

## Dokumentation

# „Mentoring für Akademikerinnen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung am Übergang von Hochschule in den Beruf“

**Laufzeit: 1. Januar 2016 bis 31. März 2018**

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



IHK Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT

## 1. Einleitung

Während sich die Berufs- und Karrierechancen bei akademischen Berufen in den letzten Jahren vorzüglich entwickelt haben, trifft dies nicht gleichermaßen auf Hochqualifizierte mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung zu.<sup>1</sup>

Angesichts der demografischen Entwicklung und des sich verstärkenden Fachkräftebedarfs, wird die Beschäftigung Hochqualifizierter mit einer Behinderung bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung zu einer beachtenswerten Perspektive der Fachkräftesicherung. Schließlich können die Unternehmen das Fachkräftepotential einer Personengruppe erschließen, die bisher nicht in ihrem Fokus stand.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Mentoring-Angebot für Akademikerinnen mit einer Behinderung /gesundheitlichen Beeinträchtigung am Übergang von Hochschule in den Beruf entwickelt, welches vor allem auf die berufliche Orientierung in kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ausgerichtet ist.

## 2. Das Mentoring

### 2.1. Zielsetzung und beteiligte Akteurinnen und Akteure

Insgesamt wurden neun Mentoring-Tandems gebildet und für den Zeitraum von zwölf Monaten begleitet (Zeitraum: 1. April 2017 bis 31. März 2018). Mentorinnen aus kleinen und mittleren Unternehmen der Region Köln standen für die Mentees mit ihrem Wissen und ihrer Unterstützung zur Verfügung. Sie kamen aus den unterschiedlichsten Branchen und Industriezweigen: Produktion von Textilmaschinenzubehör und Satellitenanlagen, Architektinnen/Immobilienfachverständige, Bildungswesen- und Sprachschule, Rechtswesen, Beratung und Finanzwesen. Es handelte sich ausschließlich um die Leitung bzw. die Führungsebene, Inhaberinnen bzw. Personalverantwortliche.

Das Mentoring richtete sich an Studentinnen, die sich jetzt oder in naher Zukunft am Übergang ins Arbeitsleben befanden bzw. an Absolventinnen, die ihren Abschluss vor nicht allzu langer

---

<sup>1</sup> Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung , Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (2013); Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Dipl. Psych. Jana Bauer, Universität zu Köln; Aktion Mensch e.V. (Hrsg.), Bonn.

Zeit erworben haben. Diese wurden als Mentees in ihrer beruflichen und persönlichen Orientierung unterstützt.

Als fachliche Unterstützung sowie als wichtiges Multiplikatorinstrument wurde für das Vorhaben ein Expertinnen- und Expertenkreis gegründet. Diese begleitende Projektgruppe unterstützte im Verlauf des Mentorings die Mentorinnen und die Mentees mit ihrer Expertise und ihrem Fachwissen. Dazu zählten:

- die Agentur für Arbeit Köln,
- Bundesagentur für Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV),
- Fachberatung Inklusion der Industrie- und Handelskammer zu Köln,
- Jobcenter Köln,
- Fachberatung Integration der Handwerkskammer zu Köln, Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben für den Regierungsbezirk Köln,
- Landschaftsverband Rheinland- Integrationsamt,
- MitArbeit! In Köln und die Initiative „Wirtschaft Inklusiv“.

Wissenschaftlich begleitet wurde das Mentoring durch die Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation.

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln koordinierte das Mentoring-Angebot. Es fungierte als Ansprechpartnerin für die Mentorinnen, Mentees, die Mitglieder der Projektgruppe sowie für weitere Akteurinnen und Akteure aus der Region. Ziel der Koordination war es, das Projektkonzept unter Mitwirkung der Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner zu entwickeln, potenzielle Teilnehmende für das Projekt zu gewinnen und im Laufe des Mentorings über den aktuellen Projektverlauf informiert zu sein, damit Erkenntnisse und Bedürfnisse in den flankierenden Veranstaltungen Eingang finden konnten. Mit den begleitenden Angeboten wurde zudem die Kommunikation untereinander sichergestellt.

## 2.2. Begleitende Veranstaltungen

Eine Auftaktveranstaltung „Neue Fachkräfte in den Fokus nehmen - Akademikerinnen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung im Übergang von der Hochschule ins Unternehmen“ fand am 16. Juni 2016 in Köln-Deutz in Kooperation mit der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberberatung „Wirtschaft inklusiv“ und der Universität zu Köln (Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation) statt. Bei der Veranstaltung wurden die Themenschwerpunkte

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



IHK Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT

„Sichtbarkeit von Akademikerinnen mit Behinderung in der Region Köln“, „Erfolgsfaktoren beim inklusiven Personalmanagement für KMU“ sowie „Übergang von der Hochschule in den Beruf - Möglichkeiten für die betriebliche Praxis“ erörtert.

Um im praktischen Umgang mit der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung interessierte Mentorinnen und Mentoren zu sensibilisieren und für die Teilnahme am Mentoring vorzubereiten, wurde ein Workshop und im Rahmen des ersten Vernetzungstreffen am 9. Dezember 2016 durchgeführt. Die fachlichen Impulse lieferte Dagmar Greskamp von Aktion Mensch e.V. Sie stellte das 4. Inklusionsbarometer<sup>2</sup> vor, bei dem es sich um ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt handelte.

Das Tandem-Building und der Begleitungsprozess des Mentorings wurden an einem Tandembildungstag am 31. März 2017 gestartet. Dort trafen die Mentees und die Mentorinnen erstmalig aufeinander. Dabei konnten sie miteinander in Kontakt treten und die Rahmenbedingungen ihrer Zusammenarbeit in einer Tandemvereinbarung festhalten. Die Beteiligten lernten den Ablauf des Mentorings mit den wesentlichen zeitlichen und inhaltlichen Eckdaten und kontinuierlichen Prozessen, wie beispielsweise die wissenschaftliche Begleitung und die Aufgaben der begleitenden Projektgruppe kennen. Flankierend dazu wurde das Vernetzen untereinander initiiert.

In einer Veranstaltung zur Zwischenbilanz am 28. September 2017 standen das Kennenlernen der Mentorinnen und Mentees und der Projektgruppenmitglieder untereinander im Mittelpunkt. Die Mentees und Mentorinnen aus den Unternehmen erhielten dabei sofortige Beratungen und Informationen, zum Beispiel über Programme, die Akademikerinnen mit Behinderung unterstützen, über Gesetzesänderungen, über die Beratungsstellen „Teilhabe und Integration“ sowie über Bewerbungsmöglichkeiten. Zusätzlich wurden einige Termine zwischen den Projektgruppenmitgliedern und –teilnehmenden für eine weiterführende Beratung vereinbart. Im zweiten Teil der Veranstaltung wurden Ideen für die weitere Projektarbeit erarbeitet sowie die Tandembeziehungen vertieft. Außerdem wurden die ersten Ergebnisse der Befragung und der Auswertung präsentiert. Im Anschluss der Zwischenbilanzveranstaltung vernetzten sich die Mentees untereinander digital und trafen sich selbstorganisiert zwei Mal zum Austausch.

---

<sup>2</sup>Das Inklusionsbarometer wird von Aktion Mensch e.V. in Kooperation mit dem Handelsblatt Research Institute erstellt und veröffentlicht. Inklusionsbarometer, Aktion Mensch e.V. <https://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer.html>

Das Mentoring endete mit einer Abschlussveranstaltung am 22. März 2018, bei der die finalen Ergebnisse präsentiert wurden. Etwa 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren in die Räume der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG) gekommen, um gemeinsam Bilanz zu ziehen. Mentorinnen, Mentees und Mitglieder der begleitenden Projektgruppe aus Expertinnen und Experten beteiligten sich am Programmpunkt „Netzwerken in Aktion“, der von Dr. Johanna Tiedtke-Braschos geleitet wurde. Melanie Peschek und Simen Ulutas vom Hildegardis-Verein e. V. Bonn stellten den Biografiezykel im Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen gendergerecht“ mit der Möglichkeit für die Mentees an den Biografiezykel zukünftig teilnehmen zu können, vor. Susanne Groth von der Universität zu Köln zeigte Ergebnisse der Evaluation des Mentoring-Programms auf. Sie erläuterte die Chancen und Erfolge der einjährigen Zusammenarbeit der Mentees und Mentorinnen, aber auch auf die Herausforderungen für beide Gruppen.

### **2.3. Vernetzung**

Die Vernetzung mit regionalen Akteurinnen und Akteuren als integralem Bestandteil des Mentoring-Angebots hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die beteiligten KMU für die Erschließung von Fachkräften mit Behinderung über die Betreuung der Mentees hinaus adäquat informiert und sensibilisiert werden konnten. Gleiches galt für die Mentees, die Akademikerinnen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung. Diese erhielten bedarfsorientierte Beratung im Prozess der beruflichen Orientierung und Integration in den Arbeitsmarkt. Hierzu wurden im Rahmen der Vorbereitungsphasen sowie im Laufe des Begleitungsprozesses des Mentorings verschiedene Fachinstitutionen und deren Expertisen über die Projektgruppenmitglieder hinaus eingebunden, z. B. das Projekt „Lebensweg inklusive“ des Hildegardis Vereins Bonn, die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenbundes, Beraterinnen und Berater des Arbeitgeber-Services für schwerbehinderte Akademiker bei der Bundesagentur für Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) sowie Fachexpertinnen der Aktion Mensch e.V. Für die Mentorinnen aus den KMU waren vor allem die Inklusionsberater der Kammern hilfreich. Diese berieten zu betrieblichen und förderrechtlichen Fragestellungen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



IHK Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT

## 2.4. Ansprache für die Mentoring-Teilnahme

Die Ansprache der Akademikerinnen erfolgte über einschlägige Netzwerke und Beratungsstellen der Universitäten und Selbsthilfe, zum Beispiel über das Kompetenzzentrum Behinderung Studium Beruf NRW und das NRW „NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung“. Diese bewarben das Mentoring in direkter Ansprache und über ihren Newsletter. Mit den interessierten Bewerberinnen wurden für die Auswahl Telefoninterviews sowie eine standardisierte Befragung durchgeführt. Die potentiellen Mentorinnen und Mentoren wurden über KMU-Kontakte des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Region Köln und durch die Vorstellung des Projektes auf verschiedenen Unternehmensveranstaltungen gewonnen.

## 2.5. Zusammenarbeit und Austausch in Mentoring-Tandems

Für das Mentoring wurde eine zwölfmonatige Laufzeit vorgesehen. Die jeweiligen Beiträge der Mentorin und der Mentee zur Zusammenarbeit im Tandem beinhalteten verschiedene Aspekte und wurden in den Tandemvereinbarungen individuell festgelegt und dokumentiert. Die Mentorinnen hatten sich dazu verpflichtet, praktisches Wissen zu vermitteln und Erfahrungen weiterzugeben, die Stärken der Mentees zu ermitteln und diese zu unterstützen sowie Kontakte herzustellen. Im Gegenzug sollten die Mentees in eigener Initiative Themen, die sie interessieren, anregen und der Mentorin einen Einblick in das Thema Studium und Karriereplanung mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung verschaffen.

Die Teilnahme aller Mentees und Mentorinnen an den angebotenen Veranstaltungen wurde von Anfang an eingeplant. Die Intensität des Austausches innerhalb der Tandembeziehung wurde individuell zwischen der Mentorin und der Mentee vereinbart. Neben persönlicher Treffen wurde auch über E-Mail, Telefon, Skype etc. kommuniziert. Die Mentoring-Beziehung lebte von ihrem freiwilligen Engagement, gleichzeitig aber auch von der verbindlichen Teilnahme.

## 3. Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt

Kontinuierlich fand eine wissenschaftliche Begleitung durch den Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln, statt. Diese Erkenntnisse sind in die Gestaltung des Mentoring-Programmes mit eingeflossen. Die Teilnahme an der Evaluation war für die

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT

Projektbeteiligten freiwillig und wurde anonym durchgeführt. Es wurden zwei Onlinebefragungen im Zeitraum vom 9. Februar 2017 bis 4. März 2018 durchgeführt. Sechs Mentees und acht Mentorinnen nahmen an der Befragung teil. Der inhaltliche Fokus lag auf der Kontaktgestaltung, dem Verhalten und der Verhaltensänderung, Erfahrungen und Reflexionen sowie Bewertungen des Mentorings. Die Auswertung der Befragung hat gezeigt, dass die Erfolge im Mentoring von den Mentorinnen und den Mentees unterschiedlich definiert wurden. Als große Herausforderung hat sich die Entwicklung von Regelungen zur Kontaktgestaltung herausgestellt. Der Austausch im Tandem, aber auch die Reflexionen über diesen wurden als besonders wertvoll erachtet. Bei der Befragung gaben die Mentorinnen folgende Aspekte als positive Erfahrungen ihrer Teilnahme an dem Projekt an:

- Wertschätzung der eigenen Tipps und Ratschläge,
- Kennenlernen der Gruppe als starke Frauen,
- Respekt vor ihrer Leistung trotz vieler Hindernisse,
- Entwicklung von Plänen und gemeinsame Reflexion.

Die Mentorinnen nannten auch einige Herausforderungen in der Tandem-Zusammenarbeit:

- Schwierigkeiten, in Kontakt zu bleiben,
- Schwierigkeiten im Zielfindungsprozesse mit der Mentee
- Unsicherheit in der Thematisierung der Behinderung im betrieblichen Kontext.

Durch die Teilnahme profitierten die Mentees in vielerlei Hinsicht: Sie lernten potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus der Region Köln kennen, gewannen einen direkten Einblick in die Personalarbeit, erfuhren, was KMU von ihren zukünftigen Fach- und Führungskräften erwarten und hatten zugleich die Möglichkeit, diese für das Thema Behinderung und gesundheitliche Beeinträchtigung zu sensibilisieren.

Bei der Online-Befragung haben die Mentees als positive Erfahrungen ihrer Teilnahme am Projekt folgende Aspekte genannt:

- Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls,
- bessere Selbsteinschätzung,
- Aufbau eines vertrauensvollen Verhältnisses, Bereicherung durch konstruktive Ratschläge (z.B. Entwicklung eines individuellen Zukunftsplans),

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



IHK Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT

- Sensibilisierung der Mentorin für das Thema Behinderung,
- die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch mit anderen Mentees.

Als Herausforderungen wurden von den Mentees folgende Erfahrungen beschrieben:

- Enttäuschung aufgrund mangelnder Unterstützung (vor allem auch seitens der Koordination),
- die zeitliche Koordinierung mit der Mentorin
- der Umgang mit Konflikten.

Die Mentorinnen und die Mentees äußerten folgende Wünsche zur Optimierung der Zusammenarbeit in den Tandems bei der Befragung:

- mehr Austauschtreffen der Mentees untereinander (z. B. in Form eines Stammtisches oder einer Internetplattform),
- regelmäßiger Austausch der Projektteilnehmerinnen (z.B. eine Stunde im Monat per Videokonferenz),
- Empowerment der Mentees als Expertinnen in eigener Sache,
- einen Workshop zu Bewerbungstraining und Workshops in den Unternehmen zum Thema „Bewusstseinsbildung“.

Im Laufe des Mentoring haben zwei Mentees, eine im Unternehmen einer Mentorin und eine Mentee über einen Kontakt ihrer Mentorin, eine Beschäftigung aufgenommen.

## 4. Fazit

Es hat sich gezeigt, dass sich eindeutig festgelegte Rollen und die damit verbundenen Aufgaben von Mentorin und Mentee durch eine schriftlich festgelegte Tandemvereinbarung mit verbindlichen Regeln als Orientierungsrahmen bewährt haben. Es empfiehlt sich zudem, auch die Rolle und die Aufgaben der Koordination transparent zu kommunizieren. Zudem wurde deutlich, dass für den Bedarfsfall ein begleitendes Konfliktmanagement und ein Angebot zur Vernetzung der Mentees über die begleitenden Veranstaltungen hinaus hilfreich sind. Um im Konfliktfall als Koordination nicht in Interessenskonflikte zu geraten und um eine professionelle Unterstützung bieten zu können, bedarf es der Vermittlung an einer externen Fachstelle sowohl

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



IHK Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT



hinsichtlich der Belange der Mentees als auch der Interessen der Mentorinnen. Es ist daher empfehlenswert, von Beginn an ein Netzwerk aus Expertinnen und Experten einschlägiger Beratungsstellen und Institutionen zu beteiligen.

Von Behinderung betroffene Menschen können durch verschiedene Maßnahmen darin unterstützt werden, in das Arbeitsleben integriert und gehalten zu werden. Daraus resultieren sowohl für Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen als auch für die zukünftig Beschäftigten zahlreiche rechtliche Fragestellungen und Anforderungen. Es hat es sich daher bewährt, flankierend im Rahmen von Veranstaltungen und im individuellen Bedarfsfall, die passende Expertise zur Verfügung zu stellen.

Der Umgang mit Behinderung kann im betrieblichen Kontext auf beiden Seiten eine Herausforderung darstellen und zu Unsicherheiten im Umgang miteinander führen. Daher kann es nützlich sein, ein unterstützendes Coaching-Angebot sowohl für die Mentees als auch für die Mentorinnen zu unterbreiten, um in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit zu geben, sich auszutauschen, zu reflektieren und voneinander zu lernen.

## 5. Literatur

Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung , Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (2013); Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Dipl. Psych. Jana Bauer, Universität zu Köln; Aktion Mensch e.V. (Hrsg.), Bonn.

Inklusionsbarometer, Aktion Mensch e.V.

<https://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer.html>

Mentoring als Möglichkeitsraum, Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Mentoring-Programms für Studentinnen mit Behinderung (2013); Mechthild Bereswill, Rafaela M. Pax, Johanna Zühlke, Universität Kassel, Kassel.

Chancen und Herausforderungen im Competentia Mentoring Programm, Ausgewählte Evaluationsergebnisse, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation, Humanwissenschaftliche Fakultät, Susanne Groth, Präsentation Abschlussveranstaltung, 23.3.2018, Köln

gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Stadt Köln

Kooperation mit:



IHK Köln



OBERBERGISCHER KREIS  
DER LANDRAT