

# EVALUATION

des Pilotprojektes

## **Mentoring für Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst 2005/2006**

Marion Breiter

Finanziert durch:



**BUNDESSOZIALAMT**  
LANDESSTELLE WIEN

Wien, Oktober 2006

# **ZUSAMMENFASSUNG der EVALUATIONSERGEBNISSE**

**Evaluatorin:** Dr. Marion Breiter

**Interviewerin:** Mag. Claudia Kuschinski-Wallach

**InterviewpartnerInnen:**

Sieben Mentees und sieben MentorInnen sowie 2 Mitglieder der Steuerungsgruppe

**Die ursprünglichen Ziele der Mentees:**

Die Ziele der befragten Mentees waren vielfältig – häufig ging es um das Erlangen eines unbefristeten Dienstvertrages, eine Festigung des Arbeitsplatzes, Anerkennung von Qualifikationen, Strategien im Umgang mit beruflichen Belastungen und bessere Thematisierung von eigenen Bedürfnissen im speziellen bzw. Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen:

**Was hat das Projekt den Mentees gebracht?**

Die Mentees haben den Großteil ihrer Ziele entweder erreicht oder sind ihnen ein Stück näher gekommen. Die meisten sind durch das Mentoring-Projekt gestärkt worden und fühlen sich nun an ihrem Arbeitsplatz wohler und zufriedener. Sie wissen jetzt besser Bescheid über ihre Möglichkeiten, über Strategien und über ihre Grenzen. Sie agieren selbstbewusster und selbständiger und haben durch das Projekt mehr Rückhalt und mehr Motivation bekommen.

Positiv bewertet wurden von den Mentee weiters folgende Aspekte des Projektes

- Gewinn von Informationen über Behinderungen und Unterstützungsmöglichkeiten
- Kontakt zu anderen KollegInnen mit Behinderungen

- Abbau gegenseitiger Vorurteile
- Verbesserung des beruflichen Alltags
- Gewinn von größerer Klarheit für den weiteren beruflichen Weg,

### **Was hat das Projekt den MentorInnen gebracht?**

Die Mehrheit der befragten MentorInnen hat sowohl beruflich als auch persönlich sehr stark profitiert, vor allem durch:

- Informationen und Wissen über:
  - o Menschen mit Behinderungen, ihre Bedürfnisse und Unsicherheiten, ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten sowie unnötige Barrieren
  - o Behindertenplanposten, Kündigungsschutz etc.
  - o die spezielle Situation von Schwerhörigen und Gehörlosen und ihre technischen Hilfsmittel
- Vergrößerung des beruflichen Netzwerkes
- Zugewinn von sozialen Kompetenzen

### **Beurteilung der Arbeit der Projektsteuerungsgruppe**

Die Zusammenarbeit von Bundessozialamt und Bundeskanzleramt wurde als sehr gute und für den Erfolg des Projektes wichtige Kombination gesehen.

Die Befragten schätzten das große menschliche und fachliche Engagement von Leiter und VertreterInnen des Bundessozialamtes sowie deren Funktion als „Motor“, Anlaufstelle und Koordinationszentrale. Aber auch die engagierte Teilnahme eines wichtigen Vertreters des Bundeskanzleramtes war von großer Bedeutung: einerseits gab es durch ihn wichtige Informationen und Hilfestellungen bei der Durchsetzung von unbefristeten Dienstverträgen. Andererseits bekam das Projekt dadurch insgesamt mehr Bedeutung, und die Anliegen von Menschen mit Behinderungen konnten durch ihn an das Bundeskanzleramt herangetragen werden.

## Beurteilung von Aufbau und Struktur des Mentoring-Projektes

Alle befragten InterviewpartnerInnen beurteilten den Projektaufbau grundsätzlich als sehr positiv und professionell. Die beiden Trainerinnen wurden als sehr gutes und kompetentes Team wahrgenommen, das die Gruppe in den Workshops auf „sanfte Weise“ angeleitet hat.

Besonders positiv beschrieben wurde folgendes:

- Erfolgreiches und passendes Matching der Mentoring-Paare
- Lebendige, harmonische und vertrauensvolle Gruppen Atmosphäre
- Gutes Zeitmanagement
- Effiziente Zwischenworkshops:
  - o Bereitstellen wichtiger Informationen
  - o Erfahrungsaustausch, um zu sehen ob das Projekt am richtigen Weg ist
  - o Rechtzeitiges Erkennen und Bewältigen von Problemen
  - o Bewusstmachen der Rolle von MentorInnen und Mentees: MentorInnen sollen den Mentees nicht alles abnehmen, sondern sie zur Eigeninitiative ermutigen
- Separate Treffen für Mentees und MentorInnen
- Coaching-Angebote für den Fall schwieriger Situation im Lauf des Mentoring-Prozesses
- Das ressortübergreifende Cross-Mentoring
- Die Tatsache, dass auch MentorInnen teilnahmen, die im Bundessozialamt arbeiten und sich im Behindertenbereich grundsätzlich besser auskennen
- Die kompetente Koordination

Alle InterviewpartnerInnen waren sich jedoch darin einig, dass die Mentoring-Phase länger dauern sollte.

Weitere Verbesserungsvorschläge:

- Häufigere Zwischenworkshops mit inhaltlichen Inputs, die mit der Bedürfnislage der Beteiligten zu tun haben, z. B. bei strukturellen Problemen, die nicht nur individuell bedingt sind.

- Hervorheben des (in diesem Projekt festgestellten) Nutzens für teilnehmende MentorInnen in der Akquisitionsphase:
  - o Knüpfen von neuen Kontakten
  - o Zuwachs an Informationen
  - o Wahrnehmung und Beurteilung der Arbeit von Menschen mit Behinderungen, ohne direkt Vorgesetzte zu sein
  - o Andere Lebenswelten kennenlernen
  - o Ablegen der Scheu vor Menschen mit Behinderungen
  
- Realistische Darstellung des Zeitaufwandes
- Thematisierung von möglichen Konflikten und von möglichen Zielsetzungen in Rollenspielen im Rahmen der Workshops
- Zu Beginn die aktuelle emotionale und persönliche Situation des Mentees abfragen, z.B. ob es zur Zeit gravierende psychische Probleme oder psychiatrische Erkrankungen gibt, die zunächst in einer Therapie und nicht in einem Mentoring-Prozess bearbeitet werden sollten.
- Stärkere Vernetzung und Erfahrungsaustausch der Mentees mit ähnlichen Behinderungen. Denn diese haben vermutlich ähnliche Probleme und unterschiedliche Lösungsansätze in ihren Dienststellen.
- Beteiligung der Vorgesetzten der Mentees durch gezielte Informationen über Entwicklungen und Erkenntnisse, die im Rahmen des Projektes gewonnen wurden
- Öffentlichkeitsarbeit, um die Ergebnisse des Projektes breit zu kommunizieren – z.B. auf einer Internetseite der Behindertenvertrauenspersonen.

### **Allgemeine Auswirkungen des Projektes**

Fast alle InterviewpartnerInnen schätzen Mentoring als gute Chance ein für die berufliche Besserstellung von Mentees mit Behinderungen, jedoch nicht als das einzige Mittel sondern eher als Mosaikstein. Das Verständnis von Personalverantwortlichen in mehreren Ministerien für Projekte dieser Art wurde jedenfalls geweckt. Durch das Projekt wurde auch der Zugang von Führungskräften

in mehreren Dienststellen zu Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten des Bundessozialamtes geschaffen bzw. gestärkt.

Für größere Veränderungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sind jedoch Folgeprojekte notwendig, denn der Bundesdienst ist ein sehr großer Bereich.

Da im Bundesdienst während der Projektlaufzeit zweihundert neue Planstellen für Menschen mit Behinderungen eingerichtet wurden, ist die Bedeutung von Mentoring als einem Instrument der Personalentwicklung für diese Gruppe noch größer geworden.