

iXNet

inklusives Expert*innen-Netzwerk

HILDEGARDIS VEREIN



DIE MENTORING-DOKUMENTATION

MENTORING-PROGRAMM ZUR VERBESSERUNG DER
BERUFLICHEN TEILHABE VON AKADEMIKER*INNEN MIT
BEHINDERUNG AM ARBEITSMARKT

2019 – 2021



Grußworte	3	Das iXNet-Mentoring	14
Hannah Schepers	3	Das Tandem – wer, wie, was.	14
Torsten Prenner	5	Mentoring – ein Erfolgskonzept	16
Grundlagen	7	Zentrale Veranstaltungen	17
Akademiker*innen mit Behinderung am		iXNet-Mentoring – Die Erfolge des Programms .	23
Arbeitsmarkt	7	iXNET-Erfahrungsberichte	25
iXNet – Inklusives Expert*innen-Netzwerk	8	Ausblick	29
Beteiligte.	10	Tipps für barrierearmes Arbeiten in online-Seminaren	30
Zertifizierung durch die		Literatur – Eine Auswahl	34
deutsche Gesellschaft für Mentoring.	13		

GRUSSWORTE



Hannah Schepers

Zwei Durchgänge iXNet-Mentoring – das waren eineinhalb Jahre voller mutmachender Momente und Motivations-Impulse. Es war ein Zeitraum mit vielen persönlichen Erfolgen, bewegenden Begegnungen und motivierenden Gesprächen.

Zu verdanken haben wir diese Lebendigkeit und Dynamik den Teilnehmenden unseres Programmes. 40 Akademiker*innen mit Behinderung haben sich als Mentees und 31 als Mentor*innen (von denen manche mehrfach zum Einsatz kamen) zusammen mit uns auf ein Mentoring-Programm eingelassen, mit dem wir in verschiedener Hinsicht Neuland betreten haben.

Akademiker*innen mit Behinderung begleitet der Hildegardis-Verein seit 2007 durch ihre Hochschulzeit. Wir sind nun einen Schritt weiter im Lebensverlauf gegangen und haben den Einstieg oder Wiedereinstieg ins Berufsleben für diese Zielgruppe in den Blick genommen. Denn auch hier gibt es Handlungsbedarf: Studien zeigen immer wieder, dass vor allem Akademikerinnen mit Behinderung sich länger und stärker engagieren müssen, um eine Arbeitsstelle zu finden, die ihren Qualifikationen entspricht. Auf diese Weise bleiben viele Talente unentdeckt und Chancen, die ein inklusives Zusammenwirken für Arbeitswelt und Gesellschaft bietet, ungenutzt.

Dem sollte unser Mentoring entgegenwirken und Akademiker*innen mit Behinderung auf ihrem Weg ins Arbeitsleben unterstützen. Am Ende von zwei Durchgängen

können wir sagen: mit Erfolg. Viele Mentees berichten uns von gefundenen Arbeitsstellen oder neuen Perspektiven. Und auch die Mentor*innen konnten aus der Tandem-Beziehung sehr viel für sich persönlich mitnehmen und profitierten von der Möglichkeit der Weitergabe ihrer eigenen Lebenserfahrung. Das zeigt: Mentoring ist keine Einbahnstraße zugunsten der Mentees, sondern eine wertvolle Erfahrung für beide Seiten.

Die Kommunikation im Tandem gestaltete sich im iXNet-Mentoring vornehmlich digital und damit etwas anders als in anderen Mentoring-Programmen. Das war das zweite Novum des Programmes – zugegebenermaßen ein zunächst unfreiwilliges. Die Coronavirus-Pandemie zwang auch uns, einen Großteil des Projektes in den digitalen Raum zu verlegen.

Zuerst für viele ungewohnt, entstand doch schnell in den virtuellen Tandem-Gesprächen und den gemeinsamen Gruppen-Seminaren Vertrautheit und Offenheit. Und wir als Hildegardis-Verein lernten, digital inklusiv zu denken und zu gestalten. Die Möglichkeit der Videokonferenzen bot neue Chancen für Vernetzung und brachte die Teilnehmenden beider Mentoring-Durchgänge durch die Idee des virtuellen Stammtischs auch zwischen den Seminaren miteinander in Kontakt.

Das Mentoring hätten wir als Hildegardis-Verein nicht allein realisieren können. Wir sind dankbar, dass wir starke Partner*innen hatten und mit unserem Mentoring Teil des Gesamtprojektes „iXNet - inklusives Expert*innen-Netzwerk“ waren: iXNet war ein Kooperationsprojekt vom Hildegardis-Verein e.V., dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Ifes),

HILDEGARDIS VEREIN

Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

Tel. +49 (0)228 96 59 249
Fax +49 (0)228 96 95 226
post@hildegardis-verein.de

www.hildegardis-verein.de
www.iXNet-projekt.de

Impressum

Herausgeber: Hildegardis-Verein e.V.
Autorin: Dr.' Ursula Sautter, Angelika von der Osten
Redaktion: Birgit Mock, Dr.' Hannah Schepers,
Juliane Rams, Agathe Lukassek

Das Vorhaben „iXNet – inklusives Expert*innen-Netzwerk“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds unter dem Förderkennzeichen AGF.00.00009.18 gefördert.

Für den Inhalt der Publikation sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Bildnachweise: S. 1: Andi Weiland/Gesellschaftsbilder; S. 15: Landkreis Darmstadt-Dieburg; S. 6: monkeybusinessimages/iStock; S. 24: SDI Productions/iStock. Bei den Vignetten liegen die Bildrechte bei den Privatpersonen, wenn nicht anders angegeben. Alle weiteren Bildrechte liegen beim Hildegardis-Verein e.V..

Layout: Marion Schmidt/www.grafixx-koeln.de

© Hildegardis-Verein e.V. 2023, Bonn.

dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V./Rehadat und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV). Gefördert wurde iXNet vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Für diese Förderung danken wir sehr. Und natürlich danken wir herzlich allen, die mit viel Engagement und Einsatz an den verschiedenen Stellen das Projekt mitgestaltet und ihm letztlich erst zum Erfolg verholfen haben.

Wir freuen uns sehr über die persönlichen Gewinne unserer Teilnehmenden und die positive Resonanz. Gleichzeitig wissen wir,

dass das Ziel einer inklusiven Gesellschaft und Arbeitswelt noch nicht erreicht ist. Wir wollen uns deshalb auch in Zukunft dafür einsetzen, dass Inklusion ein selbstverständlicher Teil unseres Zusammenlebens wird.

Wir laden Sie ein, es uns gleichzutun. Vielleicht hilft Ihnen die vorliegende Dokumentation, dazu Ideen oder Anhaltspunkte zu gewinnen. Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Dr. Hannah Schepers
stellv. Vorsitzende des Hildegardis-Vereins



Torsten Prenner

„Ich kenne einen, der einen kennt, der einen kennt, der sagt, da geht noch was“ singt eine Band, die in den letzten Jahren nicht nur im Kölner Karneval durchgestartet ist.

Auf Hochdeutsch „Ich kenne einen, der einen kennt, der sagt, da geht noch was“.

Die Suche nach dem passenden Job, den richtigen Hilfsmitteln, der barrierefreien Wohnung oder dem passenden Assistenzmodell ist für schwerbehinderte Arbeitsuchende häufig schwierig. Entscheidungen stehen an, die den zukünftigen Berufs- und Lebensweg prägen. Unterschiedliche Institutionen helfen und unterstützen, z. B. die Integrationsämter, die Integrationsfachdienste oder unser Team, der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker.

Aber besonders hilfreich ist es, wenn man jemanden um Rat fragen kann, der ähnliche Situationen erlebt hat. Oder auf jemanden zu treffen, der – wie in dem Lied von Querbeat – jemanden kennt, der seine Erfahrungen weitergeben kann und will.

Das Mentoring-Programm im Rahmen des iXNet-Projekts griff diese Idee auf und brachte erfahrene Mentoren, die selbst eine Behinderung haben, mit schwerbehinderten Mentees zusammen.

Ich freue mich sehr, dass der Hildegardis-Verein das Mentoring-Programm organisiert und durchführt hat. Ein Verein, mit dem wir schon viele Jahre zusammenarbeiten dürfen und der durch seine soziale Zielrichtung und die engagierten Mitarbeiterinnen herausragende Arbeit leistet!

Allen Teilnehmer*innen an dem iXNet-Mentoring wünsche ich weiterhin viel Erfolg und hoffe, dass Sie die Erfahrungen aus dem Mentoring zum einen für Ihre eigene berufliche Zukunft nutzen können und zum anderen auch an andere weitergeben!

Herzliche Grüße

Torsten Prenner
Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker (ZAV)



GRUNDLAGEN

AKADEMIKER*INNEN MIT BEHINDERUNG AM ARBEITSMARKT

Menschen mit Behinderungen haben in Deutschland noch immer geringere Beschäftigungs- und Karrierechancen in hochqualifizierten Berufsfeldern – auch wenn sie über einen Hochschulabschluss verfügen. Dies äußert sich zum einen in einer geringeren Erwerbsbeteiligung im Vergleich zu Akademiker*innen ohne Behinderung. Zum anderen in erhöhten Arbeitslosenquoten selbst in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs, in durchschnittlich längeren Arbeitslosigkeitsdauern, in niedrigeren Löhnen wie auch in einer geringeren Einbindung in reguläre und hochqualifizierte Beschäftigungsverhältnisse, selbst wenn höhere Bildungsabschlüsse vorliegen.

Frauen mit Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt von doppelter Diskriminierung betroffen: Sie bilden das Schlusslicht bei Lohn sowie Vollzeit- und Führungspositionen und sind durch Haushalts- und Care-Aufgaben besonders belastet. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie der Aktion Mensch aus dem Jahr 2021.

Die Gründe für diese Situation sind vielfältig. Dazu gehören auf Seiten der Arbeitgeber Sorgen um ein Mehr an Bürokratie und Bedenken bezüglich der Leistungsfähigkeit und Qualifikation von Menschen mit Behinderung. Auf Seiten der Arbeitnehmer*innen spielt vermutlich auch ein Mangel an vorbildhaften, ermutigenden Beispielen eine Rolle.

So bleiben wertvolle Potenziale ungenutzt – für die Betroffenen selbst, für die Arbeitgeber und die Gesellschaft als Ganzes.



Elke Runte (Mentorin)

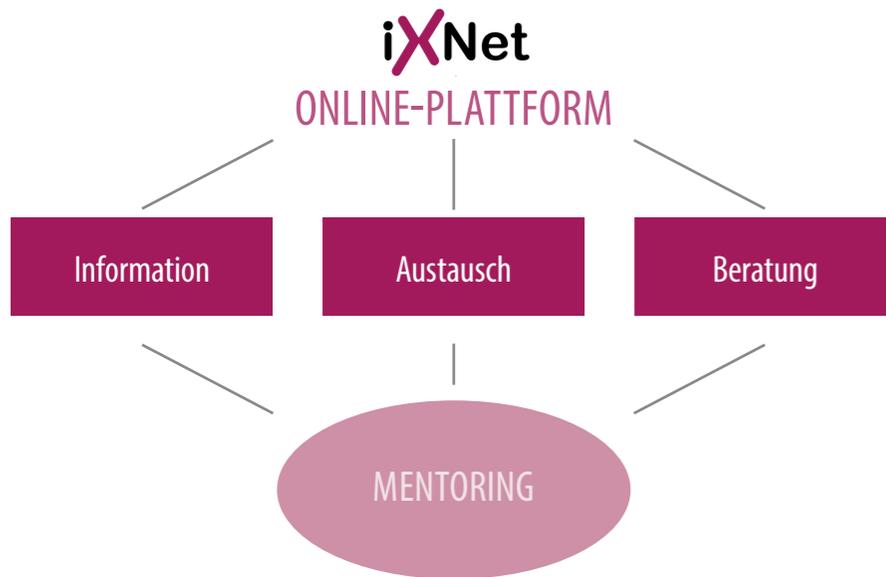
„Aus meinem persönlichen Blick auf über 25 Jahre beruflicher Teilhabe von Frauen mit Behinderung am Erwerbsleben stelle ich fest, dass sich durch gesellschaftliche Sensibilisierung und Weiterentwicklung der politischen Rahmenbedingungen viel zum Positiven verändert hat. Am Ziel sind wir noch nicht.“

IXNET – INKLUSIVES EXPERT*INNEN-NETZWERK

Hier setzte iXNet, das Inklusives Expert*innen-Netzwerk (2018-2021), an. Um die berufliche Teilhabe von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung gemäß den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention zu verbessern, bündelte das Projekt praxisbezogenes Expert*innen-Wissen zu diesem Thema und stellte es auf einer interaktiven, barrierefreien Internetplattform zur Verfügung. Der Fokus lag dabei auf Akademiker*innen mit Schwerbehinderung, das Angebot stand aber weitgehend auch Menschen offen, die noch keinen Hochschulabschluss besitzen (z.B. Studierende) oder keinen formalen Schwerbehindertenstatus haben.

Neben Tipps und Links zu Themen, die bei Karriereplanung, Jobsuche und Bewerbung wichtig sind, umfasste das entstandene Online-Angebot (<https://www.ixnet-projekt.de>) auch ein Beratungs- und ein Vernetzungsportal, das Peer Support und kollegiale Beratung im Rahmen unterschiedlicher Internet-Foren ermöglichte. Nach Abschluss der Projektlaufzeit wird die Plattform durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit weitergeführt.

Um die Bedarfe der Zielgruppe vorab zu identifizieren und (Zwischen)ergebnisse der Projektarbeit festzuhalten und auszuwerten, war auch eine wissenschaftliche Prozessbegleitung Teil des Vorhabens.



WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITFORSCHUNG

Von Dr. Stefan Zapfel, ifes

Das Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Ifes) übernahm in iXNet unter anderem Forschungsaufgaben. Hintergrund dafür war zunächst, dass der Erfolg des Projekts wesentlich von einer bedarfsgerechten Gestaltung und Umsetzung abhing, aber im Vorfeld kaum konkrete Kenntnisse über die Informationsbedarfe, Beratungswünsche und Umsetzungsanforderungen von Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung vorlagen und zudem unklar war, welche Erfolgsfaktoren für iXNet im Einzelnen angelegt werden sollten. Deshalb wurde zu Projektbeginn vom Ifes eine Vorstudie erstellt. Mit ihr wurde untersucht, unter welchen Voraussetzungen iXNet mit hoher Qualität realisiert werden konnte, welche Rahmenbedingungen dabei berücksichtigt werden mussten und welche Prüfkriterien mittel- und langfristig relevant waren, um den Projekterfolg gut erfassen und kontrollieren zu können. Auf Basis von Fokusgruppendifkussionen und qualitativen Interviews mit Studierenden und Akademiker*innen mit Behinderung auf der einen Seite sowie mit Expert*innen aus verschiedenen Einrichtungen (z.B. hochschulische Career Services, Arbeitsagenturen, Integrationsämter und Selbsthilfeorganisationen) auf der anderen Seite, erarbeitete die Vorstudie die Grundlagen für die technische und inhaltliche Konzeption und Umsetzung des Projekts. Des Weiteren wurde zum Projektstart ein Expertenworkshop durchgeführt, an dem Inklusionsfachleute aus dem Hochschul- und Arbeitsmarktbereich sowie (angehende) Akademiker*innen mit Behinderung teilnahmen. Die Diskussionsergebnisse des Expertenworkshops gingen ebenfalls in die Vorstudie ein. Ergänzend wurden Fachveröffentlichungen über die Akademisierung und die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderungen, die über einen Hochschulabschluss verfügen, sowie aussagekräftiges statistisches Material der Bundesagentur für Arbeit in die Vorstudie einbezogen.

Auch der weitere Umsetzungsverlauf des Projekts wurde vom Ifes wissenschaftlich begleitet: Die Aufgaben bestanden darin, die Durchführung des Projekts zu unterstützen, indem die Begleitforschung regelmäßig Auskunft über Implementierungshemmnisse

und Verbesserungsmöglichkeiten gab. Das betraf sowohl die Internetplattform, das Peer-Beratungsangebot, die Vernetzungsformate im Projekt und das Mentoring als auch die Öffentlichkeitsarbeit und die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des iXNet-Angebots. Grundlagen dafür bildeten die Plattformentestung vor der Live-Schaltung der Website mit Hilfe einer Befragung von Inklusionsfachleuten und Expert*innen in eigener Sache sowie regelmäßige Zwischenauswertungen der automatisierten Website-Statistik, kontinuierliche Nutzer*innenbefragungen, Interviews mit dem im Projekt eingesetzten Fachpersonal, aber auch mit Mentor*innen und Mentees, sowie Arbeitsdokumentationen im Projekt und teilnehmende Beobachtungen des Forschungsteams bei diversen Projektveranstaltungen.

Im Kern zeigen die Befunde aus der Begleitforschung, dass ein Großteil der Website-Nutzer*innen intensiv von den Angeboten der iXNet-Plattform Gebrauch machte und dieses positiv beurteilte. Die Vernetzungs- und Austauschoptionen hatten bei den befragten Nutzer*innen einen hohen Stellenwert, womit eine wesentliche Intention von iXNet ihren Widerhall in der Umsetzung fand. Ratsuchende, die mit der Peer-Beratung von iXNet in Kontakt traten, wandten sich häufig wiederholt an die Berater*innen, sodass die Beratung oft eher den Charakter eines Coachings annahm. Die Anforderungen an die Beratung waren sehr heterogen und erforderten ein vertieftes Fachwissen, das den Berater*innen von den Nutzer*innen auch attestiert wurde. Zu den im Projekt abgehaltenen Vernetzungsveranstaltungen gab es weitgehend gutes Feedback, wobei sich die Bewertungen im Zeitverlauf verbessert haben, insbesondere weil die Praxis in verschiedener Hinsicht Verbesserungsvorschläge aufgegriffen und umgesetzt hat. Positiv bewertet wurde auch das Mentoring-Programm. Lobend erwähnt wurden dort vor allem die Organisation und Barrierefreiheit des Programms sowie die digitale Durchführung während der Corona-Pandemie. Von den Mentees wurden speziell der Erfahrungsaustausch mit den Mentor*innen und die dadurch gewonnenen Perspektiven für das Leben und Arbeiten mit Behinderung als wichtige Hilfe hervorgehoben.

BETEILIGTE

Initiiert vom Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) sind an iXNet vier Institutionen beteiligt: der Hildegardis-Verein

HILDEGARDIS-VEREIN

Ideengeber, Konzeptentwickler und Träger des Mentoring-Programms ist der Hildegardis-Verein e.V., Bonn. Als ältester Verein zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland verfügt er über eine mehr als 115-jährige Erfahrung bei der individuellen und zielgerichteten Unterstützung von Frauen, u.a. durch zinslose Darlehen und Netzwerkangebote. Der Hildegardis-Verein arbeitet in all seinen Vorhaben stärkenorientiert und biografiebezogen. In seinem Netzwerk, das sich regelmäßig trifft, kommen inzwischen Frauen aus vier Generationen zusammen.

„Barrierefrei Existenzgründen. Selbstständig und erfolgreich im Erwerbsleben mit Behinderung“ (BESSER) (2022 – 2024), gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (www.hildegardis-verein.de/besser.html)

InklusionsGuides (2022 – 2024), gefördert von der Aktion Mensch (www.hildegardis-verein.de/inklusionsguides.html)

e. V., das Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, das Institut der Deutschen Wirtschaft/Rehadat in Köln

Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf. Programm zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der katholischen Kirche (seit 2016) (www.kirche-im-mentoring.de)

Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ (2017 – 2021), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (www.fachkolleg-inklusion.de)

Lebensweg inklusive: KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung (2013 – 2016), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (www.lebensweginklusive.de)

Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit (2008 – 2012), gefördert von der Conterganstiftung (www.hildegardis-verein.de/studentinnen-mit-behinderung.html)

IFES

Das Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS) ist eine unabhängige und gemeinnützig arbeitende Forschungseinrichtung ohne Gewinnerzielungsabsicht. Träger des Instituts ist die Gesellschaft für empirische soziologische Forschung e.V., die das Institut 1950 als unabhängige wissenschaftliche Forschungseinheit eingerichtet hat.

Arbeitsschwerpunkte sind die Arbeitsmarkt-, Teilhabe-, Rehabilitations-, Mobilitäts- und Verkehrssicherheitsforschung.

Hierbei arbeitet das IfeS eng mit den Lehrstühlen und Einrichtungen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), insbesondere der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, zusammen. Häufig setzt es auch gemeinsam mit anderen (außer-)universitären Forschungseinrichtungen wissenschaftliche Projekte um.

www.ifes.fau.de



INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT/REHADAT

Mit vierzehn Portalen, zahlreichen Publikationen, Apps und Seminaren ist REHADAT das zentrale unabhängige Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung. Die Informationen richten sich an Betroffene und alle, die sich für deren berufliche Teilhabe einsetzen.

Alle Angebote sind barrierefrei und kostenlos zugänglich. Die Informationen werden von einem Team von Expert*innen gesammelt, aufbereitet und fortlaufend ergänzt.

In den REHADAT-Portalen finden sich fundierte Informationen zu allen wichtigen Aspekten der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung: Hilfsmittel, Praxisbeispiele, Rechtliches, Kontaktdaten, Literatur, Forschung, Statistik, Werkstätten, Ausgleichsabgabe und Weiterbildung.

REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V., gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Ausgleichsfonds.

www.rehadat.de



ZENTRALE AUSLANDS- UND FACHVERMITTLUNGSSTELLE (ZAV)

Der „Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker“ der Zentralen Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) unterstützt Arbeitgeber bei der passgenauen Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen, die je nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind. Er schlägt geeignete Kandidat*inn*en vor und klärt finanzielle Fördermöglichkeiten. Bewerber*innen werden individuell beraten und erhalten geeignete Stellenangebote.

iXNet wird durch den „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

Die ZAV führt eine gezielte Stellenakquise in ihrem bundesweiten Netzwerk aus Unternehmen und Organisationen durch und erschließt zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Initiierung von Projekten.

www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

ZERTIFIZIERUNG DURCH DIE DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR MENTORING

Die Deutsche Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) ist ein Zusammenschluss von deutschen Mentoring-Expert*innen aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft.

Ziel der Organisation ist die Verbreitung von Mentoring und die Entwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards im Mentoring. Entscheidend für den Erfolg der Programme ist dabei ein systematisches Vorgehen unter der Berücksichtigung von Qualitätsstandards. Diese wurden von den Mitgliedern der DGM auf der Grundlage jahrelanger Erfahrung in der Durchführung und Evaluation von Mentoring entwickelt.

Die Qualitätsstandards können in drei übergeordnete Bereiche unterteilt werden: die individuelle Förderbeziehung, der Programmrahmen und die institutionellen Voraussetzungen der teilnehmenden Organisationen.

Unter Berücksichtigung dieser Qualitätsstandards ist Mentoring ein hochwirksames Instrument systematischer Personal- und Organisationsentwicklung.

Das iXNet-Mentoring erhielt das Gütesiegel der DGM mit besonderer Würdigung:

- der vorbildlichen Erfüllung der Kriterien der DGM
- der klaren und eindeutigen Zielsetzung
- des fundierten Konzeptes mit perspektivischer Weiterentwicklung
- des gezielten und umfangreichen Angebots für die Mentees und Mentor*innen und
- der allgemeinen Transparenz in der Außerdarstellung.

Weitere Informationen unter:
www.dg-mentoring.de



DAS IXNET-MENTORING

Um den kurzfristigen, virtuellen und größtenteils anonymen Austausch in den iXNet-Foren durch eine längerfristige, persönliche Unterstützung zu ergänzen, bot der Hildegardis-Verein im Rahmen des Projektes ein Mentoring-Programm an: Fast 40 Akademiker*innen mit Behinderungen (Mentees) erhielten dabei in zwei Durchgängen die Möglichkeit, für die Dauer eines Jahres mit einer Mentorin oder einem Mentor in einem sogenannten Tandem zusammenzuarbeiten.

Der erste Mentoring-Durchgang (Dezember 2019 – Dezember 2020) richtete sich ausschließlich an weibliche Mentees, um der beobachteten doppelten Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Der zweite Mentoring-Durchgang (Juni 2020 – Juni 2021) stand auch männlichen Mentees offen. An beiden Durchgängen waren weibliche und männliche Mentor*innen beteiligt.

DAS TANDEM – WER, WIE, WAS

Mentoring bedeutet Unterstützung, Beratung und Coaching durch Austausch von Studien-, Berufs- und Lebenserfahrungen. Der/die Mentor*in ist in der Regel eine beruflich erfahrene (Führungs)kraft; der/die Mentee ist eine Person, die sich akademisch, professionell oder persönlich weiterentwickeln will. Zusammen bilden sie ein Tandem - das Kernelement eines jeden Mentorings.

Die Tandem-Arbeit im iXNet-Programm war geprägt von einem regelmäßigen digitalen Austausch per Telefon, E-Mail, Chat, oder Videokonferenz: hier wurden die individuellen Fragen, Ideen, Pläne, Voraussetzungen und Strategien der Mentees besprochen. Die Treffen fanden in der Regel in einem dreiwöchigen Rhythmus statt.

In einem schriftlichen Vertrag („Mentoring-Vereinbarung“) hielten Mentee und Mentor*in die wichtigsten Informationen zum Beispiel über Ziele und Maßnahmen sowie Art, Häufigkeit und Vertraulichkeit der Gespräche fest. Die Vereinbarung diente auch der regelmäßigen Überprüfung der Arbeits- und Entwicklungsschritte.

Die Mentees übernahmen in der Tandem-Beziehung eine proaktive Rolle: Sie brachten Ihre persönlich gewählten Anliegen und Fragen in den Austausch ein. Sie ergriffen die Initiative und steckten ihre Ziele ab. Und sie hatten die Verantwortung, sich selbstkritisch mit ihren Wünschen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen auseinanderzusetzen.

Die Mentor*innen wirkten im Tandem als Berater*innen und Rollenmodell, vermittelten Fachwissen, gaben Tipps zu Bewerbung oder Jobsuche, berichteten über ihre Erfahrungen im Arbeitsleben und ermutigten. Sie

eröffneten Netzwerke, gaben Einblicke in ihr tagtägliches Führungshandeln und selbsterprobte Problemlösungsstrategien.

SUPERVISION

Für den Fall, dass Fragen oder etwaige Unstimmigkeiten nicht innerhalb des Tandems gelöst werden konnten, gab es das Angebot einer externen Supervision für die teilnehmenden Mentor*innen und Mentees. Das Angebot wurde rege wahrgenommen und zwar sowohl als Dreiertreffen (Mentee –

Mentor*in – Supervisorin) als auch in Form von One-on-One-Supervisionen (Mentee/Mentor*in – Supervisorin). Im Rahmen der Online-Sitzungen wurden unter anderem Fragen der Kommunikation, Rollenverteilung und Abgrenzung im Tandem sowie der Zieldefinitionen diskutiert und geklärt.



Zeljko Crcic (Mentor)

„Der Weg zu einer gut bezahlten Arbeit ist für Menschen mit Behinderung oft lang und kompliziert. Ich freue mich, wenn ich als Mentor des Hildegardis-Vereins dazu beitragen kann, ihn ein bisschen einfacher zu machen.“

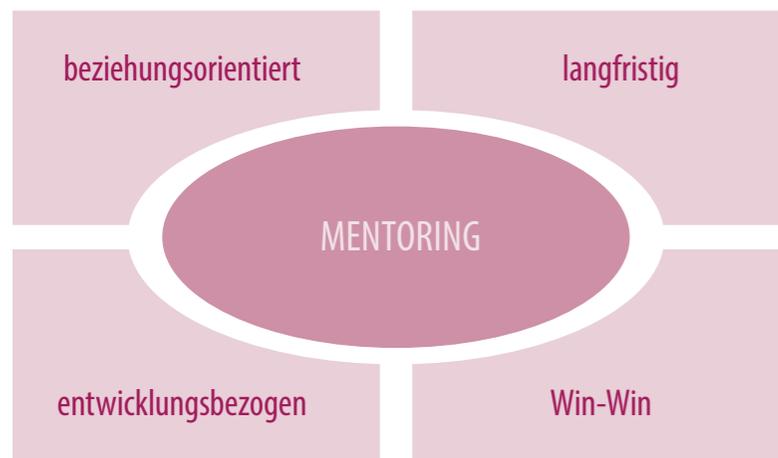


Antje Römhild (Mentorin)

„Das iXNet Mentoring ist für mich als Mentorin zugleich Lernchance und Erfahrungsaustausch: Ermutigung, sich zu seiner eigenen Beeinträchtigung zu bekennen, selbstbewusst in Beruf und Alltag dazu zu stehen und Hindernisse zu überwinden.“

MENTORING – EIN ERFOLGSKONZEPT

Individuelle Unterstützungsbeziehungen, Vernetzung und strukturelle Förderung sind entscheidende Faktoren für den Berufseinstieg. Mentoring ist daher ein inzwischen vielfach erprobtes und effektives Instrument der individuellen Karriereförderung: Es bedeutet Beratung, Coaching und Orientierung durch Austausch von Wissen und Erfahrung. Die Mentor*in ist eine versierte Fach- oder Führungskraft; die/der sog. „Mentee“ ist eine Person, die sich persönlich, akademisch oder im professionellen Kontext weiter entwickeln möchte. Mentor*innen mit Berufserfahrung bringen selbsterprobte Strategien ein, die sie im Umgang mit beruflichen Hürden und Chancen erworben haben.



Mentoring ist ein beziehungsorientierter Prozess. Es geht nicht einfach um die Vermittlung von Informationen und Fachwissen, sondern um persönliche Lebens-, Studien- und Berufserfahrungen.

Mentoring ist ein langfristiger Prozess. Der Austausch findet über zwölf Monate statt und erlaubt so ein umfassendes gegenseitiges Kennenlernen sowie Zeit für Reflexion und die Erreichung der gesteckten Ziele.

Mentoring ist ein entwicklungsbezogener Prozess. Im Idealfall bedeutet es individuelle Entwicklung und vielschichtiges Wachstum. Anders als beim Coaching steht also nicht die Erledigung einer Aufgabe im Mittelpunkt.

Mentoring ist ein Win-Win-Prozess. Sowohl die Mentees als auch die Mentor*innen profitieren von der Arbeit im Tandem.



Jennifer Stümpel (Mentee)

„Das Mentoring bietet vielfältige Möglichkeiten, gemeinsam berufliche Zielsetzungen zu reflektieren.“

ZENTRALE VERANSTALTUNGEN

Neben der Arbeit im Tandem bildeten drei anderthalbtägige Gruppenseminare einen weiteren wichtigen Bestandteil des Mentoring-Programms:

Die **Auftaktveranstaltungen** dienten zunächst der Klärung von Erwartungen und Rollen, der Festlegung von Zielen und der Konstituierung des Netzwerkes sowie der einzelnen Tandems. Die angebotenen Workshops widmeten sich zudem dem Themenschwerpunkt „Kommunikation der eigenen Beeinträchtigung(en)“ sowie „Erfolgversprechende Bewerbungsstrategien für Akademiker*innen mit Behinderung am Arbeitsmarkt“.

Die **Halbzeittreffen** boten die Möglichkeit, die Arbeit im Tandem während der ersten sechs Mentoring-Monate zu reflektieren und sich innerhalb der Gruppe sowohl mit den anderen Mentees als auch den Mentor*innen zu vernetzen. Inhalt der Fortbildungs- und Trainingseinheiten waren u.a. die Themen „Karriere und Erfolg – Was bedeutet das für mich“, „Selbstbild und Selbstbewusstsein im Umgang nicht nur mit der eigenen Behinderung“ sowie „unconscious bias“ (unbewusste Stereotypen). Eine abendliche Paneldiskussion widmete sich der Frage „Menschen mit Behinderungen – die besseren Manager*innen?“.

Bei den **Abschlussveranstaltungen** arbeiteten die Teilnehmenden zu berufsbezogenen Themen: in einem Workshop mit dem Titel



„Positionierung: Mein Platz in der Arbeitswelt“ und einer interaktiven Paneldiskussion mit dem Titel „Den Job-Einstieg finden. Tipps von Expert*innen“ wurden Fragen wie Identitäts- und Karrierefindung, Bewerbungsverfahren, Onboarding und Umgang mit Personalern behandelt. Zudem hatten die Mentees und Mentor*innen die Gelegenheit, ihre im Laufe des Mentoring-Jahres gemachten Erfahrungen zu reflektieren sowie die Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitstudie, zu deren Teilnahme sie eingeladen waren, zu besprechen. Abschließend wurden die Tandem-Partner*innen aus ihren Rollen entlassen und erhielten in einer feierlichen Zeremonie ihre Teilnahme- bzw.

Dankesurkunden. Gemeinsam erarbeiteten die Teilnehmer*innen zudem Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung einer stärkenorientierten und inklusiven Personal- und Organisationsentwicklung.

Alle zentralen Veranstaltungen waren ressourcenorientiert und ließen Raum für kollegiale Beratung und Austausch. Die Mentees erhielten ein schriftliches Zertifikat über ihre Teilnahme und die im Mentoring erworbenen Qualifikationen. Die Mentor*in erhielten eine Urkunde für ihr Engagement im Mentoring-Programm.



Grit Kühnborn (Mentee)

„Die Idee des Mentorings hat mich sofort überzeugt. Der klare Gewinn war für mich mein Mentor.“



Isi Eckstein (Mentorin)

„Das iXNet-Mentoring ist ein Netzwerken auf Augenhöhe. Gemeinsam sind wir Farbklexe im gesellschaftlichen und betrieblichen Gefüge – im Tandem zum Erfolg!“

...UND CORONA?

Pandemiebedingt mussten die Gruppenveranstaltungen (mit Ausnahme des Auftakttreffens der Gruppe 1) digital abgehalten werden, anstatt, wie geplant, in Präsenz. Die schwierige Aufgabe, auch in einer Zoom-Konferenz eine vertrauensvolle Kommunikation über sensible, persönliche Themen zu schaffen, wurde durch eine professionelle Moderation, geeignete Bildungselemente und die Einbindung hochqualifizierter Referentinnen sehr gut gelöst. Zudem schien das Interesse der Teilnehmenden sich mit anderen auszutauschen in den Zeiten des Lockdowns besonders groß zu sein. Trotz des ungewohnten Formats waren die Seminare daher ein großer Erfolg.

PACKAKTIONEN CARE-PAKETE

Von Angelika von der Osten

Unser erstes iXNet-Seminar konnte im Dezember 2019 noch als Präsenzveranstaltung stattfinden. Wer hätte es zu diesem Zeitpunkt ahnen können: Drei Monate später ging ganz Deutschland in den ersten Lockdown.

Das hieß auch für den Hildegardis-Verein, dass wir in unserer Projektorganisation neu planen mussten. Unter Pandemiebedingungen war schnell klar, dass es nicht möglich sein würde, mit knapp vierzig Personen für ein Wochenende im eigentlich vorgesehenen Gustav-Stresemann-Institut in Bonn zusammenzukommen.

Also planten wir ein Online-Seminar. Die meisten Workshops und Arbeitseinheiten ließen sich auch im virtuellen Format denken. Problematischer war der Wegfall der sogenannten „Kaffeepausen“. Dort hat man bei Präsenzveranstaltungen meist Gelegenheit, um ins Gespräch zu kommen, Kontakte zu knüpfen und Energie zu tanken. Wir schätzen sie sehr, weil sie erfahrungsgemäß einiges für die Gruppendynamik tun. Solch ein zwangloses Setting ist online nicht einfach zu ersetzen, aber ganz unversucht wollten wir es dennoch nicht lassen.

Deshalb packten wir die Care-Pakete. Die Idee dahinter war, dass sich alle Teilnehmer*innen bedacht fühlten und wir auch ein Zusammengehörigkeitsgefühl in der Gruppe erzeugen könnten. Das Bereitstellen von ein paar Leckerbissen und Getränken sollte außerdem so-

wohl die Kräfte aufladen als auch zu gemeinsamen Pausen anregen. Mit dem ursprünglich für das Catering gedachte Budget waren wir in der Lage, für alle Mentor*innen und Mentees kleine Pakete zusammenzustellen. Darin befanden sich Snacks, Süßigkeiten und Getränke. Das Beste daran: So gut wie alle Produkte waren fair gehandelt und Bio. Für den Abschluss von Gruppe 1 kurz vor Weihnachten 2020 gab es für alle sogar eine Christbaumkugel in iXNet-Farbe als besondere Überraschung. Ebenfalls gut angekommen ist das Paketmotiv des niedlichen Eisbären, der auf den im Dezember und Januar verschickten Päckchen abgebildet war und der schnell zum Gruppenfavoriten aufstieg.

Unser eigener Anspruch „Mit Liebe gepackt“ beim Zusammenstellen der Pakete kostete uns in den letzten beiden Wochen vor den Seminaren stets viel Zeit, Schweiß und Mühe. Gelohnt hat es sich aber trotzdem. Von den Teilnehmenden kamen jedes Mal erfreute, gerührte und liebevolle Rückmeldungen. So gerne wir also die Gruppenmitglieder bei den Veranstaltungen persönlich getroffen hätten – auf diese Weise haben wir uns mit allen verbunden gefühlt. Auch im Online-Format.



ZOOM-STAMMTISCHE

Auf Wunsch der Teilnehmenden wurden zur Überbrückung der Zeit zwischen den Gruppenveranstaltungen zusätzliche „Zoom-Stammtische“ organisiert. Diese waren im ursprünglichen Projektantrag zwar nicht enthalten, erschienen im Rahmen der jedoch prozessorientierten Anlage des Programms eine sinnvolle Maßnahme, um der Isolation durch Corona entgegenzuwirken. Die zweistündigen Online-Stammtische waren gut besucht, die Teilnehmenden tauschten sich rege über unterschiedliche Aspekte der Inklusion in Bewerbungsverfahren und Strategien für den Einstieg ins Berufsleben aus. In einigen der Stammtische boten Referent*innen einen thematischen Impuls, an den sich rege Diskussionen anschlossen.

Als Teil der Aktion „Deine Stimme für Inklusion – mach mit!“, die von der Aktion Mensch anlässlich des Europäischen Protesttags zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen am 5. Mai 2021 veranstaltet wurde, erstellten die Stammtisch-Teilnehmenden ein kurzes Video. Darin machten Sie unter dem Motto „Inklusion ist ein Menschenrecht und KEIN Sparmodell“ auf die Lage von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam.



NETZWERK-EVENT

Auf den ausdrücklichen Wunsch der Teilnehmenden des iXNet-Mentorings nach weiterem Austausch und weiterer Vernetzung sowie um die Bekanntheit des Programms und des Themas Inklusion von Akademiker*innen mit Behinderung zu steigern, entschied sich der Hildegardis-Verein, in Kooperation mit myAbility Social Enterprise GmbH (Wien) am 16. Dezember 2021 das zweistündige Zoom-Webinar „The Story of my Inclusive Work Life: Einstieg – Aufstieg – Umstieg für Menschen mit Behinderungen und chronischer Erkrankung im Arbeitsleben“ durchzuführen. Sechs Persönlichkeiten mit Behinderung erzählten ihre Geschichte: vom Berufseinstieg nach Studium und/oder Ausbildung, dem Karriereaufbau im Unternehmen, ihrer Situation als Frau mit Behinderung, von mehreren Jobwechseln und dem Wiedereinstieg nach längerer Pause sowie vom Sprung in die Selbstständigkeit. Zielgruppe waren beruflich ambitionierte Menschen mit Behinderungen und chronischer Erkrankung sowie Personen, die beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben Unterstützung suchten.

Direkt im Anschluss an das Storytelling-Webinar fand ein exklusiver einstündiger Netzwerk-Austausch für Mentees, Mentor*innen, Mitarbeitende von iXNet, den Alumni des myAbility Talent®-Programms sowie den Speaker*innen statt: zuerst trafen sich die Teilnehmenden in großer Runde, um dann mit den jeweiligen Expert*innen in Kleingruppen praktische Fragestellungen rund um berufliche Aspekte und Gerechtigkeit der Geschlechter entlang eines Berufslebens mit Behinderungen und chronischer Erkrankung zu diskutieren.



IXNET TIMELINE

- 6./7. Dezember 2019 • **Auftaktseminar Gruppe 1**
- Mitte März 2020 • **Start der Befragung der Programmteilnehmer*innen durch Ifes**
- 26./27. Juni 2020 • **Halbzeitseminar Gruppe 1**
- 3./4. Juli 2020 • **Auftaktseminar Gruppe 2**
- 13. August 2020 • **Stammtisch Gruppe 1**
- 17. August 2020 • **Stammtisch Gruppe 2**
- 21. Oktober 2020 • **Stammtisch Gruppe 1 und Gruppe 2**
- 11./12. Dezember 2020 • **Abschlusssseminar Gruppe 1**
- 8./9. Januar 2021 • **Halbzeitseminar Gruppe 2**
- 24. Februar 2021 • **Stammtisch Gruppe 1 und Gruppe 2**
- 26. April 2021 • **Stammtisch mit Videodreh**
- 5. Mai 2021 • **Veröffentlichung Video zum Protesttag**
- 2./3. Juli 2021 • **Abschlusssseminar Gruppe 2**
- 16. Dezember 2021 • **Netzwerk-Event**

IXNET-MENTORING – DIE ERFOLGE DES PROGRAMMS

DIE MENTEES

- ✗ klären ihre Berufsziele;
- ✗ identifizieren ihre Stärken und lernen sie für sich einzusetzen;
- ✗ wissen ihre persönlichen Bedarfe im Arbeitskontext zu artikulieren;
- ✗ übernehmen Verantwortung für die eigene Karriereentwicklung;
- ✗ stärken ihr Selbstbewusstsein;
- ✗ erlernen Selbst-Marketing-Strategien;
- ✗ bauen Netzwerke auf und wissen sie einzusetzen;
- ✗ erhalten Erfahrungs-, Fach- und Strukturwissen.
- ✗ finden eine Arbeitsstelle oder ein Volontariat;

DIE MENTOR*INNEN

- ✗ übernehmen Verantwortung für die nächste Generation;
- ✗ reflektieren den eigenen beruflichen Werdegang;
- ✗ erlernen eine neue Rolle;
- ✗ erhalten Feedback zu ihrer Beratungskompetenz und entwickeln diese weiter;
- ✗ betrachten ihr Arbeitsleben aus einem neuen Blickwinkel;
- ✗ erfahren Wertschätzung;
- ✗ bauen ihre Netzwerke aus.



Karen Schallert (Mentorin)

„Ich freue mich sehr, als Mentorin vier völlig unterschiedliche und großartige Mentees mit großem Potenzial unterstützt zu haben. Wir haben uns gegenseitig bereichert und neue Impulse gegeben. Ich war dabei, wenn sie große und kleine Schritte gegangen sind. Ich konnte außerdem erkennen, welche Stärken Frauen mit Handicap besitzen, um ihren privaten und beruflichen Alltag zu meistern.“



IXNET-ERFAHRUNGSBERICHTE

Persönliche Schilderungen und Erfahrungen von Teilnehmenden sagen mehr über ein Mentoring-Jahr aus, als es eine faktenbezogene Beschreibung von Programmelementen je können wird. Deshalb möchten wir Ihnen zum Abschluss die Briefe dreier Mentees und Mentorinnen zu lesen geben.

Sie bieten einen lebendigen Eindruck davon, was die Arbeit im Tandem ausmacht – der intensive Austausch zu allen Aspekten des (Berufs)lebens, das gemeinsame Ringen um Lösungen und die Hochs und Tiefs, die man dabei miteinander durchschreitet.



Ulf Vierke (Mentor)

„Existenziell ist dieses Ringen, um mit Behinderung in der akademischen Welt zu bestehen und nicht auszubrennen - Danke an den Hildegardis-Verein, mir und uns dies als ein gemeinsames Ringen zu ermöglichen.“



Annetraud Grote (Mentorin)

„Das iXNet-Mentoring-Programm öffnet Horizonte sowohl für die Mentees als auch für die Mentorinnen! Dabei wird immer wieder offenbar, dass Inklusion eine gesellschaftliche Aufgabe ist, für die gerade auch die Menschen mit Behinderung mit Lebensfreude, Herz, Verstand und Mut Beiträge leisten sollten. Wie schön, dass hierzu durch Vernetzung, wie z.B. durch die Einrichtung der iXNet-Stammtische beigetragen wird!“



Sabine Fries (Mentorin)

„Wenn ich gefragt werde, warum ich meine knapp bemessene Zeit als Mentorin investiere, dann vor allem deshalb, weil sich jede investierte Stunde lohnt. Als Mentorin kann ich etwas zurückgeben und meine Lebenserfahrungen teilen.“



Nina Odenius (Mentee)

„Durch das iXNet-Mentoringprogramm und meine Mentorin konnte ich mein Netzwerk ausbauen und erhielt einen guten Einblick in das Berufsfeld der Journalistin als Frau mit Behinderung. Dies war und ist für meine persönliche Orientierung sehr wichtig.“



Liebe Mentorin,

Sie haben das Mentoring-Programm für mich geprägt und gestaltet. Ich für meinen Teil habe diese Zeit als sehr lehrreich und hilfreich auf so vielen verschiedenen Ebenen empfunden.

Es war eine persönlich schwierige Zeit, in der ich immer wieder an meine Grenzen stieß und immer wieder meine Richtung wechseln musste. Sie standen mir zur Seite.

Es war und ist auch eine gesellschaftlich schwierige Zeit. Umso wichtiger war es zu wissen, dass ich eine Person an meiner Seite habe, die an mich denkt, die überlegt und anstößt. Der Austausch mit Ihnen tat gut. Sie haben mir neue Blickwinkel aufgezeigt oder auch meine Gedanken bekräftigt. Mit Ihnen konnte ich auch mal Überlegungen gründlich durchdenken. Das hat mich durchatmen lassen oder mich an der ein oder anderen Stelle daran erinnert, dass ich doch Boden unter den Füßen habe.

Anfangen von der Durchsicht meiner Bewerbungsunterlagen, über Tipps, wie ich mehr praktische Übung des Networkings durch Teilnahme an der Veranstaltung erlangen könnte bis hin zu einer zweiten Meinung bei mir unbekanntem Herausforderungen – Sie waren da. Sie haben mich auch ganz praktisch unterstützt: mir einen sehr guten Fotografen genannt, mich ermutigt, auch mal über meinen eigenen Schatten zu springen. Auch bei anderen Fragen, wie ich mit der Behinderung z. B. meiner Familie gegenüber umgehe oder wie ich an der ein oder anderen Stelle mit mir selbst umgehe, haben Sie mich an Ihren Erfahrungen und Überlegungen teilhaben lassen.

Während des Mentorings fiel mir immer wieder auf, wie wichtig es ist, auch den privaten und sozialen Bereich vor dem Hintergrund einer zunehmend ins Leben eingreifenden Behinderung zu betrachten. Mit meinen Freundinnen oder meiner Familie hätte ich die ein oder andere Überlegung nicht gehabt, da sie den entsprechenden Erfahrungshorizont nicht teilen.

Es tut sehr gut, jemanden an seiner Seite zu wissen. Es tut auch sehr gut, mal neue Impulse zu bekommen. Sie haben mich auch angeregt, mich selbst zu hinterfragen: Warum tue ich das jetzt? Was ist meine Motivation? Ist das tragfähig? Wo stehe ich und wo will ich hin?

Deswegen möchte ich mich aufrichtig für Ihr Engagement, Ihre Zeit und Ihre Erfahrung bedanken, von denen ich in dieser Zeit und auch zukünftig noch profitieren werde.

Vielen Dank dafür.

Deine Mentee



Liebe Mentorin,

angesichts unseres letzten Mentoring-Gesprächs möchte ich in diesem Brief unser einjähriges Mentoring noch einmal Revue passieren lassen:

Im Juni 2020 starteten wir unser einjähriges Mentoring. Sechs Monate zuvor war ich voller Ungewissheit in die Berufswelt eingestiegen, nachdem ich mein zweites juristisches Staatsexamen knapp nicht bestanden hatte. Zwar hatte ich damals relativ schnell eine Arbeitsstelle gefunden, empfand den Arbeitslohn aber als nicht ausreichend. Entsprechend unzufrieden ging ich daher mit der Hoffnung an das Mentoring, dass Du als Mentorin mir aufzeigst, wie ich mich aus dem Tal der Tränen wieder herausarbeiten könne.

Das Idealbild eines Mentorings ist, dass der*die Mentor*in dem Mentee den Weg aufzeigt, den der*die Mentor*in selbst gegangen ist, um Fehler zu vermeiden. In den Mentoring-Gesprächen spiegeltest Du meine Position und regtest mich auf diese Weise immer wieder zu Perspektivwechseln an. Dadurch hast Du mir geholfen, mein Verhalten zu reflektieren und neue Ideen und Ansätze zu entwickeln. Ins Mentoring konntest Du immer wieder gezielt deinen großen Erfahrungsschatz, insbesondere beim Thema Arbeitsrecht, einbringen. So konnte ich einige Klippen an meinem Arbeitsplatz meistern, in dem ich z.B. den von Dir vorgeschlagenen Integrationsfachdienst einschaltete. Unser Mentoring lebte vom gemeinsamen Ideenaustausch, der uns gegenseitig befruchtete. Zum Erfolg des Mentorings trug Dein überdurchschnittliches Engagement als Mentorin bei. Ich hoffe, ich konnte Dir während des

Mentorings meine Wertschätzung für Dein Tun zurückgeben. An dieser Stelle möchte ich trotzdem die Gelegenheit nutzen, Dir für dein unermüdliches Engagement meinen größten Dank auszusprechen. Auf menschlicher Ebene haben wir sofort miteinander harmoniert, wobei der Humor nie zu kurz kam. Die gemeinsame Zeit mit Dir war für mich sehr lehrreich und prägend. Ich hoffe, der Kontakt bleibt über das Mentoring hinaus erhalten. Für Deine zukünftigen Projekte wünsche ich Dir alles Gute und viel Erfolg. Meinen Brief möchte ich beenden mit einer Songzeile aus dem Kölner Karnevalslied „Superjeilezick“ der Band Brings:

Alles Gute und herzliche Grüße

Dein Mentee

„Nä, wat wor dat dann fröher
en superjeile Zick,
mit Träne in d'r Auge
loor ich manchmol zurück (...)"



Liebe Mentee,

seit dem ersten Mentoring-Programm für behinderte Akademikerinnen im Hildegardis-Verein bin ich als Mentorin tätig. Die Mentoring-Programme sind durch unterschiedliche Konzepte gekennzeichnet. Das Ziel ist immer, junge Frauen mit Behinderung für begrenzte Zeit in einem Veränderungsprozess zu begleiten. Es ist ein sehr konstruktives Ehrenamt, weil ich junge Frauen in ihrem Entwicklungsprozess begleite und sehe, wie sich Dinge zum Positiven wenden.

Das iXNet-Mentoring war ganz anders als die vorherigen Mentoring-Programme.

Corona hat, abgesehen vom Projektstart, alle Präsenztreffen unmöglich gemacht. Das war wirklich sehr bedauerlich, aber der Hildegardis-Verein hat – und das zeichnet ihn aus, seit ich ihn kenne – sehr schnell reagiert und das Beste daraus gemacht.

Ich bin überzeugt davon, dass der Schritt in die Digitalisierung gerade für die Mentees in Bewerbungsprozessen sehr wichtig war, denn nicht nur der Hildegardis-Verein wurde digital, auch die Unternehmen, ja eigentlich der Arbeitsmarkt insgesamt wurde in sehr kurzer Zeit viel digitaler. Vorstellungsgespräche via Videokommunikation und Arbeiten im Homeoffice sind inzwischen Normalität geworden.

Wir alle haben in dieser Zeit voneinander und miteinander gelernt und konnten unsere digitalen Kompetenzen ausbauen. Wenn ich etwas in der virtuellen Welt ausprobieren wollte, wusste ich, dass ich in Ihnen eine motivierte und konstruktive Tandempartnerin habe. Herzlichen Dank dafür.

In Ihrem Mentoring hat sich viel ereignet, Sie haben sich von den äußeren Wogen nicht unterkriegen lassen. Um im Bild des Schwimmens zu bleiben: Manchmal war es der Kampf, nicht unterzugehen, manchmal war es kraftvolles Kraulen – genussvolles Schwimmen bei angenehmen Temperaturen war es eher selten. Sie haben sich auf Neues, auch auf Ihre fortschreitende Behinderung eingelassen, sind neue Wege gegangen, machen Sie weiter!

Liebe Mentee, ich wünsche Ihnen alles, alles Gute für Ihre Zukunft!

Ihre Mentorin

AUSBLICK



Als Geschäftsführerin des Hildegardis-Vereins bewegen mich die persönlichen Berichte und Briefe der Teilnehmenden. Was vor mehr als vier Jahren als grobes Projektkonzept vor uns lag, ist nun zum Leben erwacht. So viele haben dazu beigetragen, dass dieses Projekt „Flügel“ bekam, dass Ermutigung gelingen konnte, dass Menschen ihren Weg selbst-bewusst gegangen sind. Das hatten wir uns erhofft und die vielen Wirkungen haben wir dem großen Einsatz aller Mitwirkenden und Partner*innen zu verdanken.

Als Hildegardis-Verein macht uns diese Erfolgsgeschichte Mut, unsere Arbeit im Bereich Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit fortzusetzen:

Seit März 2022 haben wir in Kooperation mit der Aktion Mensch das Projekt Inklusions-Guides gestartet, in dem je 2 Absolventinnen mit Beeinträchtigung Unternehmen sowie öffentliche und universitäre Arbeitgeber dabei beraten, ihre Außendarstellung barrierefreier und attraktiver für Menschen mit Behinderung zu gestalten. Unser Ziel ist es, den Anteil insbesondere von schwerbehinderten Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf diese Weise

zu erhöhen. Dazu ist es u.a. wichtig, so zeigt die gleichnamige Studie der Aktion Mensch, Stellenausschreibungen in ihrem „Wording“ zu prüfen, die Bildsprache ansprechend zu gestalten und im gesamten Bewerbungsprozess sog. „unconscious bias“ (unbewusste Entscheidungsmuster) zu berücksichtigen.

Seit Mai 2022 führen wir das deutschlandweit erste Mentoring für Menschen mit Behinderung durch, die sich selbständig machen möchten (BESSER). In zwei Mentoring-Gruppen haben unsere Mentees – von denen die Mehrzahl Frauen sind) – die Gelegenheit, sich mit allen Fragen einer zukünftigen Selbständigkeit zu befassen; dabei werden sie von erfahrenen Führungspersönlichkeiten begleitet, ermutigt und in ihrer Zielklärung unterstützt. In den gemeinsamen Tandemtreffen entsteht dabei ein Netzwerk, das auch über das Programm hinaus wirksam sein kann.

In all diesen Programm erfahren wir, dass Vielfalt eine Bereicherung ist. Und dass es sich lohnt, (junge) Menschen auf ihrem je eigenen Weg und mit den je eigenen Stärken zu begleiten und zu ermutigen.

*Birgit Mock
Geschäftsführerin des Hildegardis-Vereins*

TIPPS FÜR BARRIEREARMES ARBEITEN IN ONLINE-SEMINAREN

Von Angelika von der Osten

Seminare für Menschen mit Behinderungen, die eigentlich in Präsenz stattfinden sollen, online durchzuführen, bringt organisatorische und technische Herausforderungen mit sich, aber bietet auch Chancen – nicht nur für Teilnehmende mit Mobilitätseinschränkung: deshalb möchten wir Sie an unseren Erfahrungen teilhaben lassen.

Zoom ist ein digitales Videokonferenztool. In Corona-Zeiten war (und ist) es eine der meistgenutzten Möglichkeiten am Arbeitsplatz, in der Universität oder privat, um mit vielen Menschen gleichzeitig zu sprechen, sei es nun für eine Teamsitzung, eine Vorlesung oder einfach für ein Zusammenkommen mit der eigenen Familie. Auch im Hildegardis-Verein haben wir uns zur Durchführung von Seminaren im digitalen Rahmen schnell auf Zoom festgelegt. Die Plattform bietet einige Möglichkeiten, Veranstaltungen interaktiv und barrierearm zu gestalten.



Interaktion

Vor dem ersten Online-Seminar hatten wir Sorge, dass etwas von der lebhaften Energie einer Präsenzveranstaltung mit vielen Teilnehmenden verloren geht, weil nicht in persona miteinander

interagiert werden kann. Natürlich bleibt es dabei, dass Präsenzveranstaltungen ihre ganz eigene Dynamik entfalten, die ein digitales Format so einfach nicht ersetzen kann. Mit einem Konferenztool, das ähnliche Möglichkeiten wie Zoom bietet, kommen interaktive Elemente jedoch bei weitem nicht zu kurz.

Die erste Möglichkeit, Leben in ein Online-Seminar zu bringen, sind die sogenannten Breakout-Räume. Der Host des Meetings kann die Teilnehmer*innen in beliebig große Gruppen einteilen und ihnen somit die Chance bieten, im kleineren Rahmen miteinander zu diskutieren oder eine Aufgabenstellung zu bearbeiten. Wir haben besonders gute Erfahrungen damit gemacht, einen oder eine Gruppensprecher*in zu benennen, die im Anschluss an die Breakout-Arbeit die eigenen Ergebnisse für das Plenum zusammenfasst. Wer die Teilnehmer*innen eines Seminars in Breakout-Räumen arbeiten lassen möchte, sollte jedoch unbedingt darauf achten, gehörlose Personen immer mit ihren Schrift- oder Gebärdensprachdolmetscher*innen in einen Raum einzuteilen. In diesem Kontext ist es ebenfalls wichtig, bei Eintritt und Rückkehr der Personen in und aus ihren Breakout-Räumen einen Moment zu warten, bevor weitergesprochen wird. Die Teilnehmenden

brauchen einen Augenblick, bis sie ihre Dolmetscher*innen auf dem Bildschirm wiedergefunden und „angeheftet“ haben und dem Gespräch folgen können.

Zudem gibt es auf Zoom eine Handhebe-Funktion. Das erleichtert die Diskussion in beliebig großen Gruppen, wenn der Host moderiert. Die Moderation sieht dann, wer etwas sagen möchte, und kann der Reihe nach das Wort erteilen. Wichtig ist nur, die Teilnehmer*innen darauf hinzuweisen, wo sie den entsprechenden Button finden oder welches Tastenkürzel sie dafür verwenden können.

Auch der Chat bietet die Möglichkeit zum Austausch unter den Teilnehmenden während der Veranstaltung, zum Beispiel indem sie laufend kommentieren oder Fragen stellen können. Diese Funktion ist jedoch nicht für jede*n barrierefrei! Nehmen gehörlose Personen an der Veranstaltung teil, die auf Gebärdensprachdolmetscher*innen angewiesen sind, können diese nicht gleichzeitig dem Geschehen und dem Chat folgen. Menschen mit Sehbehinderung haben unserer Erfahrung nach weniger Probleme mit der Chatfunktion. Allerdings kann man ihnen den Chatverlauf im Anschluss an die Veranstaltung zur Verfügung stellen, wenn dies



Barrierearmut

Barrierefreiheit ist das Ziel, dem wir uns annähern wollen. Dabei versuchen wir im Vorfeld möglichst genau, Bedarfe abzufragen und Barrieren abzubauen. Jedoch hat ein digitales Format – ebenso wie ein analoges – hier auch Grenzen. So ist es zum Beispiel anstrengender für Personen, die schlecht oder gar nicht hören können, einer Online-Veranstaltung zu folgen. Man kann aber, egal für welche Art der Behinderung, einiges erleichtern und das Seminar so barrierearm wie möglich gestalten. Der Schlüssel dazu: Vorab kommunizieren, was die Bedürfnisse sind. So kann man rechtzeitig in Erfahrung bringen, was die Teilnehmer*innen und Referent*innen benötigen, um eine bestmögliche Teilhabe zu ermöglichen.

Im Folgenden haben wir Tipps gesammelt, um ein Zoom-Seminar so inklusiv wie möglich zu gestalten. Es soll Orientierung bieten, worauf als Veranstalter*in geachtet werden kann und muss. Es bleibt neben allen allgemeinen Hinweisen wichtig, individuelle Bedarfe abzufragen.



HOW TO: ZOOM-SEMINARE GESTALTEN – ALLGEMEINE TIPPS

Ob als Person mit oder ohne Behinderung, Online-Seminare sind für alle anstrengend. Hier sind also noch ein paar kurze Tipps, um die Veranstaltung möglichst zum Erfolg zu machen.

1. Virtuelle Hintergründe machen Spaß, sind aber nicht für alle angenehm. Manche Teilnehmer*innen sind davon sehr angestrengt.
2. Unbedingt genügend Pausen einbauen! Bei einem langen Seminar braucht es eine längere Mittagspause, in der die Teilnehmer*innen bei Bedarf Zeit haben, etwas zu essen. Wichtig sind aber auch genügend fünf- bis zehnmütige Pausen, in denen man sich kurz etwas bewegen oder vom Bildschirm erholen kann.

3. Das Seminar möglichst abwechslungsreich zu gestalten, hilft der Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit. So sollte im Programm am besten zwischen reinem Informationsinput und interaktiven Diskussionen, Gruppen- oder Partnerarbeiten gewechselt werden.

4. Als Veranstalter*in ist es leichter, wenn die Moderation und die technische Verwaltung des Seminars nicht von der gleichen Person übernommen werden, um allen Bedarfen nachzukommen und gleichzeitig eine nahtlose Veranstaltung sicherzustellen.



HOW TO: ZOOM INKLUSIV GESTALTEN FÜR TEILNEHMER*INNEN MIT SEHBEHINDERUNG

Zoom ist glücklicherweise ein Programm, das für Menschen mit Sehbehinderung schon sehr unterstützend wirkt (z.B. werden Chatnachrichten ausgelesen usw.). Diese Schritte helfen, das Zoom-Erlebnis noch inklusiver zu gestalten:

1. Vorab die wichtigsten Kurztastentastebefehle sammeln und an die Teilnehmer*innen

verschicken (Stummschaltung, Chat, Handhebe-Funktion etc.)

2. Visuelles Material zugänglich machen. Das bedeutet: PowerPoint-Folien vor der Veranstaltung per E-Mail an die Teilnehmer*innen verschicken, genutztes Bildmaterial beschreiben und Notizen, die gemeinsam in der Veranstaltung (zum

Beispiel über die Whiteboard-Funktion) gesammelt wurden, ebenfalls schriftlich zur Verfügung stellen.

3. Nicht jedes Dateiformat kann ausgelesen werden. Daher sollten Dateien am besten als Word- und als PDF-Datei versandt werden.

4. Gerade bei einer fremden oder neuen Gruppe sollte jede Person, die das Wort ergreift, ihren Namen nennen, bevor sie beginnt.



HOW TO: ZOOM INKLUSIV GESTALTEN FÜR GEHÖRLOSE ODER SCHWERHÖRIGE TEILNEHMER*INNEN

Für Menschen, die schlecht oder gar nicht hören, kann ein Zoom-Seminar mit vielen Teilnehmer*innen unserer Erfahrung nach sehr anstrengend sein. Man kann als Veranstalter*in jedoch einiges tun, um das Seminar auch für diese Personengruppe angenehm durchzuführen.

1. Vorab kommunizieren, ob es Schrift- und/oder Gebärdensprachdolmetscher*innen geben soll. Wenn in Breakout-Räumen gearbeitet wird und es mehrere gehörlose oder schwerhörige Personen gibt, die (womöglich) nicht im gleichen Raum arbeiten, braucht es für jede dieser Personen eigene Dolmetscher*innen.

2. Nach einem Raumwechsel genügend Zeit lassen, bevor man weiterspricht.

3. Die Funktion „Für alle anpinnen“ intensiv nutzen: Ein angepinntes Video wird in der Reihenfolge der Kacheln nach vorne gezogen und bleibt dort feststehen, sodass Teilnehmende die Dolmetscher*innen nicht zwischen anderen suchen müssen. Der*die Host kann bis zu neun Videos für alle permanent sichtbar halten. Man kann dort also die Dolmetscher*innen, den oder die Moderator*in und jede weitere Person, die gerade spricht, mit ihrem Video anpinnen. Das macht es leichter, zu verfolgen, wer gerade redet und zudem wird sichergestellt, dass die Videos der Dolmetscher*innen nicht zwischendurch aus dem Blickfeld verschwinden.

4. Bei Bedarf und nach Einholung des Einverständnisses der anderen Teilnehmer*innen kann im Anschluss an die Veranstaltung der Chatverlauf gespeichert und per E-Mail verschickt werden.

LITERATUR – EINE AUSWAHL

Akademiker*innen mit Behinderung

- **Aktion Mensch: Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt.** Bonn 2021.
[Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt - Aktion Mensch (aktion-mensch.de), Zugriff: 01.06.2022]
- **Hildegardis-Verein: (In) Vielfalt studieren – Handlungsempfehlungen für eine Gendergerechte und Inklusive Lehr- und Lernkultur an Hochschulen,** Bonn 2022.
- **Hildegardis-Verein: Lebensweg inklusive – KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung.** Handlungsempfehlungen, Bonn 2016.
[Lebensweg inklusive - Hildegardis-Verein, Zugriff: 01.06.2022]
- **Niehaus, Mathilde/Bauer Jana: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung.** Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, Bonn 2013.

Mentoring allgemein

- **Forum Mentoring e. V. (Hg): Qualitätsstandards im Mentoring,** Hannover 2010.
[<http://www.forum-mentoring.de>]
- **Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja: Mentoring – Anstoß zum Aufstieg.** In: Peters, Sibylle/Bensel, Norbert (Hg.), **Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis,** Wiesbaden 2000, S. 227–246.

Mentoring für Frauen

- **Deutsches Jugendinstitut e. V.: „Mentoring für Frauen“. Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen.**
[<http://www.dji.de/index.php?id=38408>; Zugriff: 22.10.2019]
- **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.
- **Kurmeyer, Christine: Mentoring: Weibliche Professionalität im Aufbruch,** Wiesbaden 2015.
- **Magg-Schwarzbäcker, Marion: Mentoring für Frauen an Hochschulen. Die Organisation informellen Wissenstransfers,** Wiesbaden 2014.

- **Mölders, Babette: Mentoring zur Begleitung von Übergängen vom Studium in den Beruf (Weiterbildung und Biographie),** Leverkusen 2017.
- **Nienhaus, Doris/Pannatier, Gael/Töngi, Claudia (Hg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderungen,** Wettingen 2005.
- **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.

Mentoring für Menschen mit Behinderung

- **Bereswill, Mechthild/ Zühlke, Johanna: Biographien (mit-)teilen. Qualitative Evaluierung des Programms „Lebensweg Inklusive“,** Kassel 2016.
- **Bereswill, Mechthild/Pax, Rafaela/Zühlke, Johanna: Mentoring als Möglichkeitsraum. Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Mentoringprogramms für Studentinnen mit Behinderung,** Kassel 2014.
- **Hildegardis-Verein: Das Mentoring-Handbuch. Mentoring-Programm zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Akademiker*innen mit Behinderung am Arbeitsmarkt,** Bonn 2019.
- **Zapfel, Stefan/Zielinski, Bartholomäus: Mentoring-Programme und Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Ziele,**

Gestaltungsformen und empirische Befunde.

In: *Neue Praxis* 2/2022, S. 144-158.

- **Eability. 1:1 Online Mentoring für Menschen mit Behinderung.**
<http://www.eability.org/>
- **Hildegardis-Verein: Lebensweg inklusive – KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung. 2013-2016. Projektdokumentation,** Bonn 2016.
[https://www.lebensweg-inklusive.de/files/uploads/lebensweg/PDF-Downloads/HV_INKL_Abschlussbrosch_komplett-Web.pdf; Zugriff: 22.10.2019]
- **Hildegardis-Verein: Türen öffnen – Wege ebnen: Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung. 2008-2012. Projektdokumentation,** Bonn 2012.
[<https://www.hildegardis-verein.de/files/uploads/hildegardis/downloads/Mentoring-Abschlussdokumentation.pdf>; Zugriff: 22.10.2019]



Sie haben eine Sehbehinderung? Dann können Sie diese Dokumentation als Word-Dokument auf der Projekthomepage herunterladen: www.ixnet-projekt.de

Kontakt

Sie haben Fragen zum Programm? Dann sprechen Sie uns an – wir freuen uns!

HILDEGARDIS VEREIN



Hildegardis-Verein e.V.
Dr. Ursula Sautter
Projektkoordinatorin
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn
Tel.: 0228 90 87 15 30
sautter@hildegardis-verein.de

www.ixnet-projekt.de

www.hildegardis-verein.de

Ein Gemeinschaftsprojekt von



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

