des Hildegardis-Vereins beworben hatte.

Innerhalb dieses Jahres haben sich meine beruflichen Wünsche konkretisiert und es war

eine heitere, aber auch überraschend arbeitsreiche Beziehung, die wir auch nach Ende des Programms lose weiterführen.

Ich war gezwungen einer dritten Person aus einem Berufsfeld, das mir vorschwebte, meine Ideen vorzustellen, strukturiert und zielgerichtet. Meine Mentorin bildete hierbei eine Verbindung zwischen meiner persönlichen und einer professionellen, objektiveren Perspektive, was mir – auch im Falle schweißtreibender Stunden – sehr gefallen hat.

Zwei weitere Treffen der gesamten Gruppe folgten und ganz besonders den Austausch mit den Mitmentees und auch ihren Mentorinnen und Mentoren habe ich sehr genossen. Neben Workshop-Inhalten, Plausch und Diskussionen klang auch die eigene Entwicklung der Mentees mit. Lebensentscheidende Ereignisse fielen in unser gemeinsames Jahr: Einige hatten ihren Berufseinstieg, andere ihren Studienabschluss absolviert, einzelne sind sogar Mütter geworden.

Insgesamt hat mir insbesondere die Vielfalt des Angebots während des Jahres gefallen. Workshops, Bewerbungstraining, persönlicher Austausch, die Netzwerktagung im Dezember 2010, Diskussionen und wissenschaftliche sowie psychologische Begleitung.

Als einzige Anregung würde ich mir eine noch stärkere Kontaktaufnahme innerhalb des Programms zu potenziellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen wünschen. Zum einen, um die noch mögliche Scheu auf Arbeitgeberseite dialogisch aufzuweichen, zum anderen jedoch auch, um die Anforderungen, die an uns im Berufsleben gestellt werden, mithilfe des Mentoring-Programmes noch sicherer einschätzen zu können.

Für mich ganz persönlich war dieses Jahr sehr wichtig, ähnlich einer begleiteten Weichenstellung, ohne dass ich – um dieser Metapher treu zu bleiben – nicht zu einem weiteren Gleiswechsel bereit bin.

Dem Hildegardis-Verein danke ich für diesen vielfältigen Rahmen und auch die permanente Begleitung dieser Mentoring-Erfahrung.

Ja, als abschließende Formel wähle ich ein „Weiter so“ und wünsche weiter Frauen – behindert, nichtbehindert … – sich auf diese Weise auszutauschen, zu motivieren und zu inspirieren.

WEGE

JEDER

GING SEINEN WEG FÜR SICH

ALLEIN

IRGENDWIE

KREUZTEN SICH UNSERE WEGE

ZUFÄLLIG

WIR GEHEN EINEN WEG ZUSAMMEN

Sonja Schröder

Sonja Schröder, Mentee Gruppe A, hat eine chronische Erkrankung. Nach dem Abschluss eines Referendariats arbeitet sie nun als Lehrerin an einer Grundschule und promoviert gleichzeitig über die „Geschichte des Sachunterrichts“.

Wie ich das Mentoring-Programm erlebte …

2011 nahm ich als Mentee am Mentoring-Programm teil. Angefangen hatte alles mit einem der Werbeplakate, das ich zufällig in die Hand bekam. Fast sofort war mir klar, dass ich mich da bewerben musste; länger gedauert hat es dann aber doch, sich dafür zu entscheiden, denn ich wusste absolut nicht, was mich erwartet. Es fiel mir schwer, Erwartungen an das Programm und meine Mentorin zu formulieren, denn ich wusste nicht, mit was für Menschen ich es zu tun haben würde. Die Formulierung meiner Erwartungen oder Wünsche fiel mir aber auch bis zum Ende schwer. Eine weitere Herausforderung bei der Bewerbung: Wie beschreibe ich meine Behinderung für Menschen, von denen ich nicht einmal weiß, was sie über Behinderungen wissen? Aber schon bald stand fest: Die Bewerbung war erfolgreich und ich war dabei!

Gerade habe ich noch mal eine Kopie meines Bewerbungsbogens gelesen, die ich mir gemacht hatte, und ich kann sagen: Ich habe viele meiner Ziele erreicht! Ich bin offener, innerlich stärker und selbstbewusster geworden, ich kann leichter auf Menschen zugehen, die ich nicht kenne (vor Kurzem lernte ich zum Beispiel mit einer Gruppe mit komplett fremder Kommilitoninnen für eine Klausur, das hätte ich so aus dem Stand früher nie gemacht), und ich habe viele tolle neue Kontakte knüpfen können, mit denen ein Geben und Nehmen möglich war. Dabei war der Kontakt zu den anderen Mentees und Mentor/-innen sehr wertvoll und hilfreich. Bei den Zusammentreffen ergaben sich fruchtbare Gespräche und ein

Hannah Furian

Hannah Furian, Mentee Gruppe C, studiert Rehabilitationspädagogik an der Humboldt-Universität Berlin. Sie hat eine Behinderung.

reger Austausch zu unterschiedlichsten Themen und Bereichen. Dort durfte ich auch einmal mehr erfahren, wie gut es sein kann, nur eine Person unter vielen zu sein und durch die Behinderung nicht aufzufallen. Selten habe ich eine so vielfältige Gruppe erlebt, eine Gruppe, deren Mitglieder so individuell und doch so harmonisch waren.

Dank meiner Mentorin habe ich gelernt, dass es unwichtig ist, wie schnell man beim Arbeiten (in meinem Fall beim Studium) ist und welche Leistung man bringt. Viel wichtiger ist, dass man selbst darauf stolz oder damit zufrieden sein kann und ein „gesundes Mittelmaß“ für sich persönlich zwischen Arbeit und Freizeit findet. Außerdem ist es einfacher geworden, meine persönlichen Grenzen zu beachten und zuzulassen. Jetzt gehe ich leichter durchs Leben, habe meinen Blickwinkel erweitern können und registriere, dass mein Lebenstempo insgesamt schneller geworden ist und ich im Allgemeinen mehr Energie habe als früher. Für mich war das Mentoring erfolgreich und ich möchte die Erfahrungen nicht missen!

Leider trennte meine Mentorin und mich eine ziemlich große räumliche Distanz, was schade war. Zusätzlich hatten wir beide, so scheint es mir, in der Zeit des Programms viele zeitaufwendige und kraftraubende Dinge zu tun, die oft Vorrang hatten. Dadurch kam ein regelmäßiger Kontakt nicht zustande, aber wir machten das Bestmögliche draus! Allein die Tatsache zu wissen, dass es jemanden wie sie gibt, bei dem ich mir Ratschläge und oft nützliche Hinweise holen kann, falls ich es brauche, gibt mir seit dem Beginn des Mentoring Kraft, Sicherheit und innere Ruhe. Ich freue mich sehr über die zahlreichen Erfahrungen, die ich im vergangenen Programm gesammelt habe. Gerne würde ich auch weiterhin mit meiner Mentorin Kontakt halten und, wenn möglich, auch zu einigen der anderen Mentees.

Kirsten Schmidt

„Barrieren im Kopf“

Kirsten Schmidt,
Diplom-Psychologin, Rollifahrerin
und Projektreferentin

Mit Behinderung und Uniabschluss ins Berufsleben starten – ein Schritt, der viele Fragen aufwirft: Wo finde ich einen Arbeitsplatz, der meinen Fähigkeiten entspricht, den ich geistig und körperlich ausfüllen kann? Muss ich umziehen und wenn ja, finde ich eine barrierefreie Wohnung, zugängliche Ärzte und Geschäfte? Wie kommuniziere ich Kollegen meine Behinderung? Wie viele Stunden Arbeitszeit schaffe ich körperlich, ohne gleichzeitig zum Beispiel die zweimal wöchentlich notwendige Physiotherapie vernachlässigen zu müssen? Wie stressresistent bin ich eigentlich? Usw., usf.

Mit all diesen und weiteren Fragen sah auch ich mich im Herbst 2007 nach Ende meines Studiums der Psychologie konfrontiert. Als sich die Chance bot, beim Hildegardis-Verein in Bonn als Projektreferentin ein Mentoring-Programm für behinderte Studentinnen mit zu organisieren, habe ich trotzdem beherzt zugegriffen – auch wenn dies einen Umzug in eine fremde Stadt bedeutete.

Ich, die einen zu 99,9 % nicht behinderten Freundes- und Bekanntenkreis hatte, die sowohl reine Frauengruppen als auch reine Behindertengruppen mied, die als einer der ersten „Schulversuche“ Hessens ohne ebenfalls eingeschränkte Peer Group lernen musste, erwachsen zu werden, hatte plötzlich die Aufgabe, die Interessen behinderter Frauen zu vertreten: sowohl nach außen als auch im Team des Hildegardis-Vereins.

Auf den ersten Blick schien ich also beinahe eine Fehlbesetzung zu sein und meine Befürchtung, dass nun ausgerechnet ich als „Quotenbehinderte“ (schließlich braucht man in einem Projekt für behinderte Studentinnen auch mindestens eine/n behinderte/n Mitarbeiter/-in) dienen könnte, trieb mich zu Anfang doch ziemlich um. Vielleicht, fragte ich mich, wollten die mich ja nur, weil ich behindert war? (Dass sie mich als Menschen mit Behinderung wollten, darauf kam ich erst später).

Mir selbst war – bei aller Freude über meine erste Berufsanstellung – in den ersten Monaten ziemlich oft unwohl. Neben den üblichen Umstellungsschwierigkeiten, die der Wechsel von der Uni ins Arbeitsleben mit sich bringt, plagten mich Zweifel, weil plötzlich die Behinderung in meinem Leben eine viel größere Rolle spielte als je zuvor. Wollte ich das? Konnte ich das? Was würde das mit und aus mir machen?

Dennoch bereitete mir gerade auch der Kontakt mit anderen Frauen, die mit Behinderungen lebten, viel Freude. Indem ich ihnen dabei helfen konnte, im Studium und beim Übergang in die Berufswelt Unterstützung zu finden, lernte ich auch für mich selbst, ohne selbst eine Mentorin oder einen Mentor gehabt zu haben.

Heute kann ich sagen, ich bin hineingewachsen: ins Berufsleben, in meine Rolle als Projektreferentin – aber auch in mich und mein Leben. Ich durfte bei mir selbst in meinem behinderten Körper ankommen, eine Erfah-

rung, die mir meine schulische „Integration“ nicht bescheren konnte, denn dort hatte ich eher versucht, mich zu assimilieren, d. h. die auch durch die Behinderung gegebenen Unterschiede per Anpassung einzuebnen.

In diesem Sinne bin ich inzwischen fest davon überzeugt, dass das, was ein Menschen erreichen und erleben kann, nicht primär durch sein Wesen, seine Fähigkeiten oder Einschränkungen oder äußere Strukturen definiert wird, sondern durch die Fähigkeit, anders und neu zu denken und den Abstand zwischen dem, was ist, und dem was er für möglich hält, zu vergrößern, um sich in diesem Raum zu entwickeln.

Erst als ich durch das Mentoring-Programm lernte, den Gedanken „Will mich wegen der Behinderung überhaupt jemand?“ zu ersetzen durch „Was bringe ich durch die Behinderung an Bereicherung mit?“, erst als ich verstand, dass mein Handicap nichts ist, was mich definiert, aber auch nichts, was ich möglichst klein halten muss, konnte ich wachsen.

Die Schwierigkeiten des Miteinanderlebens zu bewältigen, heißt nicht in erster Linie, äußere Barrieren abzubauen: Es sind die fast automatisch auftauchenden Bilder, Gedanken und Gefühle, die enttarnt werden müssen, denn sie werden zu „gläsernen Decken“ im Kopf und verhindern Veränderung.

Hier liegt die wesentliche Stärke des Mentoring: Du findest einen Menschen, der an dein Potenzial glaubt und dir zeigt, wie es geht, selbst daran zu glauben. In gewisser Weise hat das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins für mich dasselbe getan – und deshalb wünsche ich mir in diesem Sinne viele ähnliche Projekte und Initiativen.

Helfergruppe beim Kongress

2.3 Der Blick von außen: Perspektiven auf das Projekt

An der Entstehung und der Umsetzung des Mentoring-Programms waren viele Personen beteiligt. Manche von ihnen – etwa die Mitglieder der Projektsteuerungsgruppe und des Projektbeirats – gehörten zum erweiterten Organisationsteam, andere waren als „externe Berater/-innen“ tätig. Jeder bzw. jede von ihnen aber konnte aufgrund langjähriger beruflicher Erfahrungen wertvolle Anregungen geben, ohne die das Projekt nicht hätte erfolgreich sein können.

Nicht nur deshalb lassen wir einige von ihnen hier noch einmal zu Wort kommen: Ihre – sehr unterschiedlichen – Perspektiven auf das Projekt helfen, unseren Arbeitsansatz und seine Ergebnisse rückblickend zu beleuchten, zu verorten und zu bewerten.

Torsten Prenner, Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, Bonn

„Was können Mentoringprogramme behinderten Akademikerinnen auf ihrem Weg auf den Arbeitsmarkt nutzen?“

Zum Jahreswechsel 2011/2012 waren 6.552 schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker arbeitslos gemeldet. Das bedeutet eine Steigerung zum Vorjahr um 5,83 % und zum Jahreswechsel 2009/2010 sogar um 15,70 %. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit allgemein im gleichen Zeitraum um 7,67 % zurückgegangen (bezogen auf 2009/2010 um 14,92 %).

Diese Zahlen verdeutlichen, dass der positive Trend am Arbeitsmarkt an der Gruppe der schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademiker vorbeigeht. Umso wichtiger ist es, dass die betroffenen Bewerberinnen und Bewerber intensiv bei der Stellensuche unterstützt werden und alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um erfolgreich einen neuen Arbeitsplatz zu gewinnen.

Dies wird bereits im Studium deutlich. Laut der Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011 beklagen sich knapp ein Viertel der 16.000 befragten Studierenden über fehlende Informations- und Beratungsangebote.

Der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker (AGS sb Akademiker) der ZAV unterstützt Bewerberinnen und Bewerber bei der Stellensuche. Die praktischen Erfahrungen in der Beratung und Vermittlung zeigen, dass den Bewerberinnen und Bewerbern häufig die notwendige Orientierung bei der Suche

„Der positive Trend am Arbeitsmarkt geht an der Gruppe der schwerbehinderten Akademiker/-innen vorbei.“

„Die praktischen Erfahrungen in der Beratung und Vermittlung zeigen, dass den Bewerberinnen und Bewerbern häufig die notwendige Orientierung bei der Suche nach einer Stelle fehlt.“

„Aus Sicht des AGS sb Akademiker bieten deshalb Mentoring-programme eine wichtige Säule bei der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt!“

nach einer Stelle fehlt. Die Probleme der Bewerberinnen und Bewerber sind oft vielfältig und gehen über die „normale“ Stellensuche hinaus. Der AGS sb Akademiker kann hier Impulse geben, aber nicht in der notwendigen Intensität eine persönliche Unterstützung gewährleisten.

Mentoringprogramme können diese Lücke schließen. Als Beispiel dient das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins. Hier werden junge behinderte Studentinnen, die vor beruflichen Entscheidungen stehen, durch eine Mentorin/einen Mentor über ein Jahr begleitet. Die Studentinnen haben eine/n persönliche/n Ansprechpartner/-in, die/der über entsprechende Erfahrungen verfügt und sich in die Situation der Studentin hineinversetzen kann. Durch die persönliche Unterstützung entstehen in kurzer Zeit eine sehr gute Vertrauensbasis und ein gegenseitiges Verantwortungsgefühl. Gleichzeitig dienen die erfolgreichen Lebens- und Berufswege der Mentor/-innen als Anreiz, Motivation und Ermutigung für die Studentinnen. Die Einschätzung und Hinweise der Mentoren können entscheidend sein, um die richtigen Wege bei der Stellensuche einzuschlagen. Die Rückmeldungen von Personalern und Schwerbehindertenvertretungen zeigen auch, dass insbesondere junge Bewerberinnen und Bewerber zu unvorbereitet und naiv mit Auswahlverfahren umgehen. Hinweise und Tipps der erfahrenen Mentor/-innen können deshalb entscheidend sich, um sich gegenüber Mitbewerbern und Mitbewerberinnen durchzusetzen.

Aus Sicht des AGS sb Akademiker bieten deshalb Mentoringprogramme eine wichtige Säule bei der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt!

Dr. Stefan Breuer, Direktor der KfW Bankengruppe, Frankfurt/Main

„Übergänge gestalten: Von der behinderten Studentin zur Arbeitnehmerin“

Sie haben schon etwas erreicht.

Zum Zeitpunkt des Übergangs vom Studium zum Berufsleben haben Sie schon viele schwierige Wege bewältigt. Trotz der Defizite, die das traditionell auf Selektion und Unterricht ausgerichtete Schulsystem gerade für behinderte Kinder aufweist, haben Sie einen Schulabschluss erreicht. Sie haben sich erfolgreich um einen Studienplatz beworben und auch ein Studium zum Abschluss gebracht. Nun suchen Sie eine Berufstätigkeit. Vielleicht trauen Sie sich eine Existenzgründung zu, indem Sie ein Unternehmen aufbauen oder ein bestehendes Unternehmen übernehmen. Typischerweise suchen Sie zunächst aber eine Anstellung bei einem Unternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung.

Sie werden gesucht.

Vielleicht machen sie sich – so wie die meisten Menschen am Ende ihres Studiums – auch Sorgen, ob sie ungeachtet des in das Grundgesetz vor bald 20 Jahren aufgenommenen Verbots der Benachteiligung behinderter Menschen und weiterer Antidiskriminierungsregeln eine faire Chance am Arbeitsmarkt haben. Die Sorge vieler Unternehmen geht in die entgegengesetzte Richtung: Schon immer wurden gute Leute gesucht. Heute wird gut ausgebildetes Personal dringend gesucht.[1] Da das Angebot an Fachkräften in Deutschland schon knapp ist und zukünftig aufgrund der demografischen Entwicklung noch knapper werden wird, suchen Unternehmen heute oft auch in den Gesellschaftsgruppen, die in der Vergangenheit gerne übersehen wurden.[2] Unter diesem Gesichtspunkt werden Sie als Bewerberin besondere Wertschätzung erwarten dürfen. Sie sind nicht nur gut ausgebildet; Sie sind auch hervorragend motiviert und haben die aus Ihrer Behinderung resultierenden Schwierigkeiten bewältigt. Somit können Sie sich selbstbewusst bewerben und schon im Bewerbungsschreiben auf Ihr Handicap hinweisen und gegebenenfalls beschreiben, ob und welche technische oder persönliche Unterstützung Sie benötigen.[3]

1 Vgl. Budras: Personal verzweifelt gesucht, FAZ vom 9./10. Juni 2012, C2.
2 Vgl. Budras, a.a.o.
3 Vgl. Praktische Hinweise; in: Bundesagentur für Arbeit – Studium? Arbeitslos? Behindert? Chronisch krank? Erfolgreich Bewerben! (www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/Downloads/SB/sb-akademiker-erfolgreich-bewerben.pdf).

„Wer sich dauernd überfordert oder überfordern lässt, wird mehr oder weniger schnell an gesundheitliche Grenzen stossen.“

„Fragen Sie Ihre Führungskraft nach solchen Programmen oder der Bereitschaft, Ihnen in Ihrer speziellen Situation eine Mentorin zur Seite zu stellen.“

„Aus Sicht des Unternehmens sind Sie als konkrete Person mit Ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten tätig. Ihre Behinderung steht nicht im Vordergrund.“

Übernehmen Sie eine Ihrer Situation angemessene Tätigkeit.

Allgemein hat es sich bewährt – für Menschen mit Behinderung wird nichts anderes festzustellen sein –, solche Aufgaben anzustreben und zu übernehmen, die der eigenen Ausbildung und den jeweiligen Fähigkeiten entsprechen. Wer fortlaufend unterfordert ist, wird alsbald unzufrieden sein. Aus Sicht des Unternehmens ist ein unterfordernder Einsatz ineffizient und betriebswirtschaftlich falsch.[4] Aber auch wer sich dauernd überfordert oder überfordern lässt, wird mehr oder weniger schnell an gesundheitliche Grenzen stoßen. Dies hilft weder der Arbeitnehmerin noch dem Unternehmen. Daher: Bleiben Sie innerhalb Ihrer individuellen Möglichkeiten; aber nutzen Sie Ihre Talente und Fähigkeiten.[5]

Eine Mentorin kann Ihnen den Berufseinstieg erleichtern.

Im ersten bundesweiten Mentoring-Projekt des Hildegardis-Vereins[6] konnten seit 2009 behinderte Studentinnen erfahren, welche Unterstützung eine berufserfahrene Mentor/-in während einer jeweils einjährigen Zeitspanne geben kann, um im Studium die vielfältigen Fragestellungen zur Lebenssituation, zum Studienalltag und zur Berufsorientierung besser bewältigen zu können. Unternehmen und öffentliche Verwaltungen, die über ein gutes Personalmanagement verfügen, bieten Mentoringprogramme auch für Berufseinsteigerinnen oder besonders ambitionierte Personen an, die Führungskraft werden möchten.

Im Regelfall unterstützen erfahrene Mitarbeiter/-innen als Mentor/-innen. Die Personalbereiche organisieren und begleiten Mentor/-innen und Mentees. Fragen Sie Ihre Führungskraft nach solchen Programmen oder der Bereitschaft, Ihnen in Ihrer speziellen Situation eine Mentorin zur Seite zu stellen und Sie so bei Ihrem Start ins Berufsleben zu unterstützen. Sie haben dann eine sehr gute Möglichkeit, Ihre Kenntnisse über Zusammenhänge im Unternehmen, über Arbeitsprozesse und -inhalte schnell zu verbessern und Ihren Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern.

Respekt und Gleichbehandlung.

Aus Sicht des Unternehmens sind Sie als konkrete Person mit Ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten tätig. Ihre Behinderung steht nicht im Vordergrund. Daher sollten Sie diese nicht überbetonen. Dennoch wird es immer wieder erforderlich sein, Ihre Kolleginnen und Kollegen, eventuell auch Ihre Führungskraft auf Einschränkungen aufmerksam zu machen; dies gilt gerade dann, wenn Ihr Handicap von außen nicht sofort erkannt werden kann. Geben Sie notwendige Hinweise. Dann können Sie auch den erforderlichen Respekt und Chancengleichheit erwarten und Rahmenbedingungen, die es Ihnen ermöglichen, die Arbeitsziele zu erreichen. Achten Sie darauf, dass Ihre Arbeitsergebnisse und Ihre Zielerreichung an objektiven Kriterien gemessen werden und Ihr beruflicher Erfolg nicht beispielsweise von der Dauer Ihrer Anwesenheit im Büro oder der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe im Unternehmen abhängt.

4 Vgl. Duncan: The Case For Executive Assistants –Why would you pay managers big salaries and then ask them to make their own hotel reservations?, Harvard Business Review May 2011, S. 89.
5 Vgl. Lukas 19, S. 12–27.
6 www.mentoring-projekt.de

Seien Sie mutig.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihre Erwartungen an die erste Berufstätigkeit mit der tatsächlichen Situation gar nicht übereinstimmen oder wenn Sie feststellen müssen, dass Sie nicht die notwendige Unterstützung und Förderung erhalten, sollten Sie dies Ihrer Führungskraft mitteilen. Und Sie sollten gegebenenfalls Konsequenzen ziehen und sich nach einem anderen Unternehmen umschauen und sich anderweitig bewerben. Bevor Sie viele Jahre unzufrieden und unglücklich „vor sich hin welken“, ist Ihr Mut zum Wechsel erforderlich. Auch als Berufsanfängerin mit Behinderung können Sie Ehrgeiz haben, einen beruflichen Aufstieg anstreben und im Laufe der Zeit die Führungsetage anstreben. Viel Glück!

Auch als Berufsanfängerin mit Behinderung können Sie Ehrgeiz haben, einen beruflichen Aufstieg anstreben und im Laufe der Zeit die Führungsetage anstreben.“

Annetraud Grote, Paul-Ehrlich-Institut, Langen

„Vieles ist möglich …“ – Best-Practice-Beispiele am Paul-Ehrlich-Institut

Ich habe mich sehr darüber gefreut, neben meiner Tätigkeit als Mentorin für das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins auch im Projektbeirat mitwirken zu können. Gerne habe ich in den letzten zwei Jahren dabei die Möglichkeit genutzt, auf verschiedenen Tagungen und Seminaren im Rahmen des Mentoring-Programmes davon zu berichten, wie viele Menschen mit Behinderungen im Bereich von Wissenschaft und Forschung im Paul-Ehrlich-Institut (PEI) eine berufliche Perspektive gefunden haben.

Diese Erfahrungen sollten den jungen Frauen, die als Mentees in das Mentoring-Programm aufgenommen wurden, Mut machen und konnten sie darin bestätigen, dass sie den richtigen Weg eingeschlagen haben, indem sie sich auch mit ihrer Behinderung den Herausforderungen eines akademischen Wegs gestellt haben. Auch sie finden – wenn auch oft mehr Engagement, Zähigkeit und Geduld als bei ihren Kommilitonen/-innen erforderlich sind – eine berufliche Zukunft, die sie fordert und ihnen hoffentlich so viel Zufriedenheit schenkt wie mir als berufstätiger behinderter Frau!

„Vieles ist möglich …“, dies hat das PEI mit mehreren Projekten zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsbereichen von Wissenschaft und Forschung unter Beweis stellen können. Hintergrund der Projekte ist die Erkenntnis, dass es häufig für schwerbehinderte Menschen schwieriger ist, auf einem qualifizierten Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. Dies gilt insbesondere für den naturwissenschaftlichen Bereich. Dieses Problem hat das PEI erkannt und führt deshalb seit vielen Jahren Integrationsprojekte wie die Tandem-Projekte, das Equal-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ und „ProBAs“ durch. Der Schwerpunkt dieser Projekte besteht darin, den Zugang zu qualifizierter Arbeit und Ausbildung im naturwissenschaftlichen und administrativen Bereich für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern.

„Tandempartnerschaften werden im PEI sehr erfolgreich gelebt.“

Die Idee, zu diesem Zweck Tandempartnerschaften in der Wissenschaft im PEI zu gründen, wurde bereits 1996 in die Tat umgesetzt. Tandempartnerschaften werden im PEI sehr erfolgreich gelebt, indem ein/e schwerbehinderte/Wissenschaftler/-in in einem Projekt gemeinsam mit einer/m nichtbehinderten Wissenschaftler/-in arbeitet und forscht oder von einer behinderten oder nicht behinderten technischen Assistenz unterstützt wird.

Basierend auf diesen Erfahrungen koordinierte das PEI von 2005 bis 2007 das Equal-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“. Dies war ein von der Europäischen Union gefördertes arbeitsmarktpolitisches Modell. Mit ihm sollten Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen in Wissenschaft und Forschung verbessert werden. Erklärtes Ziel des Projektes war es, die Arbeitsgestaltung an die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen im Arbeitsbereich der Wissenschaft anzupassen und das Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen in der Wissenschaft zu verbreitern.

Mit vielfältigen Maßnahmen und Strategien verwirklichten das PEI und seine Partner diese Ziele. Es wurden Strategien entwickelt, um erprobte Unterstützungsformen für schwerbehinderte Menschen zu verbreiten. Die Strategien zielten auch darauf, Politik, Verwaltungen und Arbeitgeber im Bereich Forschung für diese Thematik zu sensibilisieren.

Heute ist aus den bereits abgeschlossenen Integrationsprojekten ein Netzwerk entstanden, das auch anderen Arbeitgebern zur Verfügung steht. Es berät und zeigt Wege auf, wie Integration gelingen kann.

Das aktuell laufende Projekt „ProBAs“ – Projekt für schwerbehinderte Bachelor-Absolventen/-innen – bietet eine Weiterqualifikation für Absolventen/-innen im wissenschaftlichen und im administrativen Bereich. ProBAs nutzt die Ergebnisse aus den bisherigen Integrationsprojekten. Das Projekt startete unter der Koordination des PEI im Januar 2010. Die Projektidee basiert darauf, dass das deutsche Hochschulsystem sich im Zuge des Bologna-Prozesses grundlegend geändert hat. Die meisten Studiengänge werden auf das zweistufige Bachelor-/Master-Studiensystem umgestellt. Der Bachelor-Abschluss wird in der Regel nach 3 Jahren erreicht und als berufsqualifizierender Abschluss gesehen. Dies kann für viele schwerbehinderte Bachelor-Absolventen/-innen bedeuten, dass es erhebliche Schwierigkeiten gibt, eine Förderung für den behinderungsbedingten Mehraufwand des zweiten Teils ihrer Ausbildung, das Master-Studium, zu erhalten. ProBAs bietet daher eine gezielte berufliche Weiterqualifizierung von schwerbehinderten Bachelorabsolventen/-innen („training on the job“). Sie eignen sich Qualifikationen an, die ihre Berufschancen verbessern. Die Angebote reichen von der Mitarbeit in Forschungsprojekten und der Wahrnehmung administrativer Aufgaben bis zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen. Die Projektstellen sind jeweils auf drei Jahre befristet. Zudem bezweckt das Projekt ProBAs, Arbeitgeber/-innen und Vertreter/-innen aus Öffentlichkeit und Politik für die Beschäftigung schwerbehinderter Bachelor-Absolventen/-innen zu sensibilisieren. Weitere Informationen sind der Website des Projekts unter www.projekt-probas.de zu entnehmen.

„Projekte zeigen, dass behinderte qualifizierte Akademiker auf dem ersten Arbeitsmarkt einen wichtigen und insbesondere gleichwertigen Beitrag leisten, wenn sie entsprechend unterstützt werden.“

Die Projekte zeigen, dass behinderte qualifizierte Akademiker auf dem ersten Arbeitsmarkt einen wichtigen und insbesondere gleichwertigen Beitrag leisten, wenn sie entsprechend unterstützt werden und passende Rahmenbedingungen vorfinden. Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen im PEI liegt nicht zuletzt aufgrund dieser Integrationsbemühungen bei aktuell 20,5 % (Stichtag: 31. Dezember 2011).

Das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins – Die Sicht der Supervisorin

Fragen von Ursula Sautter an Irmgard Betzler, Diplom-Psychologin, Coach und Laufbahnberaterin, Frankfurt/Main

Allgemeines

Liebe Frau Betzler, Sie haben das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins von Anfang an als Supervisorin begleitet. Was war für Sie der Reiz des Projektes? Was die besondere Herausforderung?

Von Anfang an bei der Konzeption dieses komplexen Projekts beteiligt zu sein und die „Architektur“ des Projekts mit zu entwerfen, war sehr reizvoll. Lohnende Herausforderung war, sich über die beteiligten Akteure und ihre unterschiedlichen Interessen und Perspektiven klar zu werden: Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Projektteam, Hildegardis-Verein, Kooperationspartner und Geldgeber, Evaluatoren usw.

Angesichts der Komplexität des Projekts war es gut, ein Projektsteuerungsteam mit Vertretern der verschiedenen Akteure einzurichten. Dies half, die Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm regelmäßig auszuwerten und den eingeschlagenen Kurs zu überprüfen und zu korrigieren.

„Schön wäre ein barrierefreies Mentoring-programm, das sich gleichermassen an Studentinnen mit und ohne Behinderung wendet, ohne die Behinderung jedoch besonders zu betonen.“

Was unterschied das Projekt – abgesehen von der Zielgruppe – im Kern von anderen Mentoringprogrammen?

Anders als bei vielen herkömmlichen Mentoringprogrammen ging es nicht (in erster Linie) um Karriereförderung, sondern um „das ganze Leben“: Es ging darum, die jungen Frauen in ihren Stärken zu fördern und sie dadurch zu ermutigen, sich mehr zuzutrauen und selbstbewusst für ihre beruflichen und persönlichen Ziele einzutreten.

Darin lag es auf der Linie eines Mentoringprogramms für junge Akademikerinnen, das wir 2003/2004 für einen großen Frauenverband, den Katholischen Deutschen Frauenbund, initiiert hatten mit dem Titel: „Wie wär´s mit dem ganzen Leben?!“

Wo und wann stieß das Projekt an Grenzen? Wie könnten diese in Zukunft überwunden werden?

Dass Studentinnen mit ganz unterschiedlichen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen entsprechend unterschiedlichen Bedarf haben, war uns klar. Für die Veranstaltungsplanung war das jedoch immer wieder eine Herausforderung: genügend Zeit für Raumwechsel und überhaupt für Pausen einzuplanen, bei Gruppenbildung und beim Austausch untereinander darauf zu achten, dass die Hörbehinderten nicht plötzlich ohne Schriftdolmetscher dastehen, die Sehbehinderten nicht durch die üblichen Gruppenbildungsprozesse durch schnelle Blickverständigung ausgeschlossen sind usw. Trotz hoher Aufmerksamkeit, Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft der Studentinnen füreinander und aller Beteiligter untereinander, trotz zusätzlicher Assistenz seitens studentischer Hilfskräfte gab es bei den Veranstaltungen immer mal wieder Engpässe, sind wahrscheinlich alle Beteiligten mal an ihre Grenzen gekommen.

„Behinderungshomogene“ Gruppen wären bei den Veranstaltungen sicher einfacher zu handhaben gewesen. Mein Eindruck war aber, dass die Studentinnen davon profitiert haben, dass die Gruppe der Mentees so gemischt war, dass z. B. eine blinde Mentee nicht nur mit anderen Sehgeschädigten zusammen war, sondern hautnah miterlebte, wie es ist, gehörlos zu sein, im Rollstuhl zu sitzen oder auf Assistenz angewiesen zu sein.

Was würden Sie das nächste Mal anders machen?

Als Pilotprojekt war dieses Mentoring-Programm überregional angelegt. Für einen unkomplizierten Austausch untereinander, sei es im Tandem, sei es in der Peer-Gruppe der Mentees, wäre ein stärkerer regionaler Bezug hilfreich. Kürzere Wege zur Mentorin zu haben, sich leichter mit den anderen Mentees treffen zu können und zu den Seminarveranstaltungen nicht eine Tagesreise zu brauchen, wäre gerade für Studierende mit Behinderung eine Entlastung.

Welche Erfahrungen nehmen Sie persönlich aus dem Projekt mit, sowohl menschlich als auch bezüglich Ihrer Rolle als Supervisorin in zukünftigen Mentoring-Projekten?

Einen großen Respekt für die Lebensleistung der Menschen – Mentees wie Mentorinnen –, denen ich begegnet bin, sich trotz teilweise erheblichen Einschränkungen nicht entmutigen zu lassen und sich nach Phasen der Mutlosigkeit wieder aufzurappeln.

Zu meiner Rolle als Supervisorin: Wie ich aus meiner psychologischen Praxis weiß, genügt es häufig zu wissen, man könnte anrufen oder sich an die Supervisorin wenden – und braucht es dann doch nicht zu tun. Was nicht heißt, dass diese Rolle als Ansprechpartnerin für Mentees und Mentor/-innen in einem solchen Programm verzichtbar wäre: Es ist – schon systemisch – gut, wenn die Mentoring-Teilnehmer einen Ansprechpartner haben, der unabhängig vom Veranstalter ist.

Was geben Sie Nachfolgeprojekten auf den Weg?

Bei der Planung die verschiedenen Akteure mit einzubeziehen. Nicht nur die Mentees im Blick zu haben, sondern auch zu überlegen, was Menschen motiviert, sich als Mentorin oder Mentor zu engagieren. Austauschmöglichkeiten für die Mentees untereinander zu schaffen.

Schön wäre ein barrierefreies Mentoringprogramm, das sich gleichermaßen an Studentinnen mit und ohne Behinderung wendet, ohne die Behinderung jedoch besonders zu betonen. Ein Mentoringprogramm, das hilft, die Übergänge von der Schule ins Studium (verbunden mit der Ablösung vom Elternhaus) und vom Studium in den Beruf gut zu meistern mithilfe einer Mentorin oder eines Mentors und im Austausch mit Gleichaltrigen.

Auswahl und Zusammenstellung der Tandems

Was unterschied den Auswahlprozess des Programmes von dem anderer Mentoring-Projekte, die Sie betreut oder beobachtet haben?

Beim Matching dieses Mentoring-Programms waren wir in der ersten Runde fast ausschließlich auf die schriftlichen Bewerbungsunterlagen angewiesen. In der zweiten und dritten Runde führte Kirsten Schmidt als Projektreferentin mit allen Bewerberinnen kurze Telefoninterviews, um

„Die Studentinnen haben davon profitiert, dass die Gruppe der Mentees so gemischt war, dass z. B. eine blinde Mentee nicht nur mit anderen Sehgeschädigten zusammen war, sondern hautnah miterlebte, wie es ist, gehörlos zu sein, im Rollstuhl zu sitzen oder auf Assistenz angewiesen zu sein.“

„Es ist gut, wenn die Mentoring-Teilnehmer einen Ansprechpartner haben, der unabhängig vom Veranstalter ist.“

„Der Mentoring-Prozess ist ein Raum des Gesprächs, der Begegnung und Auseinandersetzung, den die beiden Beteiligten selbstbestimmt gestalten.“

offene Fragen zu klären und einen Eindruck von der Persönlichkeit der Bewerberin zu bekommen. Zudem waren einige der Mentor/-innen dem „matchenden“ Team persönlich bekannt. Dies machte das komplexe Matching leichter.

Welche Bedeutung hatte in diesem Zusammenhang der Faktor Behinderung/chronische Erkrankung?

Wir hatten in den Bewerbungsunterlagen danach gefragt, ob die potenzielle Mentee eine Mentorin oder einen Mentor mit oder ohne Behinderung präferiert. Diese Angaben bzgl. Behinderung und Geschlecht haben wir vorrangig berücksichtigt. Schwieriger war, ohne persönliche Kenntnis eine typmäßige gute Passung zu finden.

Mentees/Mentor/-innen

Wie können sich Mentees und Mentor/-innen auf ihre Rollen vorbereiten und wie bzw. was kann man als Organisator dazu beitragen?

Die Rolle der Mentee ist klarer, so war unsere Erfahrung. Schriftlich zu Beginn des Mentoringprozesses gemeinsam Erwartungen und Ziele zu formulieren und festzuhalten, war hilfreich für Mentees wie Mentor/-innen. Die Rollenaspekte der Mentor/-innen waren disparater, offener, unklarer, so wurde im Austausch der Mentor/-innen untereinander immer wieder deutlich.

Tandembeziehung

Sollte der Organisator hier eher passiv sein oder sich aktiv durch Kontrolle, Mediation und Supervision einbringen?

Bloß nicht zu viel des Guten! Der Veranstalter sollte für gute Rahmenbedingungen sorgen (Architektur des Programms, Matching, Vereinbarungen, klare Ansprechpartner, Supervisionsmöglichkeit), sich aber aus dem Mentoring-Prozess des Tandems heraushalten. Der Mentoring-Prozess ist ein Raum des Gesprächs, der Begegnung und Auseinandersetzung, den die beiden Beteiligten selbstbestimmt gestalten.

Ist es empfehlenswert, die Mentees (wie im Projekt geschehen) eine „Mentoren-Wunschliste“ ausfüllen zu lassen, mit der sie Schwerpunkte setzen können? D. h. ist eine konkrete Erwartungshaltung mit klaren Vorstellungen, Fragen und Zielen von Vorteil oder schränkt sie eher ein?

Beides. Es ist sinnvoll und wichtig, dass die Mentees in ihren Bewerbungsunterlagen Erwartungen und Ziele formulieren. Und es ist notwendig, dass sie in der Lage sind, im Aushandeln mit ihrer Mentorin Ziele zu konkretisieren oder zu modifizieren, je nachdem, was die Mentorin zu geben bereit und in der Lage ist. Wahrzunehmen, was vielleicht unrealistisch ist oder was an anderer Stelle im „Erfahrungsraum Mentoring“ möglich ist, z. B. im Austausch mit anderen Mentees.

Die Mentees in unserem Mentoring-Programm haben das Tandemprinzip eigenständig um den für sie sehr wichtigen Aspekt des Austauschs in der Peer-Gruppe erweitert. Wie kann ein solcher Prozess in zukünftigen Projekten befördert werden?

Das finde ich einen sehr interessanten Aspekt, eine wichtige Erfahrung dieses Projekts. Gerade für junge Menschen an der Schwelle Schule – Studium kann ein persönlicher Mentor/eine persönliche Mentorin, die womöglich etliche Jahre älter ist, vielleicht sogar eher im Alter der Eltern, fast zu viel sein. Der Alters- und Erfahrungsabstand kann die Mentee einschüchtern und das Zutrauen und die Erfahrung, selbst auch etwas geben zu können, für die Mentorin interessant zu sein, sehr erschweren. Wer aber als Mentee innerlich vor allem mit dem großen Erfahrungsgefälle zur Mentorin beschäftigt ist und vorwiegend mit Gefühlen von Minderwertigkeit oder auch nur mit Vorsicht und Unsicherheit zu tun hat, kann sich nicht wirklich frei auf eine stärkende Begegnung einlassen. Gerade für junge Menschen am Übergang von Schule zu Studium oder Ausbildung könnte daher Peer-Mentoring in kleinen Gruppen, eventuell angeleitet von nur wenig älteren Studierenden, stärkender und förderlicher sein. Vielleicht mit einem Netz an erfahreneren, älteren Mentorinnen im Hintergrund, auf die man bei Bedarf zugehen kann.

„Gerade für junge Menschen am Übergang von Schule zu Studium oder Ausbildung könnte daher Peer-Mentoring in kleinen Gruppen, eventuell angeleitet von nur wenig älteren Studierenden, stärkender und förderlicher sein.“

Die Beraterin

Irmgard Betzler

Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin
Praxis für Psychotherapie und Coaching, Frankfurt
Leiterin des Instituts für Laufbahnberatung, Frankfurt

Frau Betzler stand den Tandems als Beraterin zur Verfügung, u. a. bei Zielklärungsfragen, bei Absprachen zur Gestaltung der Tandembeziehung oder sonstigen Klärungsprozessen.

Die Fragen stellte Dr. Ursula Sautter, Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Hildegardis-Verein e. V.

3. Leitfaden: Materialien, Tipps & Bibliografie

3.1 Projektmaterialien: Ein kurzer Überblick

Im Laufe des Programms bekamen Mentees und Mentor/-innen eine Reihe von Materialien an die Hand, die ihnen u. a. Informationen zum Mentoring sowie Orientierung bei der Gestaltung der Tandembeziehung und Anregungen zu möglichen Arbeitsformen lieferten.

Die Vereinbarung

Mit einem Mentoringvertrag vereinbarten die Tandempartner/-innen u. a. die wichtigsten Ziele ihrer Partnerschaft sowie die Art und Häufigkeit der Kontakte, die zwischen den zentral organisierten Programmtreffen stattfanden. Darüber hinaus verpflichteten sie sich zur Vertraulichkeit und stimmten der Verbindlichkeit ihrer Aufgaben im Rahmen des Mentoringprogramms zu. Erfahrungsgemäß ist eine solche Erklärung sinnvoll, weil sie der Kooperation im Tandem einen offiziellen Charakter verleiht und die zeitlich oft sehr stark eingebundenen Mentoren/-innen motiviert, die verabredeten Termine einzuhalten. Gleichzeitig hilft die Vereinbarung auch bei der offiziellen Beendigung der Tandembeziehung am Ende des Mentoringjahres.

Es folgt die Vertragsversion aus dem Jahr 2011.

Mentor/-in und Mentee vereinbaren, sich im Verlauf der 12 Monate auch persönlich zu treffen. Empfohlen vom Hildegardis-Verein sind zwei Tage.
Mentor/-in und Mentee präferieren
zwei Treffen à ein Tag (Der Hildegardis-Verein übernimmt die Kosten für zwei Hin-und Rückreisen.)
ein Treffen à zwei Tage (Der Hildegardis-Verein übernimmt die Kosten für eine Hin- und Rückreise und eine Übernachtung.)

Es steht Ihnen frei, je nach A
Regelungen zu Kontaktrhyth
durch weitere Kosten entste
nicht erstatten.

3.) Erreichbarkeit
Die Mentorin/der Mentor ist z
Tel (dienstl.): _____
Mobil: _____
E-Mail: _____
zu folgenden Zeiten: _____
Die Mentee ist zu erreichen p
Tel (dienstl.): _____
Mobil: _____
zu folgenden Zeiten: _____

4) Vertraulichkeit
Alle besprochenen Themen w
Ausnahme geben, weil eine/r
mit dem Hildegardis-Verein b
der abgestimmt

Ort, Datum _____

Unterschrift Mentee

Mentoring-Vereinbarung

Wie jede gute Arbeitsbeziehung braucht auch die Mentoringbeziehung
- *klare Vereinbarungen der Beteiligten*
- *Zeit zur Entwicklung von Vertrauen und Verständnis*
- *und den Willen zur konstruktiven Gestaltung auf beiden Seiten.*

Die Mentorin/der Mentor _____
und die Mentee _____
bilden im Mentoring-Projekt „Türe öffnen– Wege ebnen“ ein Tandem und vereinbaren für die Zusammenarbeit über den Zeitraum von 22.1.2010 bis 21.1.2011:

1) Ziele der Mentee/die wichtigsten Themen
Bitte tragen Sie hier Ihre Ziele ein.
_____
_____
_____
_____

2) Treffen und Kontakte
Der nachfolgende Abschnitt ist als Empfehlung des Hildegardis-Vereins zu verstehen, welche Ihnen als Orientierung bei der Gestaltung Ihrer Mentoring-Beziehung dienen kann.
Mentor/-in und Mentee vereinbaren möglichst regelmäßig, im Abstand von _____ Wochen (empfohlen wird einmal im Monat) ein Mentoring-Gespräch zu führen. Dieses Gespräch wird in der Regel
telefonisch/persönlich
oder per Mail geführt
Die Gespräche werden vorbereitet von:
Mentor/-in
Mentee
beiden (ggf. abwechselnd)

Das Logbuch

Im Rahmen einer kurzen feierlichen Zeremonie erhielten die Mitglieder der Tandems bei den jeweiligen Auftakttreffen der drei Gruppen ein „Mentoring-Logbuch“ (sowohl gedruckt als auch in elektronischer Form auf einem USB-Stick).

Als eine Art Ratgeber für die zwölf Monate des Programms verstanden, bietet es konkrete Vorschläge für die Gestaltung der Tandembeziehung. Diese sollen helfen, den Einstieg in die Zusammenarbeit zu erleichtern und mögliche Probleme und Konflikte zu vermeiden.

Hier die Version für die Mentees von 2011:

LOGBUCH

Herzlich willkommen!

An diesem Wochenende beginnt das Mentoring-Programm „Türen öffnen – Wege ebnen“ des Hildegardis-Vereins, an dem Sie als Mentee teilnehmen. Bei diesem Seminar treffen Sie zum ersten Mal Ihre Mentorin/Ihren Mentor und alle anderen Teilnehmer/-innen der ersten Mentoringphase sowie die Programmverantwortlichen des Hildegardis-Vereins und der Conterganstiftung.

Diese Auftaktveranstaltung bietet Ihnen Gelegenheit

- Ihre Mitmentees kennenzulernen, sich auszutauschen und erste Ideen zu einer künftigen Vernetzung zu entwickeln
- die Mitarbeiterinnen und Vorstandsmitglieder des Programmträgers Hildegardis-Verein kennenzulernen und Ihnen Rückmeldung und Anregungen zum Programm zu geben
- in Workshops verschiedene Arbeitstechniken kennenzulernen
- Ihre Mentorin bzw. Ihren Mentor in einem Zweiergespräch kennenzulernen
- Ihre Interessen am Mentoring auszutauschen
- Ihre damit verbundenen Ziele anzusprechen
- Ihre jeweiligen Rollen als Mentee und Mentorin bzw. Mentor im Tandem zu klären
- erste Vereinbarungen mit Ihrer Mentorin bzw. Ihrem Mentor über die grundsätzlichen Rahmenbedingungen Ihrer Zusammenarbeit und den ersten Kommunikationstermin zu treffen

Grundgedanken zu einer gelingenden Mentoring-Beziehung

- Im Austausch mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor lernen Sie als Mentee, Ihre Kompetenzen besser zu erkennen, gezielter einzusetzen und offensiver darzustellen. – Es geht um Ihre Ziele und Ihre Wünsche.
- Eine besondere Funktion von Mentoring – in der Literatur ist hier von einem „wirklichen Schatz“ die Rede – ist das Vermitteln von (informellen) Informationen, die nicht unbedingt nachlesbar und dennoch wesentlich für die berufliche wie persönliche Entwicklung sind. Es liegt entscheidend an Ihnen, diesen Schatz zu heben! Mentoring heißt aktive Beziehungsgestaltung.
- In der Mentoring-Beziehung haben Sie als Mentee die Möglichkeit, von den Erfahrungen Ihrer Mentorin/Ihres Mentors zu lernen und von deren/dessen Kontakten zu profitieren.
- Gegensätze und differente Standpunkte können fruchtbar werden, wenn Sie sie offensiv nutzen. – Ungleich sind Sie stark!
- Durch die anerkennende Wertschätzung Ihrer Mentorin/Ihres Mentors gewinnen Sie als Mentee größeres Selbstvertrauen, das nach außen wirken kann. – Vertrauen Sie sich an!
- Mentoring trägt zur Ermutigung von Frauen bei, sich berufliche, persönliche und politische Ziele zu setzen, diese nach außen hin zu artikulieren und sie weiterzuentwickeln. – Mentoring macht vielfältige Angebote. Nutzen Sie sie alle!

Leitfaden für Ihre Zusammenarbeit im Tandem

Wir häufig möchten Sie sich als Tandem treffen/miteinander kommunizieren?
Für eine produktive Zusammenarbeit empfehlen wir, mindestens einmal im Monat ein Gespräch/einen festen, verbindlichen Kommunikationstermin zu vereinbaren. Diese festen Termine sollten frühzeitig, d. h. wenn möglich vier bis sechs Wochen im Voraus, festgelegt werden. Zu überlegen ist, ob Sie einige dieser Termine bereits zu Beginn der Zusammenarbeit festlegen wollen.

Wie wollen Sie kommunizieren: persönlich, per Mail oder telefonisch?
Sicher ist ein persönliches Zusammentreffen die erste Wahl für einen intensiven Austausch. Der Hildegardis-Verein empfiehlt für die Projektdauer zwei persönliche Treffen oder ein zweitägiges Treffen (je nach Entfernungen) und übernimmt hierfür die Kosten (für 2 Fahrten bzw. Fahrt & Übernachtung). Kosten für Assistenzbedarf werden ebenfalls erstattet.

Für regelmäßige (monatliche) Gespräche empfehlen wir, sich auf Telefon- oder E-Mail-Kommunikationstermine zu verständigen. Letztlich entscheiden Sie am Ende aber im Tandem, wie Sie die Kontakte gestalten wollen.

Wie lange sollen die Treffen/Kommunikationstermine dauern?
Wir empfehlen, den Zeitrahmen für die Gespräche bereits bei der Terminvereinbarung festzulegen. Eine sinnvolle Dauer könnte bei 60 bis 120 Minuten liegen. Wenn Sie beide einvernehmlich feststellen, dass die vereinbarte Zeit zu kurz oder zu lang ist, kann sie, wenn möglich, spontan korrigiert oder aber bei der Zeitplanung des nächsten Treffens berücksichtigt werden.

Vorbereitung der Treffen
Damit Ihre Treffen ergebnisreich sind und die gemeinsame Zeit effizient genutzt werden kann, sollten diese gut vorbereitet werden. Wir empfehlen, dass Sie als Mentee diese Aufgabe im Wesentlichen übernehmen. Dies ermöglicht Ihnen, Ihre Erwartungen, Fragen und Ihren Beratungsdarf gezielt einzubringen und Sie sind damit gefordert, Ihre Interessen und Schwerpunkte zu reflektieren und klar zu strukturieren. Natürlich steht es auch Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor offen, Themenangebote und Begegnungsvorschläge einzubringen.

- Welche Information oder Hilfestellung benötige ich am dringendsten?
  - Gibt es konkrete Situationen aus meinem Alltag, zu denen ich eine Rückmeldung/eine Begleitung bei einer Entscheidungsfindung wünsche?
  - Habe ich Fragen zum Studienverlauf und zu meinen Perspektiven?
  - Wünsche ich mir zu persönlichen/biografischen Fragen eine Rückmeldung?
- Was möchte ich meine Mentorin/meinen Mentor mit welchem Ziel fragen?
- Möchte ich sie um etwas bitten?
- Welche Erwartungen habe ich an das Treffen/den Kommunikationstermin?

Diese Leitfragen können Ihnen als Mentee helfen, sich darüber klar zu werden, welche Inhalte Sie im Verlauf des Gesprächs thematisieren möchten. Um den Verlauf des Treffens etwas zu strukturieren, können Sie die Themen schriftlich festhalten, überlegen, welche Reihenfolge der Themen sinnvoll ist, wie viel Zeit insgesamt zur Verfügung steht und wie sich die Zeit auf einzelne Fragen verteilen sollte.

Förderlich für einen guten Gesprächsverlauf kann weiter sein, wenn Sie gemeinsam absprechen, ob Sie die Gesprächsthemen als „Tagesordnung“ vorab Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor zukommen lassen, damit diese/dieser sich entsprechend vorbereiten kann.

Es ist sinnvoll, über solche Verfahrensfragen gleich zu Beginn Ihrer Zusammenarbeit im Tandem zu sprechen und die Ergebnisse schriftlich festzuhalten. Hilfreich ist auch, wenn Sie als Mentee die bei den Gesprächen getroffenen Vereinbarungen protokollieren und diese der Mentorin/dem Mentor zukommen lassen. So lassen sich Missverständnisse vermeiden.

Eine solche strukturierte und sicher zeitaufwendige Vor- und Nachbereitung der Gespräche kann Ihnen dabei helfen, die Begegnungen effizient zu gestalten. Des Weiteren haben Sie damit Gelegenheit, eine Vorgehensweise einzuüben, die Ihnen in Ihrem späteren Berufsleben von Nutzen sein kann.

Die persönlichen Treffen mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor können zudem als Lernfeld angesehen werden, das über die fachlichen Themen hinausgeht. Beispielsweise könnten Sie als Mentee die Gesprächsführung während der persönlichen Treffen übernehmen und sich darin üben. Das Feedback der Mentorin/des Mentors kann Ihnen helfen, mit Rückmeldungen konstruktiv umzugehen und diese für sich systematisch zu nutzen. Ob die gemeinsamen Gespräche so oder für das Einüben anderer Fähigkeiten genutzt werden, steht natürlich jedem Mentoring-Tandem offen.

Kommunikation in der Zeit zwischen den vereinbarten Gesprächsterminen
Für die zeitliche Planung der Mentoren/-innen helfen klare Absprachen darüber, ob und in welchem Rahmen die Mentorin/der Mentor für Ihre Fragen zwischen den fest vereinbarten Treffen/Kommunikationsterminen ansprechbar ist. Die Mentorin/der Mentor sollte eindeutige Aussagen machen, zu welchen Zeiten und mit welcher Kommunikationsform für sie/ihn eine Zwischendurch-Kommunikation in Ordnung wäre. Hilfreich ist die genaue Angabe von Zeiten, in denen die Mentorin/der Mentor für ein Telefonat prinzipiell zur Verfügung stehen könnte (z. B. lieber im privaten Umfeld, also abends oder am Wochenende, oder im dienstlichen Umfeld, aber nicht zu Besprechungszeiten wie z. B. Montagsvormittags etc.) sowie von Zeiten, in denen sie/er absolut nicht gestört werden möchte. Sie sollten auch alle Zwischendurchtelefonate kurz vorbereiten, indem Sie in Stichworten notieren, was Sie besprechen möchten. Faustregel: Erst die Nummer wählen, wenn Thema, Ziel, Beginn und ggf. Argumente überlegt sind.

Im Interesse einer guten Kooperation sollten Sie sich im Tandem nicht scheuen, die Kommunikation neu zu regeln, wenn eine/r von Ihnen beiden merkt, dass das vereinbarte Verfahren doch nicht praktikabel ist.

Kooperationsmöglichkeiten

Ziele vereinbaren
Welche Ziele sich ein Mentoring-Tandem setzt, hängt von den jeweiligen Interessen der Mentee und der Mentorin/dem Mentor ab und kann deswegen frei vereinbart werden. Je nach Arbeitsbereich, Vorlieben, Wünschen und der Zeitkapazität von Mentorin/Mentor und Mentee ist vieles möglich: eine inhaltlich-fachliche Beratung, die Vermittlung von Kontakten, Fragen zu persönlichen Weiterentwicklung, ein kontinuierlicher Austausch zu Fachthemen oder Themen des beruflichen Ein- und Aufstiegs u. a. m. Wichtig und empfehlenswert ist es, sich als Tandem für konkrete Arbeitsschwerpunkte und Ziele zu entscheiden und sie zu formulieren. Anregungen erhalten Sie nachfolgend und in den Workshops beim Auftaktseminar. Die Vereinbarung von gemeinsamen Zielen ist hilfreich für den gemeinsamen Prozess. Es empfiehlt sich, auf Realisierbarkeit zu achten und die Erwartungen nicht zu hoch zu stecken.

Um Anregungen zu geben, stellen wir einige Kooperationsmöglichkeiten vor.

Beratung/Austausch
- Austausch zu Fachthemen
- Beratung zum Studienverlauf
- Unterstützung bei der beruflicher Zielfindung/beim Herausfinden eigener Stärken
- Unterstützung bei Entscheidungsfindungsprozessen
- Beratung zur Diplom- oder Bachelorarbeit, zu Prüfungen
- inhaltlich-fachliche Beratung bezüglich einer geplanten oder begonnenen Promotion
- Beratung über Berufs- und Forschungsmöglichkeiten im Ausland
- Tipps zum Berufseinstieg
- Bewerbungstraining und -beratung
- gemeinsame strategische Planung von Karriereschritten und Berufszielen
- Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung
- Auseinandersetzung mit dem Thema Lebens-, Studien- und Berufsplanung mit Behinderung

Einblicke in die Berufspraxis
Neben den Kommunikationsterminen und persönlichen Treffen eröffnet das Mentoringprogramm den Mentorinnen/Mentoren – wenn im Einzelfall möglich – prinzipiell die Option, der Mentee zu konkreten Einblicken in die Berufspraxis zu verhelfen. Auch dazu möchten wir einige Anregungen vorstellen. Die Mentorin/der Mentor könnte der Mentee anbieten
- Sitzungs-/Besprechungsbegleitung
- Begleitung zu Kongressen, Tagungen, Netzwerktreffen
- Begleitung während eines Arbeitstages
- Hospitation/Praktikum im Arbeitsumfeld der Mentorin/des Mentors
- Vermittlung eines Praktikums oder einer Hospitation durch die Mentorin/den Mentor. Vorschläge zur formalen Gestaltung einer Hospitation oder eines Praktikums stellt der Hildegardis-Verein auf Anfrage zur Verfügung

Vertraulichkeit
Wie vertraulich sollen die Inhalte Ihrer Gespräche sein? Treffen Sie dazu Vereinbarungen.

Befürchtungen
Was sind Ihre Befürchtungen? Was soll im Mentoringprozess nicht geschehen?

Wie wollen Sie mit Irritationen und Enttäuschungen umgehen?

Bleiben Sie hierüber mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor im Gespräch, wenden Sie sich bei konkreten Anlässen an den Hildegardis-Verein.

Motto?
Möchten Sie sich ein Motto für die Mentoringbeziehung geben? Wenn ja, welches?

Nicht alles muss schriftlich vereinbart werden. Doch Vereinbarungen über die Gestaltung der Mentoringbeziehung sind eine wichtige Voraussetzung für den gemeinsamen Prozess.

Bei dem Auftaktseminar erhalten Sie einen Vorschlag für eine mögliche Mentoringvereinbarung.

3.2 Was tun – Was lassen

Was tun

+ Berücksichtigen Sie die Perspektiven aller Beteiligten, d. h. sowohl der Mentees als auch der Mentor/-innen.
+ Entwickeln Sie ein umfassendes Assistenzkonzept im Sinne der Barrierefreiheit.
+ Vermitteln Sie die Themen Geschlecht/Weiblichkeit, Berufsperspektive und Behinderung gleichberechtigt bei verschiedenen Veranstaltungen.
+ Sorgen Sie als Veranstalter für einen klaren Rahmen, mit dem Sie Mentees, Mentor/-innen nahebringen, was Mentoring ist/kann und was nicht.
+ Unterstützen Sie Erfahrungen von Diversität: Wenn sich eine gehbehinderte Studentin mit einer tauben Mitmentee verständigen möchte, steht sie vor den gleichen Herausforderungen wie eine nicht behinderte Studentin.
+ Sorgen Sie als Veranstalter für zuverlässige Ansprechpartner/-innen für Mentees und Mentor/-innen.
+ Geben Sie den Mentees die Möglichkeit, Wünsche in Bezug auf den Tandempartner auszusprechen (Behinderungsart, Beruf, Studienfach). Dies erlaubt Ihnen, die Ziele der Mentees klarer zu erkennen.
+ Ermutigen Sie Ansätze zum Peer-Mentoring, auch wenn Ihr Programm ursprünglich anders ausgerichtet war.
  So wird das biografiebegleitende Lernen, das sich im Mentoring vollzieht, aus der latent hierarchischen Mentor-Mentee-Beziehung gelöst.

Was lassen

- Mentoring beruht auf gemeinsamem Lernen im Sinne des „Affidamento“. Vermeiden Sie daher Anreize und Formate, die Mentor/-innen zu „entmündigender Hilfe“ verleiten.
- „Zu viel des Guten“: Überfrachten Sie das Mentoringprogramm nicht mit zu vielen Regeln und Zusatzangeboten.
- Lassen Sie Mentor/-innen nicht, zugunsten der Mentees mit ihrer anspruchsvollen Rolle allein.
- Machen Sie das Thema „Behinderung“ nicht zum Mittelpunkt des Mentoring, da das Programm dadurch unnötigerweise perspektivisch verengt wird.
- Lassen Sie keine Unsicherheiten hinsichtlich der Rollenverteilung entstehen.
- Wecken Sie keine unrealistischen Erwartungen, indem Sie nicht umsetzbare Ziele festlegen.
- Mischen sich Sie als Veranstalter nicht ungebeten und unverhältnismäßig in den Mentoringprozess ein.
- Behandeln Sie das Thema Behinderung nicht undifferenziert; das birgt die Gefahr des Gleichmachens.

3.3 Merkliste barrierefreies Mentoring

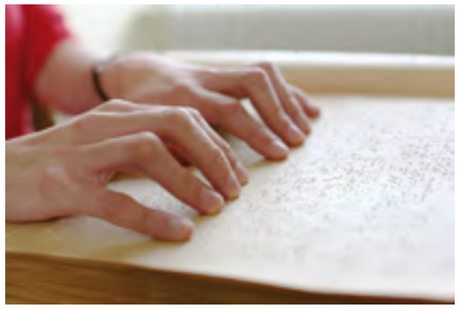
Sowohl bei der Gestaltung der Informationsmaterialien als auch bei der Durchführung von Veranstaltungen sind im Rahmen eines Mentoringprogrammes für Studierende mit Beeinträchtigungen umfassende Anforderungen an Barrierefreiheit zu erfüllen. Dies gelingt vor allem in Kombination

- einer intensiven Wahrnehmung der unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Bedürfnisse und der bei den Teilnehmerinnen vorhandenen Kompetenzen zur Überwindung typischer Barrieren,
- einer Einbindung der betroffenen Teilnehmenden mit ihren Vorschlägen und Ideen bei der Umsetzung der Barrierefreiheit,
- einer Nutzung aller zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmittel,
- einer Kultur der Barrierefreiheit, die sich als stetig fortschreitender Lernprozess versteht.

Es folgen einige Hinweise, die sich für unser Programm als nützlich erwiesen haben.

Gestaltung des Programm-Materials

Faltblätter und sonstiges Informationsmaterial sollten für sehbehinderte Menschen kontrastreich und in ausreichender Schriftgröße gestaltet werden sowie für Lesegeräte geeignet sein. Wenn möglich, sollten Texte auch als Audioversion bzw. Filmbeiträge in untertitelter Form bereitgestellt werden. Zertifikate, Zeugnisse u. ä. offizielle Dokumente sollten sehbehinderten oder blinden Mentees und Mentor/-innen zusätzlich in der Braillefassung zur Verfügung gestellt werden. Auch Angebote auf Internetseiten und in E-Mails sind barrierefrei zu gestalten. Informationsmaterial zu Mentoringveranstaltungen (Einladungen, Programme etc.) sollten außerdem Hinweise zu infrastrukturellen Gegebenheiten wie barrierefreien Behindertentoiletten, Busverbindungen usw. bieten. Beim Versand von digitalen Materialien ist darauf zu achten, dass einige pdf-Formate nicht barrierefrei sind.



Veranstaltungen

Eine Veranstaltung ist barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderung ohne besondere Erschwernisse und (grundsätzlich) ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar ist.

Es gibt eine Reihe von Grundregeln für die Planung barrierefreier Veranstaltungen:

Die Räder-Füße-Regel
Sind die Angebote sowohl für Rollstuhlfahrer/-innen als auch für gehende Besucher/-innen durchgängig nutzbar?

Die 2-Kanal-Regel/Das Mehr-Sinne-Prinzip
Sind die Informationen durch mindestens zwei der Sinne (Sehen, Hören, Fühlen) wahrnehmbar?

Die-Zeit-muss-sein-Regel
Studierende mit Beeinträchtigungen, besonders solche, die auf Assistenz angewiesen sind, benötigen für manche Abläufe mehr Zeit. Das gilt für Mahlzeiten und Transfer von einem Veranstaltungsraum zum anderen ebenso wie für Toilettengänge. Auch häufigere Pausen sollten eingeplant werden.

Im Folgenden werden einige der wichtigsten Punkte für die Durchführung von barrierefreien Veranstaltungen erläutert, die beachtet werden sollten.

Zugänglichkeit

Gelände und barrierefreie Wege
Das Gelände (außen) und die Gebäude (innen) sollten idealerweise einen gut befahrbaren Belag mit möglichst wenig Unebenheiten haben. Dies ist nicht nur für Rollstuhlfahrer wichtig, sondern auch für blinde und sehbehinderte Menschen. Wenn Barrieren existieren, sollte im Infomaterial zur Veranstaltung darauf hingewiesen werden. Bei Veranstaltungsorten mit Treppen – wenn möglich – alternative Wege ausschildern oder mobile Rampen auslegen.

Behindertentoiletten
Es sollte sichergestellt werden, dass behindertengerechte Toiletten in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Behindertenparkplätze
In der Nähe des Veranstaltungsortes sollten genügend gut ausgeschilderte Behindertenparkplätze existieren.

Öffentlicher Nahverkehr
Der Veranstaltungsort sollte gut an den ÖPNV angeschlossen sein.

Beschilderung
Hinweise zu zentralen Anlaufstellen (z. B. Behindertentoiletten, Behindertenparkplätze) sollten kontrastreich gestaltet und gut sichtbar angebracht werden. Wichtig ist, dass die Schilder aus der Ferne gut lesbar sind und nicht zu hoch hängen.

Blindenhunde
Mit dem Tagungshotel ist abzuklären, ob Hunde mitgeführt werden dürfen.

Ausstattung

Anmeldung/Infotheke/Stände
Die Anmeldung/Infotheke sollte sich an zentraler Stelle am Tagungsort befinden und gut ausgeschildert sein.

Sorgen Sie für niedrige Tische. Stehtische können von Rollstuhlfahrer/-innen und kleinwüchsigen Personen oft nicht genutzt werden. Denken Sie an Sitzgelegenheiten für gehbehinderte Menschen.

Zwischen Ständen/Tischen sollte ausreichend Platz und Bewegungsfläche freigehalten werden (Durchgänge mind. 90 cm, bei ständigem Begegnungsverkehr 1,80 m, Bewegungsflächen vor Ständen 1,50 x 1,50 m).

Bühne
Stellen Sie eine Fläche für Rollstuhlfahrer/-innen mit freiem Blick auf die Bühne bereit oder eine erhöhte Rollstuhltribüne, auf der Rollstuhlfahrer/-innen mit Begleitung Platz haben. Bei Podiumsgesprächen mit Rollstuhlfahrer/-innen sollten Sie auch darauf achten, dass es kein Stufenpodium gibt oder eine Rampe zur Verfügung steht. Blinde/sehbehinderte Veranstaltungsteilnehmer/-innen sollten weit vorne sitzen können, damit sie möglichst viel verstehen.

Essen
Bei der Auswahl des Geschirrs sollte man darauf achten, dass es auch für Menschen mit Greifschwierigkeiten problemlos verwendbar ist (z. B. Becher mit großem Henkel, Teller mit leicht erhöhtem Rand). Fragen Sie an, ob das Tagungshaus Gerichte für Gäste mit Allergien und Nahrungsmittelunverträglichkeiten bereitstellt.

Verleih von Rollstühlen
Es kann sinnvoll sein, Rollstühle zur Verfügung zu stellen. Diese können zumeist gegen eine Leihgebühr bei Anbietern tage- oder wochenweise gemietet werden.

Service

Assistenz
Es ist sinnvoll, dass überdurchschnittlich viele Helfer bereitstehen, die sowohl die Mentees als auch deren Assistenten unterstützen.

Hilfen für Teilnehmer/-innen mit Hörbehinderungen
Damit Menschen mit Hörbehinderungen an Veranstaltungen teilnehmen können, ist eine entsprechende Ausstattung mit technischen Hörhilfen notwendig.

Technik für schwerhörige Menschen/ FM-Anlage
Eine sogenannte FM-Anlage („Frequenzmodulationsanlage“ oder drahtlose Signalübertragungsanlage) überträgt Sprache ohne störende Nebengeräusche.

Gebärdensprachdolmetscher
Bei Vorträgen, Führungen, Ausstellungseröffnungen und anderen Programmpunkten müssen Gebärdensprachdolmetscher eingesetzt werden. Sie sollten gut sichtbar positioniert werden. Schriftdolmetschern sollte, wenn nötig, ein zusätzlicher Beamer zur Verfügung gestellt werden.

Ausführliche Tipps zur Organisation von barrierefreien Veranstaltungen bietet die Publikation „Events für alle – Qualitätsstufen für barrierefreie Veranstaltungen“ von Michael Heiserholt, herausgegeben vom Institut Verkehr und Raum des Fachbereichs Verkehrs- und Transportwesen der Fachhochschule Erfurt (info@verkehr-und-raum.de, www.verkehr-und-raum.de).

3.4 Bibliografie

Mentoring für Frauen

Barzantny, Anke: **Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft?** Eine figurationssoziologische Untersuchung zur akademischen Medizin, 1. Aufl., Wiesbaden 2008.

Bereswill, Mechthild: **Geschlecht**; in: Baur, Nina/Korte, Hermann/Löw, Martina/Schroer, Markus (Hg.): Handbuch Soziologie, Wiesbaden 2008, S. 97–116.

Belliger, Andrea Barbara: **E-Mentoring im Kontext von E-Beratung.** Der Einsatz neuer Medien zur Förderung von Frauen in akademischen Karrieren am Beispiel des Projekts E-Mentoring. in: Stöger, Heidrun/Ziegler, Albert/Schimke, Diana (Hg.): Mentoring. Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen, Lengerich 2009, S. 269–286.

Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael: **Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung**, 3. Aufl., Opladen 2010.

Deutsches Jugendinstitut e. V.: **Projekt: „Mentoring für Frauen“.** Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen. (www.dji.de/4_mentoringfrauen/titeldt.htm)

Eberhardt, Dagmar/Eichhorn, Tatjana u. a. (Hg.): **Dokumentation der 10. Fachtagung „Lobby für Frauennetzwerke“ des Hessischen Sozialministeriums**, Wiesbaden 2004.

Franzke, Astrid/Gotzmann, Helga (Hg.): **Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. Strukturelle Potenziale der Implementierung**, Hamburg 2006.

Haasen, Nele/Weidlich, Daniela u. a.: **Mentoring für Frauen. Ein Erfolgsmodell für zukunftsorientierte Personalentwicklung**, München 2000.

Hansen, Katrin/von Papstein, Patricia: **Mentoring über Grenzen hinweg.** Entwicklungschancen für UnternehmerInnen; in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 23 (2005) Heft 1 + 2, S. 99–113.

Higgens, Monica C./Kram, Kathy E.: **Reconceptualizing Mentoring at Work.** A Developmental Network Perspective; in: Academy of Management Review 26 (2001) Heft 2, S. 264–288.

Höppel, Dagmar/Braun, Christine/Flüger, Helene/Peschel, Lisa: **Vergleiche von Mentoringprogrammen zur Frauenförderung in verschiedenen nationalen und instruktionalen Kontexten**; in: Stöger, Heidrun/Ziegler, Albert/Schimke, Diana (Hg.): Mentoring. Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen, Lengerich 2009, S. 287–304.

Hofmann-Lun, Irene/Schönfeld, Simone u. a.: **Mit Mentoring auf Erfolgskurs**; in: Zeitschrift für Frauenforschung 17 (1999), Heft 4, S. 67–80.

Mit SciMentohessenweit: Den eigenen Weg in der Wissenschaft finden. Ein Gespräch mit der Projektinitiatorin und -leiterin Prof. Dr. Anna Starzinski-Powitz sowie der Koordinatorin Dr. Manuela Kaiser-Belz über das speziell für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs konzipierte hessische Mentoring-Programm SciMentoHessenweit. (www.scimento.de/uploads/media/Interview_Mentoring.pdf)

Nienhaus, Doris/Pannatier, Gael/Töngi, Claudia (Hg.): **Akademische Seilschaften.** Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderungen, Wettingen 2005.

Nöbauer, Herta/Genetti, Evi/Schlögl, Waltraud (Hg.): **Mentoring für Wissenschaftlerinnen.** Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung, Wien 2005.

Nöbauer, Herta/Genetti, Evi u. a. (Hg.): **Move on.** Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Wien 2003.

Peters, Sibylle/Schmicker, Sonja/Weinert, Sybille: **Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring**, 1. Aufl., München und Mering 2004.

Projektgruppe »Mentoring für Frauen in Europa«: **Mentoring für Frauen – eine berufliche Strategie im europäischen Vergleich**; in: Mischau, Anina/Kramer, Caroline/Blättel-Mink, Birgit (Hg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie, Baden-Baden 2000, S. 103-109.

Schliesselberger, Eva/Strasser, Sabine: **In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld am Beispiel von Frauen in den Kulturwissenschaften**; in: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Hundert Jahre danach. Aktuelle Forschung zur Situation der Frauen in den Hochschulen, Wien 1997, S. 185–226.

Smith, Lynn: **Mentoring für Frauen. Wie Frauen Frauen fördern, stärken, unterstützen**, Gießen 2007.

Stallmann, Freia: **Vernetzung, Mentoring und Personalentwicklung**; in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 26 (2003) Heft 4, S. 75–83.

Waldschmidt, Anne/Schneider, Werner: **Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung.** Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld, Bielefeld 2007.

Weg in die Wissenschaft: Erfolgreiches Mentoring für Frauen; in: uniforum. Zeitung der Justus-Liebig-Universität 2/2009, S. 13. (geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2009/6991/)

Wulf, Marion (Hg.): **Mentoring – Eine Anleitung zum Doing**, Dortmund 2002.

Studium und Behinderung

Bach, Heinz Willi: **Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland – Der Einfluss von Beratung.** Eine empirische Studie, Mannheim 2011. (www.hdba.de/uploads/tx_sbdownloader/Berufliche_Partizipation_Text.pdf)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): **Einmischen Mitmischen.** Informationsbroschüre für behinderte Mädchen und Frauen, Berlin 2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): **Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung.** Bonn/Berlin 2009.

Deutsches Studentenwerk (Hg.): **Studium und Behinderung. Praktische Tipps und Informationen für Studierende und Studieninteressierte mit Behinderung und chronischer Krankheit**, Berlin 2005. (www.studentenwerke.de/pdf/Broschuere_Studium_und_Behinderung_Gesamt_2006.pdf)

Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (Hg.): **Studium und dann? Berufseinstieg, Promotion und Weiterbildung mit Behinderung oder chronischer Krankheit.** Dokumentation der DoBuS-Veranstaltungen zum Übergang vom Studium in den Beruf für behinderte und chronisch kranke Studierende, Dortmund 2011.

Drolshagen, Birgit/Rothenberg, Birgit: **Tipps für StudentInnen mit Assistenzbedarf**; in: Selbsthilfe 1/1999, S. 13–15.

Hellbusch, Andrea/Rothenberg, Birgit (2008): **Behinderte Frauen in der Wissenschaft**; in: Mittendrin. Zeitschrift der Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW. Teilhabe und Chancengleichheit in Ausbildung und Arbeit für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW, S. 40–47.

Hildegardis-Verein e. V. (Hrsg.): **Frauen – Studien – Fördern.** Studienförderungsbedarf für Studentinnen mit Behinderung, Bonn 2008. (www.hildegardis-verein.de/Projekte/Studie)

Hochschulrektorenkonferenz: **„Eine Hochschule für Alle“.** Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit. (www.hrk.de/de/download/dateien/Entschliessung_HS_Alle.pdf)

Köbsell, Swantje: **Behinderung und Geschlecht – Versuch einer vorläufigen Bilanz aus Sicht der deutschen Behindertenbewegung**; in: Jutta Jacob, Eske Wollrad (Hg.): Behinderung und Geschlecht – Perspektiven in Theorie und Praxis, Oldenburg 2007, S. 31–49. (oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2008/798/)

4. Förderung, Auszeichnungen, Erwähnungen & Medienspiegel

Förderung

Conterganstiftung für behinderte Menschen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Deutsche Bischofskonferenz Pastoral für Menschen mit Behinderung

Conterganstiftung

Das Mentoring-Programm war nur möglich durch die großzügige Förderung der Conterganstiftung für behinderte Menschen, die die Gesamtaufwendungen zu mehr als 90 % übernahm. Im Rahmen ihres ursprünglichen gesetzlichen Auftrags war es Anliegen der im Jahr 1972 mit Mitteln des Bundes und der Firma Grünenthal GmbH gegründeten Stiftung, mit diesem Förderprojekt modellhaft zu erproben, wie Studentinnen mit Behinderung der Start ins Berufsleben erleichtert werden kann – Ziel des Projektes sollte es sein, Nachfolgeinitiativen anzustoßen und beispielsweise Studentenverbände und Universitäten anzuregen, ähnliche Programme ins Leben zu rufen.

1. Die Kooperation mit der Conterganstiftung und contergangeschädigten Mentor/-innen hatte – über die finanzielle Unterstützung hinaus – für unser Projekt einen vielfachen Mehrwert.
2. Contergangeschädigte behinderte Menschen haben eine spezifische Geschichte, die durch die eindeutige Erklärung der Behinderung bestimmte Herausforderungen im Umgang mit der eigenen Behinderung klarer aufscheinen lässt. Für ein Mentoringprojekt wird so die Entwicklung konturierbarer Fragestellungen erleichtert.
3. Mentoring-Programme nach dem Muster des vom Katholischen Deutschen Frauenbunds entwickelten Modells (wie das des Hildegardis-Vereins) zielen nicht nur auf das sogenannte „Empowerment“ (die Ermutigung) der Mentees, sondern ausdrücklich auch auf die Lernerfahrung der Mentor/-innen. Insoweit stellt ein solches Programm über die Einbindung von contergangeschädigten Mentor/-innen ein Angebot der Conterganstiftung für ihre Hauptzielgruppe – Menschen mit Conterganschädigung – dar.
4. Der Hildegardis-Verein folgt in seiner Arbeit mit behinderten Studentinnen der Devise der Behindertenverbände „Nichts über uns ohne uns“. In Kooperation mit der Conterganstiftung konnten Erfahrungen einbezogen werden, die die eigenen Kompetenzen des Hildegardis-Vereins aus der Studentinnenförderung in diesem Sinne optimal ergänzten.

Auszeichnungen und Erwähnungen

einfachmachen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Unterstützung erhielt der Hildegardis-Verein auch durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Es finanzierte die Netzwerktagung „Barrierefrei aufgetischt. Kompetente Studentinnen treffen auf Unternehmen und Politik“ (siehe Kap. 1.3), die anlässlich der Auszeichnung des Mentoring-Programms als Ort 2010 im Wettbewerb „Deutschland – Land der Ideen“ am 3. Dezember 2010 in Berlin stattfand.

Arbeitsstelle Pastoral für Menschen mit Behinderung, Deutsche Bischofskonferenz

Unser Dank gebührt schließlich auch der in Köln ansässigen Arbeitsstelle „Pastoral für Menschen mit Behinderung“ der Deutschen Bischofskonferenz und insbesondere ihrer Leiterin Frau Dr. Simone Bell-D’Avis, die als Mitglied des Projektbeirats zum Gelingen des Projektes beitrug. Die Arbeitsstelle trug mit einem Förderbetrag zur Finanzierung der Abschlusstagung bei.

Staatenbericht der Bundesrepublik zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Im August 2011 wurde das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins in den Ersten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderungen aufgenommen.

Unter Artikel 24 „Bildung“ wird es als eine europaweit einzigartige Maßnahme gelistet, die eine durch Geschlecht und Behinderung doppelt benachteiligte Personengruppe fördert.

Der erste Staatenbericht wurde vom Bundeskabinett am 3. August 2011 verabschiedet. Die Bundesregierung entsprach damit Art. 35 Abs. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention. Danach ist sie verpflichtet, dem Generalsekretär der Vereinten Nationen innerhalb von zwei Jahren nach dem innerstaatlichen Inkrafttreten der Konvention einen Bericht über die Maßnahmen vorzulegen, die in Deutschland zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Übereinkommen durchgeführt wurden.

www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/staatenbericht-2011.html

Landkarte der inklusiven Beispiele

Seit Juli 2011 ist das Mentoring-Programm auch auf der „Landkarte der inklusiven Beispiele“ zu finden, die von der Koordinierungsstelle zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beim Beauftragten der Bundesregierung für Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, initiiert wurde. Unter dem Motto „Deutschland wird inklusiv“ präsentiert die virtuelle Landkarte der Öffentlichkeit vorbildliche inklusive Beispiele aus Deutschland, bei denen ein Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen gelebt wird und Barrieren beseitigt wurden.

Modell-Initiative auf dem 3. EU-Gleichstellungsgipfel

Auf dem dritten EU-Gleichstellungsgipfel (Equality Summit) in Stockholm im November 2009, bei dem führende Vertreter/-innen von nationalen Gleichstellungsbehörden und Nichtregierungsorganisationen, EU-Sozialpartner und Repräsentanten internationaler Organisationen über effektive Wege zur Entwicklung einer offenen Kultur der Nichtdiskriminierung berieten, wurde das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) als hervorragendes Best-Practice-Modell für innovative Gleichstellungsinitiativen in Deutschland vorgestellt.

„Die Vorstellung unseres Pilotprojekts im europäischen Kontext verstehen wir als Ausdruck großer Wertschätzung“, so die Vorsitzende des Hildegardis-Vereins, Prof. Dr. Gisela Muschiol, damals in einer Presseinformation. „Das freut uns umso mehr, weil von Anfang an die Konzeption unseres Mentoring-Programms darauf gerichtet war, modellhaft Anregungen zur Entwicklung neuer Förderinstrumente zugunsten von Frauen mit Behinderung zu geben.“

Deutschland
Land der Ideen
Ausgewählter Ort 2010

Land der Ideen

Deutschland ist das „Land der Ideen“ – dieses von Horst Köhler 2004 in seiner Antrittsrede als Bundespräsident entworfene Bild einer kreativen und zupackenden Nation ist das Motto der 2005 ins Leben gerufenen Standortinitiative. Mit dieser fördern die deutsche Bundesregierung und die deutsche Wirtschaft Projekte, die sich durch „Innovation, Erfindergeist und Einfallsreichtum“ auszeichnen.

Im Rahmen des Wettbewerbs „365 Orte im Land der Ideen“ zeichnet die Initiative in Kooperation mit der Deutschen Bank seit 2006 jedes Jahr Forschungszentren, Institutionen, Kultureinrichtungen, Vereine und Unternehmen aus, die als hervorragende Beispiele für „den Ideenreichtum, die Leidenschaft und die Umsetzungsstärke der Menschen im Land“ stehen und die „Innovationskraft Deutschlands“ durch visionäres Denken und den Mut, neue Wege zu gehen, erlebbar machen.

Für den einzigartigen Ansatz des bundesweit ersten Mentoring-Programmes für Studentinnen mit Behinderung wurde der Hildegardis-Verein im Wettbewerb 2010 als ein Ort im Bereich „Gesellschaft und Soziales“ ausgezeichnet; er konnte sich damit unter mehr als 2200 Bewerbungen durchsetzen.

v.l.n.r.: Roswitha Vesper, Merle Eckebrecht, Mareike Grelle, Hans-Josef Conrad, Julia Zimmermann (vorne), Brigitte Späth, Tatjana Schweizer, Lena Konermann (vorne), Astrid Weidner, Annetraud Grote, Gisela Muschiol, Marina Siebert (vorne), Eva M. Welskop-Deffaa, Petra Dierkes

Hans-Josef Conrad, stellvertretender Direktor der Deutschen Bank Bonn, übergab die Auszeichnungstafel bei der Auftaktveranstaltung zur zweiten Mentoring-Phase am 23./24. Januar 2010 in Bonn an den Vorstand des Hildegardis-Vereins. Die offizielle Urkunde mit der Unterschrift des Bundespräsidenten als Schirmherr des Wettbewerbs erhielt der Hildegardis-Verein am Tag der Menschen mit Behinderung, dem 3. Dezember 2010, bei seiner Netzwerktagung in Berlin.

Berichterstattung

Von Beginn an rief das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins ein beträchtliches Interesse bei Fach- und Publikumsmedien hervor – das ist nicht verwunderlich, war es doch das erste seiner Art in Deutschland. Im Laufe der fünf Jahre boten sich zahlreiche Möglichkeiten, der Öffentlichkeit das Programm vorzustellen, d. h. seine Konzeption, seine Organisation – und über verschiedene Veranstaltungen auch den Hildegardis-Verein als Projektträger – bekannt zu machen. Einige der Mentees und Mentoren stellten sich für Einzelporträts zur Verfügung. Auf diese Weise wurden nicht nur theoretische und praktische Aspekte des Mentoring-Ansatzes sichtbar gemacht, sondern es wurde – gerade über die Unmittelbarkeit der Lebensgeschichten – die soziale Relevanz des Projektkonzeptes deutlich.

Im Folgenden finden Sie einige ausgewählte Hinweise auf Beiträge in Fernsehen und Presse über Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms:

Mit Handicap zum Erfolg: Blind – nicht blöd!

Am 29. November 2009 strahlte die ARD im Rahmen ihrer Sendereihe „Gott und die Welt“ die 28-minütige Filmdokumentation „Mit Handicap zum Erfolg: Blind – nicht blöd!“ von Susanne Heim aus. Im Mittelpunkt des Beitrags, der vom rbb produziert wurde, stehen die blinde Mentee Christina Ernst, damals 26, und ihr ebenfalls blinder Mentor Reiner Spring, damals 52. Das „Tandem“, das einige Monate von der Kamera begleitet wurde, hatte sich bereit erklärt, stellvertretend für die erste Gruppe der 20 Mentor/-innen und Mentees, die von Dezember 2008 bis Dezember 2009 am Mentoring des Pilotprojekts teilnahmen, über ihre Erfahrungen zu berichten.

Hier einige Auszüge aus der Online-Präsentation des Beitrags:

...Den Kopf etwas zur Seite haltend, die Finger der beiden Hände auf eine kleine Rille gelegt, die unterhalb der Computertastatur angebracht ist, schaut Christina, während sie liest, ins Leere.

Unter ihren Fingerspitzen spürt sie kleine Stifte, die in den Buchstaben der Braille-Punktschrift Absatz um Absatz vorbeiziehen lassen.

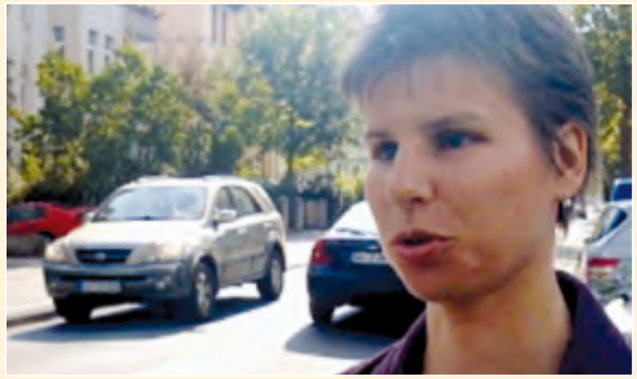
Christina, 26, Theologiestudentin aus Göttingen, ist aufgrund einer Krebserkrankung seit ihrem vierten Lebensjahr blind. Schon ihre Schullaufbahn war nicht selbstverständlich.

Ihre Eltern setzten nur mühsam durch, dass sie auf ein ganz normales Gymnasium gehen konnte. Allen Skeptikern zum Trotz machte Christina ihr Abitur mit der Note 1,0 und begann ein Theologiestudium.

Ein schweres Unterfangen, denn all das, was für andere zum ganz normalen Studium gehört, bedeutet für Christina Aufwand, Mühe und Umstand. Auch die Organisation des Alltags nimmt großen Raum in ihrem Leben ein. Christina ist reflektiert, selbstbewusst, gewohnt und bereit, für ihre Rechte einzutreten. Doch manchmal verzweifelt auch sie.

In diesem Jahr schließt sie ihr Studium ab. Ein wichtiger Teil des Examens wird ein Gottesdienst sein, für den sie die Predigt schreiben und auch halten wird. Christina ist gespannt, wie ihr Auftreten als blinde Predigerin ankommen wird. Sie will beweisen, dass blind nicht gleich blöd ist.

(Quelle: www.rbb-online.de/himmelunderde/reportagen/blind_nicht_bloed.html)



Fachlich und persönlich gestärkt:

Zwei Naturwissenschaftlerinnen im bundesweit ersten Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

InGenie: Frauen in Technik und Wissenschaft, März 2010

„Meine Mentorin hat mir wichtige Tipps gegeben, wie ich mich fachlich in Besprechungen einbringen oder klassische Fettnäpfchen vermeiden kann. Durch sie habe ich gelernt, meinem Arbeitgeber die Unterstützung, die ich aufgrund meiner Höreinschränkung brauche, klar zu kommunizieren.“ Die Biologiedoktorandin Veronika Kraaz, 28, fühlt sich durch die Zusammenarbeit mit der Biochemikerin Dr. Kirsten Wissel, 45, im bundesweit ersten Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung fachlich und persönlich gestärkt.

Ihren Weg als Frau in den Naturwissenschaften zu finden, hat für sie wie für Dr. Kirsten Wissel eine besondere Komponente: Beide Frauen leben mit einer starken Höreinschränkung, die sie in Studium und Beruf vor besondere Herausforderungen stellt. „Eine typische, missverständnisbeladene Situation ist, wenn ich nicht mitbekomme, dass jemand versucht, mit mir in Kontakt zu treten – z. B. auf Kongressen.

HILDEGARDIS-VEREIN E. V.

»Fachlich und persönlich gestärkt«

Zwei Naturwissenschaftlerinnen im bundesweit ersten Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

Türen öffnen – Wege ebnen.

Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

www.mentoring-projekt.de

Deshalb ist es extrem wichtig, sich kommunikativ richtig zu platzieren – durch Sitzordnung, technische Hilfsgeräte oder eine Strategie, mit der ich die eigene Einschränkung offensiv mache“, erklärt Dr. Wissel.

Ein Jahr lang stand die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Medizinischen Hochschule Hannover Veronika Kraaz als persönliche Ansprechpartnerin für alle Fragen ihrer Promotion, die an eine ganztägige wissenschaftliche Mitarbeit in einem Doktorandenverbund gekoppelt ist, zur Seite. Neben fachlichen Tipps stärkte sie ihre Mentee darin, für ihren Arbeitsplatz das benötigte Telefon mit T-Spule zu beantragen.

Die beiden Naturwissenschaftlerinnen nahmen als eines von 20 Tandems von 2008 bis 2009 am bundesweit ersten Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung teil. Der Hildegardis-Verein mit Sitz in Bonn hat dieses Pilotprojekt 2008 mit Unterstützung der Conterganstiftung für behinderte Menschen ins Leben gerufen. „Als ältester Verein zur ideellen und finanziellen Förderung von Frauenbildung in Deutschland schauen wir immer, welche Frauen besonderer Förderung bedürfen. Das Mentoring haben wir auf der Grundlage einer Studie zum Förderbedarf von Studentinnen mit Behinderung konzipiert. Sie ergab u. a., dass diese jungen Frauen an den Hochschulen persönliche Ermutigung vermissen“, erklärt die Vorsitzende des Hildegardis-Vereins, Prof. Dr. Gisela Muschiol.

Das Programm ist potenzialorientiert und richtet sich an Studentinnen aller Semester und Fachrichtungen. Sie werden unterstützt, ihre Stärken wahrzunehmen, zu entwickeln und selbstbewusst auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt anzubieten. Die Mentorinnen und Mentoren, die überwiegend selbst mit einer Behinderung leben, geben Strategien zur Entwicklung der eigenen Kompetenzen weiter und vermitteln Praktika oder Kontakte in berufliche Netzwerke. Gemeinsame Seminare aller Tandems bieten Gelegenheit zum Austausch.

„Mit unserem Programm möchten wir die Selbst- und Außenwahrnehmung von Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung stärken“, erläutert Prof. Dr. Muschiol. „Die Biografien der Mentorinnen und Mentoren mit Behinderung, die das Programm unterstützen, machen Mut und sind Beispiele für Studentinnen. Von den Kompetenzen dieser engagierten Männer und Frauen können alle lernen, Studentinnen mit und ohne Behinderung. Dieser integrative Ansatz ist bewusster Bestandteil des Programms.“ Für die Mentoringphase von Januar 2011 bis Januar 2012 können sich deshalb auch Studentinnen ohne Behinderung bewerben, die ein Jahr lang mit einer Mentorin bzw. einem Mentor mit Behinderung zusammenarbeiten möchten. Der Hildegardis-Verein begrüßt ausdrücklich die Bewerbung von Studentinnen aus naturwissenschaftlichen Fächern. Berufserfahrene Naturwissenschaftlerinnen mit und ohne Behinderung, die sich als Mentorin engagieren möchten, sind herzlich eingeladen, sich mit dem Hildegardis-Verein in Verbindung zu setzen.

Stolperstein

Am Donnerstag, den 13.5.2010, berichtete der Bayerische Rundfunk im Rahmen seiner Sendereihe „Stolperstein: Leben mit Behinderung“ über unsere Mentee Marina Siebert, 29, die zur zweiten Gruppe des Mentoring-Programms gehörte.

Unter dem Thema „Ich schaff das schon. Behinderte auf der Karriereleiter“ porträtiert der Film von Katrin Frink drei Menschen mit Handicap, die jeweils auf unterschiedlichen Stufen ihres beruflichen Weges stehen.

Hier finden Sie einige Textauszüge aus der Sendung:

„Man kann nicht gleich immer die Riesenschritte erwarten, das habe ich auch gelernt. Man kann Karriere nicht auf einmal machen, sondern es geht immer in kleinen Schritten vorwärts – und irgendwann ist man auch am Ziel.“ ...

Marina Siebert

... Marina wird zwei Monate zu früh geboren. Durch einen Sauerstoffmangel werden Teile des Gehirns zerstört, die für Bewegung und Motorik zuständig sind. Am Anfang erkennen die Ärzte und die Eltern die Situation nicht. Erst nach ein paar Monaten zeigt sich, dass Marina eine spastische Lähmung hat. Mittlerweile ist Marina Siebert 30 Jahre alt. Sie sitzt im Rollstuhl und kann gerade mal ein paar Finger bewegen. Um ihren Alltag zu bewältigen, braucht sie rund um die Uhr Hilfe. Vier Assistentinnen betreuen sie, holen sie aus dem Bett, füttern sie, kochen, waschen, putzen – eben alles, was Marina selbst nicht kann.

„Ich will arbeiten“

Marina hat gerade ihr Studium abgeschlossen. Jetzt ist die Diplom-Sozialpädagogin auf Jobsuche. Sie will unbedingt arbeiten, auch wenn ihr eine Anstellung keinen finanziellen Gewinn brächte. Das verdiente Geld fließt nämlich direkt in die Bezahlung der Assistenz. Zusätzlich wird sie wohl noch Sozialhilfe beantragen müssen.

„Ich kann mir zum Beispiel sehr gut Beratungsarbeiten vorstellen, wo die Klienten mich und nicht ich sie aufsuchen muss. Dort, wo ich eher an einem Arbeitsplatz arbeiten kann. Das geht ganz gut, denke ich.“

Marina Siebert

Täglich sucht Marina Siebert nach Jobangeboten. Doch auf dem Arbeitsmarkt schaut es gerade schlecht aus. Außerdem müsste Marina immer von einer Assistentin begleitet werden. Marina gibt es nur im Doppelpack, das müsste ihr neuer Arbeitgeber akzeptieren. Aber wird er das? Wird sie trotz ihrer Einschränkungen einen Job finden?

„Ich muss meine körperlichen Defizite kompensieren“

Marina ist geistig fit, schon im Kindergarten und der Grundschule ist sie vielen Kindern überlegen. Nach dem Abitur an einem integrativen Gymnasium zieht sie nach Regensburg, um dort zu studieren. Die neue Umgebung, die fremden Leute, die riesige Hochschule – für Marina keine leichte Zeit. In der Uni legt sie die Prüfungen mündlich ab oder diktiert sie der Assistentin. Dennoch beendet sie ihr Studium mit der Note 1,6.

Das erste Vorstellungsgespräch

Marina hat sich auf mehrere Stellen beworben, auch beim Bezirk Oberpfalz. Sie hat ein Vorstellungsgespräch bekommen. Stolperstein begleitet sie dorthin, muss mit der Kamera aber draußen bleiben. Das Gespräch dauert fast eineinhalb Stunden und Marina hat danach ein gutes Gefühl. Jetzt heißt es aber erst mal abwarten. Sechs Wochen später hat Marina Siebert immer noch nichts gehört. Auf andere Bewerbungen hat sie mittlerweile Absagen bekommen.

(Quelle: www.br.de/fernsehen/bayerisches-fernsehen/sendungen/stolperstein/behinderte-karriere100.html)

„Das, was ich nicht kann, muss ich kompensieren durch besonders gute Leistungen auf anderem Gebiet. Ich versuche, meine körperlichen Defizite auszugleichen, damit ich durch gute Arbeit auf anderem Gebiet überzeuge.“

Marina Siebert

Stärkung des eigenen Selbstbewusstseins

Ein inklusives Mentoring-Programm für Studentinnen und AkademikerInnen

von Birgit Rücker

Ihre Schwerhörigkeit grenzt an Taubheit– eine Behinderung, die man nicht sieht. Im Unialltag, wo unter den Studierenden Termine, Tipps oder Verabredungen zu Lerngruppen per »Mund-zu Mund-Propaganda« weitergegeben werden, fühlt sich Sarah Schmidt oft isoliert und von wichtigen Informationen abgeschnitten. In den Vorlesungen sprechen die ProfessorInnen zwar in eine Mikro-Link-Anlage, die ihre Worte in das Hörgerät der 26-jährigen Geschichtsdoktorandin in Tübingen überträgt, aber in den Seminaren wird der Einsatz dieser Anlage oft als störend abgelehnt.

Lernen und soziale Kontakte an der Uni funktionieren stark über das Hören, das macht die Teilhabe für Höreingeschränkte schwierig«, erlebt Sarah Schmidt. Als sie am schwarzen Brett das Plakat zum bundesweit ersten Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung sieht, fühlt sie sich sofort angesprochen und bewirbt sich als Mentee – mit Erfolg.

Der Hildegardis-Verein, der das Programm als ältester Verein zur ideellen und finanziellen Förderung von Frauenstudien in Deutschland bereits 2008 gestartet hat, stellt ihr für ein Jahr die promovierte Historikerin Franziska Wein, Bibliothekarin an der Universität Erfurt, als Mentorin zur Seite. Die beiden bilden eines von zwanzig Tandems, die von Januar 2011 bis Februar 2012 zusammenarbeiten. Wie es der Verein empfiehlt, vereinbaren die beiden zu Beginn ihrer Mentoring-Beziehung Art und Turnus ihrer Kontakte sowie konkrete Ziele ihrer Zusammenarbeit. Fachliche Unterstützung bei Fragen ihrer Promotion, Verbesserung ihrer Kommunikationsstrategien mit den Normalhörenden und selbstbewusserer Umgang mit der eigenen Behinderung sind die Kernthemen, an denen Sarah Schmidt mit ihrer Mentorin arbeiten möchte.

Franziska Wein, deren Arme und Hände sich infolge einer Contergan-schädigung nicht ausbilden konnten, kennt die Unsicherheiten, die eine Behinderung bei anderen oft auslöst, doch der Austausch mit ihrer schwerhörigen Mentee ist auch für sie Neuland. Zunächst haben die beiden Frauen geeignete Kommunikationsformen vereinbart. Da Telefonate schwierig sind, wollen sie regelmäßig E-Mails schreiben und sich persönlich treffen. Die berufserfahrene Historikerin hat die Bewerbung ihrer Mentee für ein Stipendium Korrektur gelesen und ihr eine Zweitkorrektorin für ihre Doktorarbeit vermittelt. Des Weiteren hat sie ihre Mentee mit anderen Osteuropaexpertinnen in Kontakt gebracht – Angebote, die Sarah Schmidt vonseiten ihrer ProfessorInnen nie gemacht wurden und die ihr die ersehnte Perspektive auf mehr wissenschaftlichen Austausch eröffnen.

»Mir gefällt die Projektidee, dass junge Frauen mit Behinderung durch erfahrene Frauen oder Männer mit Behinderung, die schon etwas in ihrem Leben erreicht haben, begleitet werden«, begründet Franziska Wein ihr ehrenamtliches Engagement als Mentorin. In der Frauenförderung ist sie schon lange aktiv – als Mitglied von Zonta International, einem Zusammenschluss berufstätiger Frauen zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen weltweit.

Als ihre Mentee erzählt, dass sie bei Partys und geselligen Zusammenkünften oft Außenstehende bleibt, weil alle im Trubel der Gespräche sehr schnell ihre Hörbehinderung vergessen, schlägt Wein ihr vor, solchen Situationen mit einem besonderen Schmuckstück zu begegnen. Gemeinsam besuchen die beiden eine Goldschmiedin in Erfurt und fragen sie nach Entwürfen für einen Ohrstecker in Fragezeichenform, auf den Sarah Schmidt immer deuten kann, wenn die Gespräche an ihr vorbeilaufen. Die junge Frau wird sich die Ohrstecker zu Weihnachten von ihren Eltern schenken lassen.

Erfolgreiche Rollenmodelle

Den Austausch mit den anderen Mentees und MentorInnen des Programms im Rahmen der Gruppenseminare, die der Hildegardis-Verein zum Auftakt, zur Halbzeit und zum Abschluss jeder Mentoringgruppe anbietet, erlebt Sarah Schmidt als wichtige Bereicherung: »In dem Programm kommen viele Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zusammen. Es ist beeindruckend zu sehen, wie die Einzelnen damit zurechtkommen und was sie in ihrem Leben erreicht haben. Diese Begegnungen stärken das eigene Selbstbewusstsein«, sagt sie.

Studentinnen mit Behinderung Rollenmodelle und Vorbilder anzubieten, ist ein wichtiger Aspekt des Programms. Für Theresia Degener war das eine Motivation, im letzten Jahr als Mentorin teilzunehmen. Die contergan betroffene Professorin und engagierte Frauen- und Menschenrechtlerin bringt seit Jahren eine internationale Karriere, Familie und politisches Engagement unter einen Hut. Ihrer Mentee, der politisch aktiven Politik- und Geschichtsstudentin Ulrike Bürgel, die mit einer Körperbehinderung lebt, vermittelte sie Kontakte auch im internationalen Kontext und bot ihr eine Hospitation an der evangelischen Fachhochschule Bochum an, wo Degener Recht und Disability Studies lehrt. Den professionellen Rahmen des Programms und die Strukturierungshilfen, die der Hildegardis-Verein für die Tandemarbeit zur Verfügung stellt, empfindet die Professorin als »hochaktiv«.

Nicht bei allen Tandems bildet der fachliche Austausch einen Schwerpunkt der Zusammenarbeit. Jede Mentee hat in ihrer Bewerbung geschildert, an welchen Themen sie arbeiten möchte. Ihren Bedürfnissen entsprechend sucht der Hildegardis-Verein eine geeignete Mentorin. So war in der ersten Mentoring-Gruppe die promovierte Juristin Birgit Imbusch, die auf 24-stündige Assistenz angewiesen ist, eine ideale Ansprechpartnerin für die Soziologiestudentin Katrin Eisenhofer, die sich mit den Veränderungen, die der Ausbruch von Multipler Sklerose während ihres Studiums für ihr Leben bedeutet, auseinandersetzen musste. In diesem Tandem waren Fragen der autonomen Lebensgestaltung mit Einschränkung wichtiger Teil des Austausches.

Das Mentoring-Programm umfasst drei einjährige Mentoring-Gruppen für je zwanzig Tandems. Es wird von der Contergan stiftung für behinderte Menschen als Modellprojekt gefördert, das Schule machen soll. Gezielt setzt der Verein auf inklusives wechselseitiges Lernen. So werden einige behinderte Studentinnen von Mentorinnen ohne Behinderung begleitet. Umgekehrt nehmen an der aktuellen dritten Mentoring-Gruppe Studentinnen ohne Behinderung teil, die von MentorInnen mit Behinderung gecoacht werden. »Unser Mentoring-Programm zeigt uns, wie wichtig es ist, den Blick auf die Qualifikationen von Studentinnen mit Behinderung zu richten und sie in ihren Stärken konsequent zu unterstützen«, erklärt die Vorsitzende des Hildegardis-Vereins, die Professorin Gisela Muschiol. »Die große Resonanz auf das Programm ist für uns ein Beleg, dass wir mit unserer Arbeit eine Lücke in der Bildungslandschaft geschlossen haben.« So wurde das Mentoring-Programm 2010 im Innovationswettbewerb »365 Orte im Land der Ideen« ausgezeichnet. Seit Juni 2011 ist es in die »Landkarte der inklusiven Beispiele« beim Bundesbehindertenbeauftragten aufgenommen, und im ersten Staatenbericht der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde es als europaweit einzigartige Maßnahme gelistet.

Birgit Rücker ist Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Hildegardis-Vereins in Bonn. www.mentoring-projekt.de

Im Tandem: Sarah Schmidt (l.) und Dr. Franziska Wein

AUS KIRCHE UND GESELLSCHAFT

Ein Jahr der Ermutigung

Erfahrungen aus dem bundesweit ersten Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung

Birgit Mock/Birgit Rücker*

„Meine Mentorin ist für mich ein Vorbild. Das gilt sowohl für ihre Persönlichkeit als auch für die Art, wie sie ihren Weg geht und was sie erreicht hat. Sie hat immer etwas Strahlendes, obwohl sie es im Alltag nicht leicht hat. Das hat mir viel Mut gemacht." Für die 28-jährige Soziologiestudentin Katrin Eisenhofer war die Zusammenarbeit mit der promovierten Juristin Birgit Imbusch im Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins ein sehr intensives, lehrreiches Jahr.

Mit ihrer Mentorin konnte sie sich über drängende Fragen austauschen, die ihr Leben vor drei Jahren unvermittelt und grundlegend veränderten. Kurz vor Abschluss ihres Grundstudiums erfuhr sie, dass sie an Multipler Sklerose erkrankt ist. Die chronische Erkrankung des zentralen Nervensystems ruft Symptome wie Lähmungen, Gefühlstörungen, Spastik oder extreme Müdigkeit hervor. Katrin Eisenhofer muss sich seitdem damit arrangieren, dass sie nicht mehr zu allen Zeiten voll belastbar ist und dass die Krankheit ihr Studium, ihre Berufschancen und ihre privaten Zukunftspläne entscheidend beeinflusst. Es gilt, die Balance zu finden zwischen optimistischer Zukunftsplanung und Akzeptanz der eigenen Einschränkung.

Die richtige Ansprechpartnerin

Dr. Birgit Imbusch war als Mentorin genau die richtige Ansprechpartnerin. Die 44-Jährige lebt seit ihrer Geburt mit einer Körperbehinderung, die v. a. mit einer eingeschränkten Muskelkraft und einer Fehlstellung von Gelenken verbunden ist. Sie ist daher zu mehreren Zeiten des Tages auf Hilfe angewiesen, die bis zum Abitur ihre Mutter leistete. Für das Studium, das einen Ortswechsel erforderte, musste eine individuelle Betreuung über den ganzen Tag einschließlich Begleitung zur Universität außerhalb der Familie organisiert werden.

Das war zum damaligen Zeitpunkt auch für professionelle Pflegeanbieter noch absolutes „Neuland", dem sich ein couragierter Pflegedienst stellte. Die erste Herausforderung auf ihrem Weg durchs Studium war gemeistert. Aus der eigenen Biografie weiß Dr. Imbusch, was es bedeutet, Studium, Berufseinstieg und Berufsalltag mit körperlicher Beeinträchtigung zu bewältigen, kennt möglliche Vorbehalte im Berufs- und Privatleben. Aber Sie weiß aber auch, wie wichtig es ist, auf (Mit-)Menschen zu treffen, die offen für unbekannte Situationen sind und sich einfach einmal auf eine solche Herausforderung einlassen. „Oftmals geht es im Leben darum, Chancen zu erhalten und sie wahrzunehmen", so Dr. Imbusch. Dies möchte sie gern jungen Frauen mit einem Handicap weitergeben und sie darin bestärken, ihren eigenen Weg – auch bei zwischenzeitlichen Hindernissen und Rückschlägen – mutig zu gehen und für ihre (Lebens-)Ziele zu kämpfen.

Sie selbst schaffte anfangs den Einstieg als Juristin über eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. In der Berufspraxis konnte sie ihre Kompetenzen unter Beweis stellen und trat schon nach kurzer Zeit eine normale befristete Stelle an. Einige Zeit später hat sie sich schließlich in einem Assessment-Center unter Hunderten von Mitbewerber-/innen für eine Stelle im Geschäftsbereich des Bundesinnenministeriums durchgesetzt, wo sie jetzt als Oberregierungsrätin und Beamtin auf Lebenszeit tätig ist.

Die Auseinandersetzung mit verschiedensten Aspekten von „Leben mit Behinderung" war einer der Schwerpunkte der Mentoringbeziehung der beiden Frauen. Karin Eisenhofer erhielt durch die Gespräche wichtige fachliche Impulse. Sie entschied sich für eine Konzentration auf den Bereich Disability Studies und schreibt derzeit ihre Diplomarbeit zum Thema „Behinderung und Gesellschaft". Ihre Mentorin gab ihr zudem wertvolle Tipps bei ihrer Bewerbung um einen Nebenjob zur Finanzierung ihres Studiums. Last, but not least unterstützte Dr. Imbusch sie darin, an der Ludwig-Maximilian-Universität (LMU) München aufgrund ihrer krankheitsbedingten Einschränkungen eine Befreiung von den Studiengebühren durchzusetzen. Dieser Antrag wurde an der LMU zum Präzedenzfall.

Stärken fördern

Dr. Birgit Imbusch und Katrin Eisenhofer waren eines von 20 Tandems, die von Dezember 2008 bis Dezember 2009 an der ersten Phase des Mentoring-Programms des Hildegardis-Vereins teilnahmen. Der Verein hat seine Wurzeln in der katholischen Frauenbewegung und fördert

Frauen seit über 100 Jahren vielfältig auf ihrem Bildungsweg. Das Mentoring-Pilotprogramm hat er 2008 mit Unterstützung der Conterganstiftung für behinderte Menschen ins Leben gerufen – unter dem Motto „Türen öffnen – Wege ebnen". Es richtet sich an Studentinnen aller Semester und Fachrichtungen und gliedert sich in drei unabhängige, einjährige Mentoringphasen für jeweils 20 Tandems. Das Programm nimmt die Stärken von Studierenden mit Behinderung in den Blick. Es zielt darauf, sie in ihren Potenzialen zu fördern und den öffentlichen Blick für die Leistungen von Akademiker/innen mit Behinderung zu schärfen.

„Mentoring ermöglicht, Vertrauen aufzubauen und Themen anzusprechen, die in einer Beratung nicht zur Sprache kommen würden", sagt Katrin Eisenhofer (rechts) über ihre Zusammenarbeit mit Dr. Birgit Imbusch (links). (Foto: Hildegardis-Verein)

Das Allerwichtigste ist die Ermutigung

„Als ältester Verein zur ideellen und finanziellen Förderung von Frauenbildung in Deutschland schauen wir immer, welche Frauen besonderer Förderung bedürfen", erklärt die Vorsitzende des Vereins, Prof. Dr. Gisela Muschiol. „Junge Frauen mit Behinderung vermissen an den Hochschulen häufig eine persönliche Ansprechperson. Ihnen fehlen oft informelle Kontakte und Erfahrungen im Berufsalltag, da sie aus Zeitgründen deutlich seltener Nebenjobs annehmen können als ihre Kommilitoninnen ohne Behinderung. Das Allerwichtigste ist die Ermutigung. Das hat uns eine Studie gezeigt, mit der wir den Förderbedarf von Studentinnen mit Behinderung erhoben haben."

Eine solche Ermutigung ermöglicht der Hildegardis-Verein durch das Instrument Mentoring. Jede Studentin (Mentee), die der Verein in das Programm aufnimmt, wird ein Jahr lang individuell von einer Mentorin oder einem Mentor beraten. Die Mentor/innen sind berufserfahrene Akademiker/innen aus allen geistes-, natur- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Die meisten von ihnen leben selbst mit einer Behinderung.

Für die passgenaue Zusammenstellung der Tandems ermittelt der Hildegardis-Verein durch einen Fragebogen die Bedürfnisse der jeweiligen Studentin. „Wir möchten den Frauen genau dort Türen öffnen und Wege ebnen, wo sie es benötigen – für die eine ist das die Einführung in berufliche Netzwerke und weitere Schritte bei der Karriereplanung, für die andere steht eine praktische Beratung in Fragen des Studiums oder des Alltags im Mittelpunkt, wieder andere beschäftigen sich mit Identitätsfragen als Frau mit Behinderung", erläutert Gisela Muschiol.

Jedes Tandem verantwortet die Gestaltung seiner Beziehung selbst. Ergänzt wird ihre Arbeit durch drei gemeinsame Seminare aller Tandems, in denen Themen wie „Selbstbewusstsein mit Behinderung" oder „Bewerbung und Berufseinstieg" zur Sprache kommen. Diese Seminare, darin waren sich die Teilnehmenden der ersten Mentoringrunde bei ihrer gemeinsamen Abschlussveranstaltung im Dezember 2009 einig, seien immer etwas ganz Besonderes gewesen, geprägt durch eine wertschätzende, offene und vertrauensvolle Atmosphäre, die selten sei.

„Mein Mentor hat mir geholfen, mir meine Stärken bewusst zu machen", berichtete eine Mentee stellvertretend für viele bei der gemeinsamen Rückschau. Nahezu alle erklärten, sie fühlten sich durch das zurückliegende Jahr „fachlich und persönlich gestärkt". Einige hatten wichtige fachliche Kontakte erhalten, andere konnten sich durch die positiven Rückmeldungen ihres Mentors von lang gehegten Selbstzweifeln befreien oder hatten gelernt, klar zum Ausdruck zu bringen, welche Kommunikationsmittel sie für optimales Lernen und Arbeiten benötigen. Eine Mentee schaffte in dem Mentoringjahr den Berufseinstieg, eine andere erhielt ein Angebot für eine Buchpublikation. Auch die Mentor/innen fühlten sich durch den Austausch mit den jungen Frauen bereichert. „Mentoring ermöglicht einen intensiven Austausch und schafft so einen Erfahrungshorizont, den es sonst nicht gibt", würdigte Dr. Birgit Imbusch.

Öffentliche Netzwerktagung am 3. Dezember

Die Lernerfahrungen, die im Rahmen der Tandembeziehung und in der Mentoring-Gruppe ermöglicht wurden, will der Hildegardis-Verein im Rahmen einer öffentlichen Netzwerktagung in einen größeren Kontext stellen. Die Tagung steht unter dem Motto „Vom Studium ins Berufsleben" und findet am 3. Dezember 2010 in Berlin statt. Sie richtet sich an Studentinnen mit und ohne Behinderung, die im Rahmen eines innovativen Begegnungskonzepts mit Vertreter/innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeitsvermittlung ins Gespräch kommen werden. Alle Interessierten sind hierzu herzlich eingeladen! An diesem Tag wird das Projekt des Hildegardis-Vereins auch als „Ort im Land der Ideen 2010" ausgezeichnet, einer Initiative der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft.

„Mit der Tagung möchten wir weiter für den Aufbau eines nachhaltigen Netzwerkes und die Stärkung von Menschen mit Behinderung werben. Die Rückmeldungen zum Ende der ersten Mentoringphase haben bestätigt, dass es uns gelungen ist, mit dem Programm wichtige Ressourcen zu erschließen", bilanziert Gisela Muschiol. „Dies zeigen auch erste Ergebnisse der projektbegleitenden unabhängigen wissenschaftlichen Evaluation. Wir sind davon überzeugt, dass dieses Programm in der Bildungslandschaft einen festen Platz finden soll, und werben um Nachahmer und Mitstreiterinnen für unseren Förderansatz."

Kontakt: post@hildegardis-verein.de

**Birgit Mock ist Geschäftsführerin und Birgit Rücker Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei der Geschäftsstelle des Hildegardis-Vereins.*

Für die dritte und vorläufig letzte Mentoringphase von Januar 2011 bis Januar 2012 setzt der Hildegardis-Verein verstärkt auf integratives Lernen. So können sich für diese Phase auch Studentinnen ohne Behinderung bewerben, die sich ein Jahr lang von einer Mentorin bzw. einem Mentor mit Behinderung coachen lassen möchten. Bewerbungsschluss für alle Bewerberinnen ist der 15.9.2010. Weitere Informationen unter www.mentoring-projekt.de.

General-Anzeiger Bonn

Ohne Netzwerke läuft nichts

Ein einzigartiges Mentoring-Programm unterstützt Studentinnen mit Behinderung

Von Cem Akalin

BONN. Frau und behindert – eine doppelte Diskriminierung, gegen die sich viele Studentinnen im Uni-Alltag behaupten müssen. Deshalb hat der Bonner Hildegardis-Verein, der sich für die Förderung von Frauenstudien in Deutschland stark macht, 2008 das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung gestartet. Jede Studentin, die als Mentee an dem Pilotprogramm teilnimmt, wird ein Jahr lang von einer berufserfahrenen Mentorin oder einem Mentor mit akademischem Abschluss in allen Fragen der Studien-, Berufs- und Lebensplanung beraten und dabei unterstützt, eigene Kompetenzen weiterzuentwickeln sowie Berufskontakte zu knüpfen. Jetzt, da die dritte Runde läuft, traf man sich im Gustav-Stresemann-Institut, um Erfahrungen auszutauschen.

Nina Odenius aus Viersen ist blind. Für sie ist der Wechsel vom vertrauten Elternhaus in eine neue Stadt und eine neue Lebenssituation besonders schwierig. Wie viele Menschen mit Behinderung hat auch sie eine besonders enge Beziehung zur Familie und zu ihrem Umfeld. Wie gut, dass der 20-jährigen Politik- und Romanistikstudentin in Düsseldorf eine studien- und berufserfahrene Ansprechpartnerin, die selber drei Töchter hat, zur Seite steht: Susanne Benarey-Meisel, Diplomkauffrau aus Wachtberg, die nach verschiedenen Führungspositionen in Unternehmen als selbstständige Personalberaterin arbeitet, bietet sich an, mit ihrem Fach- und Erfahrungswissen ein Jahr lang einer Studentin mit Behinderung als ehrenamtliche Mentorin zur Seite zu stehen.

Bei Maria Schwarz ist es ausnahmsweise umgekehrt. Die 25-jährige Theologiestudentin aus Bonn wird von Annette Standop betreut. Die promovierte katholische Theologin arbeitet derzeit in der Managementvermittlung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Bonn und ist auf einen Rollstuhl angewiesen.

„Der Rollstuhl spielt zwischen uns überhaupt keine Rolle", sagt die junge Theologiestudentin. „Bei unseren Treffen ging es um fachliche Unterstützung, und da hatte ich in Frau Dr. Standop eine kompetente Ansprechpartnerin." Potenziale zu fördern, Barrieren abzubauen und das Interesse an Menschen mit Behinderung und ihren Fähigkeiten zu verstärken, darum geht es in dem Mentoring-Programm, das im August von der Bundesregierung in ihrem ersten Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention als europaweit einzigartige Maßnahme gelistet wurde. Es müsste ausgeweitet und zu einer festen Institution werden, meinte Gisela Muschiol, Professorin für Kirchengeschichte an der Uni Bonn. Wie wichtig es ist, schon junge Mädchen im Schülerinnenalter kompetent zu betreuen, zeigte Annette Kellinghaus-Klingberg, die als Sozialpädagogin an einer Kölner Gesamtschule arbeitet. „Die Mädchen müssen erst mal eins lernen", sagt die selbstbewusste Frau. „Den Spruch ‚Geht nicht' gibt's bei mir nicht. Denn das erleben die Mädchen tagtäglich. Und das nächste ist, dass sie lernen müssen, Hilfe einzufordern und anzunehmen." Schwer genug, die Uni zu bestehen, doch wie geht es danach weiter? Professorin Swantje Köbsell von der Uni Bremen macht klar, dass vor allem außeruniversitäre Kontakte von großer Bedeutung für die spätere Karriere sind. Man könne von der Gesellschaft erwarten, dass sie gewisse Wege ebnet, sagte Petra Strack, Leiterin der Personalentwicklung bei der Aktion Mensch in Bonn, „aber der Wille zur Karriere muss da sein". Sie hat es geschafft, trotz Behinderung, zunächst die Karriereleiter bei der Telekom hochzusteigen und jetzt bei der Aktion Mensch: „Kein Mensch wird Karriere machen, ohne tough zu sein, ohne auch mal gefrustet zu werden oder ohne sich durchsetzen zu müssen."

Letztlich, sagte sie, brauchen Studentinnen mit Behinderung genau dasselbe wie ihre Kommilitoninnen ohne Behinderung: Vertrauen auf die eigenen Potenziale und ein gutes Netzwerk.

„Den Spruch ‚Geht nicht' gibt's bei mir nicht"
Annette Kellinghaus-Klingberg

Theologiestudentin Maria Schwarz (links) wird von von der berufserfahrenen Bonner Theologin Annette Standop gecoacht.

Diskutieren: (von links) Annette Kellinghaus-Klingberg, Susanne Bell-D'Avis, Professorin Swantje Köbsell und Petra Strack. FOTO: CEM AKALIN

Ohne Netzwerke läuft nichts: Ein einzigartiges Mentoring-Programm unterstützt Studentinnen mit Behinderung

Von Cem Akalin, General-Anzeiger 7. Februar 2012

BONN. Frau und behindert – eine doppelte Diskriminierung, gegen die sich viele Studentinnen im Uni-Alltag behaupten müssen. Deshalb hat der Bonner Hildegardis-Verein, der sich für die Förderung von Frauenstudien in Deutschland stark macht, 2008 das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung gestartet.

Jede Studentin, die als Mentee an dem Pilotprogramm teilnimmt, wird ein Jahr lang von einer berufserfahrenen Mentorin oder einem Mentor mit akademischem Abschluss in allen Fragen der Studien-, Berufs- und Lebensplanung beraten und dabei unterstützt, eigene Kompetenzen weiterzuentwickeln sowie Berufskontakte zu knüpfen. Jetzt, da die dritte Runde läuft, traf man sich im Gustav-Stresemann-Institut, um Erfahrungen auszutauschen.

Nina Odenius aus Viersen ist blind. Für sie ist der Wechsel vom vertrauten Elternhaus in eine neue Stadt und eine neue Lebenssituation besonders schwierig. Wie viele Menschen mit Behinderung hat auch sie eine besonders enge Beziehung zur Familie und zu ihrem Umfeld. Wie gut, dass der 20-jährigen Politik- und Romanistikstudentin in Düsseldorf eine studien- und berufserfahrene Ansprechpartnerin, die selber drei Töchter hat, zur Seite steht: Susanne Benarey-Meisel, Diplomkauffrau aus Wachtberg, die nach verschiedenen Führungspositionen in Unternehmen als selbstständige Personalberaterin arbeitet, bietet sich an, mit ihrem Fach- und Erfahrungswissen ein Jahr lang einer Studentin mit Behinderung als ehrenamtliche Mentorin zur Seite zu stehen. Bei Maria Schwarz ist es ausnahmsweise umgekehrt. Die 25-jährige Theologiestudentin aus Bonn wird von Annette Standop betreut. Die promovierte katholische Theologin arbeitet derzeit in der Managementvermittlung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Bonn und ist auf einen Rollstuhl angewiesen.

„Der Rollstuhl spielt zwischen uns überhaupt keine Rolle", sagt die junge Theologiestudentin. „Bei unseren Treffen ging es um fachliche Unterstützung, und da hatte ich in Frau Dr. Standop eine kompetente Ansprechpartnerin."

Mentoring-Programm europaweit einzigartig

Potenziale zu fördern, Barrieren abzubauen und das Interesse an Menschen mit Behinderung und ihren Fähigkeiten zu verstärken, darum geht es in dem Mentoring-Programm, das im August von der Bundesregierung in ihrem ersten Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention als europaweit einzigartige Maßnahme gelistet wurde. Es müsste ausgeweitet und zu einer festen Institution werden, meinte Gisela Muschiol, Professorin für Kirchengeschichte an der Uni Bonn. Wie wichtig es ist, schon junge Mädchen im Schülerinnenalter kompetent zu betreuen, zeigte Annette Kellinghaus-Klingberg, die als Sozialpädagogin an einer Kölner Gesamtschule arbeitet. „Die Mädchen müssen erst mal eins lernen", sagt die selbstbewusste Frau. „Den Spruch ‚Geht nicht' gibt's bei mir nicht. Denn das erleben die Mädchen tagtäglich. Und das nächste ist, dass sie lernen müssen, Hilfe einzufordern und anzunehmen." Schwer genug, die Uni zu bestehen, doch wie geht es danach weiter? Professorin Swantje Köbsell von der Uni Bremen macht klar, dass vor allem außeruniversitäre Kontakte von großer Bedeutung für die spätere Karriere sind. Man könne von der Gesellschaft erwarten, dass sie gewisse Wege ebnet, sagte Petra Strack, Leiterin der Personalentwicklung bei der Aktion Mensch in Bonn, „aber der Wille zur Karriere muss da sein". Sie hat es geschafft, trotz Behinderung, zunächst die Karriereleiter bei der Telekom hochzusteigen und jetzt bei der Aktion Mensch: „Kein Mensch wird Karriere machen, ohne tough zu sein, ohne auch mal gefrustet zu werden oder ohne sich durchsetzen zu müssen."

Letztlich, sagte sie, brauchen Studentinnen mit Behinderung genau dasselbe wie ihre Kommilitoninnen ohne Behinderung: Vertrauen auf die eigenen Potenziale und ein gutes Netzwerk.

(Quelle: www.general-anzeiger-bonn.de/lokales/wissenschaft/Mentoring-Programm-fuer-Studentinnen-mit-Behinderung-article618456.html?&i=1)

5. Kontakt

Das Organisationsteam der Geschäftsstelle des Hildegardis-Vereins besteht aus:

Birgit Mock, Geschäftsführerin des Hildegardis-Vereins,
Kirsten Schmidt, Projektreferentin, Gudrun Haffke, Projektassistentin,
Dr. Ursula Sautter, Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
und der viel geschätzten Hilfskraft Hannah Schepers.

Wittelsbacherring 9
D-53115 Bonn

Telefon: 0228 / 96 59 249
Fax: 0228 / 96 95 226
post@hildegardis-verein.de
mentoring@hildegardis-verein.de
sautter@hildegardis-verein.de

www.mentoring-projekt.de
www.hildegardis-verein.de

6. Danksagung

Der Hildegardis-Verein allein hätte das Mentoring-Projekt nicht erfolgreich durchführen können. Wir möchten uns daher bei allen Menschen und Institutionen herzlich bedanken, die mit Rat und vielen Taten dazu beigetragen haben, dass das Mentoring-Programm ein so großer Erfolg geworden ist. Besonders zu erwähnen sind dabei:

- die Conterganstiftung für behinderte Menschen (vor allem Dr. Stefan Breuer, Antje Blumenthal, Wolfgang Daniel und Margot Schilling), die die wesentliche finanzielle Absicherung des Projektes gewährleistet hat;
- die Mitglieder des Projektbeirates: Dr. Sigrid Arnade, Dr. Annette Barkhaus, Dr. Simone Bell-D'Avis, Antje Blumenthal, Dr. Stefan Breuer, Peter Clever, Birgit Edler, Annetraud Grote, Hubert Hüppe, Ursula Monheim, Martin Rosowski, Prof. Dr. Anna Starzinski-Powitz, Reiner Schwarzbach;
- die Referentinnen und Referenten der Projektveranstaltungen und die Netzwerkpartner/-innen aus Wissenschaft, Kirche, Politik, Unternehmen, Frauenverbänden und Behinderung & Selbsthilfe;
- die Supervisorin Irmgard Betzler, Frankfurt/Main;
- die wissenschaftliche Begleitung durch Frau Prof. Dr. Mechthild Bereswill, Rafaela Pax und Johanna Zühlke, Universität Kassel;
- das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das die Machbarkeitsstudie und die Netzwerktagung gefördert hat;
- die Arbeitsstelle Behinderung und Pastoral der Deutschen Bischofskonferenz, die den Abschlusskongress finanziell unterstützt hat;
- die Stabsstelle Gender and Diversity der Universität Freiburg (insbesondere Frau Dr. Eva Voß), die anregte, dass die Teilnahmegebühr der Freiburger Mentees von der Universität als Stipendium übernommen wurde;
- die Mitglieder der Vorbereitungsgruppe und ihre Leiterin Roswitha Vesper, die das innovative Konzept für die Netzwerktagung vorbereitet und ihre Realisierung begleitet haben.

Besonderer Dank gilt natürlich unseren Mentees und Mentor/-innen, die das Projekt mit Leben gefüllt und uns an ihren Erfahrungen umfassend haben teilnehmen lassen.

Das Mentoring-Programm hat wesentlich davon profitiert, dass Frau Eva Luise Köhler als Ehefrau des Bundespräsidenten 2008 eine Art „Schirmherrschaft light" für das Projekt übernommen hat; dass der rbb 2009 eine Dokumentation über die erste Mentoring-Gruppe gedreht und gesendet hat; dass die Jury des Innovationswettbewerbs „Deutschland – Land der Ideen" den Hildegardis-Verein mit dem Projekt als „ausgewählten Ort 2010" ausgezeichnet hat.

Raum für Ihre Notizen