

A photograph of a mountain range under a clear blue sky. The mountains are dark and silhouetted against the sky, with some peaks catching the light. The image is framed by a dark blue border on the left and right sides, and a solid orange vertical bar on the right side of the page.

Mit Kraft und Perspektive

Frauen mit Behinderung auf dem Weg in den Beruf



„Nur wer etwas wagt, kann auch gewinnen.“

1977 endete ein scheinbar harmloser Bandscheibenvorfall für mich in einer Querschnittslähmung. Alle meine damaligen Lebenspläne – ich wollte als Krankenschwester nach Mosambik – waren damit über den Haufen geworfen. Als ich ganz unten war, hätte ich es nie für möglich gehalten, was die Zukunft noch für mich bereit hält. Aus der Reha heraus habe ich einen sportlichen Ehrgeiz entwickelt – wenn ich den Sport nicht gehabt hätte, wäre ich im Pflegeheim gelandet. Doch so begann mit dem Rollstuhl mein zweites, bewusstes und befreites Leben.

Nun kann und braucht sich natürlich nicht jede behinderte oder beeinträchtigte Frau durch Sport retten, aber es gibt unzählige andere Dinge, für die es sich zu leben lohnt.

Das kann die Familie sein oder ein Partner, es kann Eigenständigkeit sein oder ein Traumjob. Zum Glück gibt es oft Weggefährten, die helfen oder einen Schubs in die richtige Richtung geben. Für mich ist mein Mann eine große Hilfe – er nimmt mir das ganze Drumherum ab – er kocht, er organisiert den Haushalt, er unterstützt mich bei meinem Sport. Für die Frauen, um die es in dieser Broschüre geht, sind die Projektmitarbeiterinnen von LIFE e.V. Weggefährtinnen, die mögliche Richtungen zeigen und die Frauen ein Stück weit begleiten. Eine Weiterbildung zu absolvieren und danach eine Arbeit aufzunehmen, ist ein wichtiges Ziel im Leben behinderter Frauen.

Ich wünsche den Frauen die Kraft, ihre ganz persönlichen Ziele zu erreichen, und ich möchte Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sagen, dass sie diese Frauen nicht unterschätzen sollen – sie haben ganz besondere Kompetenzen. Nach meiner Erfahrung – auch als Sportlerin – empfehle ich daher den Frauen und Personalentscheidern: Wagen Sie ruhig einmal etwas – man gewinnt öfter, als man glaubt!

Marianne Buggenhagen

Marianne Buggenhagen

Kurzvita

Seit ihrer Kindheit ist der Sport eine Herausforderung für Marianne Buggenhagen. Nach ihrer Querschnittslähmung begann sie 1977 mit dem Behindertensport, um sich fit zu halten und die neue Lebenssituation besser zu bewältigen. 1989 wurde daraus ein Leistungssport – in den Disziplinen Kugelstoßen, Diskuswerfen, Speerwerfen und Mehrkampf. Mit der Kugel, dem Diskus und im Mehrkampf hält Marianne Buggenhagen jeweils den Weltrekord. Außerdem gibt sie bundesweit Sportunterricht in Schulen, um Kindern die Anforderungen im Behindertensport nahezubringen. Stundenweise arbeitet Marianne Buggenhagen als Rehabilitationstherapeutin. Ihre Leistungen und ihr Engagement brachten ihr 34 Auszeichnungen. Dennoch: Ein Star will sie nicht sein, aber ein Vorbild ist sie gerne.

Inhalt

Unterstützung bieten – die Projektentstehung	3
Stärken erkennen – die Kompetenz- und Potenzialermittlung	8
Begleitung anbieten – Coaching und Beratung	11
Freiräume schaffen – Informations- und Kommunikationstechniken, eLearning	15
Selbstsicherheit gewinnen – Bewerbungen	16
Fördermöglichkeiten nutzen – SGB IX, SGB III oder II und andere Optionen	18
Arbeitserfahrung erwerben – Praxisprojekte und Betriebspraktika	21
Offenheit erreichen – Arbeitgeberperspektiven	24
Erfolge sichern – nachhaltige Maßnahmewirkung	28
Kooperationen – Projektträger & Partner	31
Impressum	33

Unterstützung bieten – die Projektentstehung

Sybille Probst* wäre gern Kinderkrankenschwester geworden – doch dieser Traumberuf wird für sie ein Traum bleiben. Denn Sybille Probst sitzt von Geburt an im Rollstuhl. Also lernte sie EDV-Kauffrau, hatte für ein Jahr eine befristete Arbeitsstelle und fand danach keinen adäquaten Job mehr, obwohl sie unzählige Bewerbungen schrieb. Jetzt lebt sie von Hartz IV – wie kann Sybille Probst eine passende Anstellung finden?

Karin Gronau hat von Geburt an eine Immunschwäche, die lange nicht erkannt wurde. Als eine Erkrankung an Borreliose hinzukam, die ebenfalls zu spät entdeckt wurde, lag ihr Immunsystem so darnieder, dass sie zehn Jahre krank im Bett verbrachte. Ihr Studium musste sie abbrechen. Jetzt ist sie auf dem Weg zurück ins öffentliche Leben und in den Beruf – doch welche Wege führen in den ersten Arbeitsmarkt?

Sybille Probst und Karin Gronau sind zwei von zahlreichen Frauen in Berlin, die auf Arbeitssuche und in irgendeiner Form beeinträchtigt oder behindert sind – durch körperliche oder chronische Erkrankungen, durch psychische Erkrankungen oder durch beides. Wie viele Frauen zu dieser Gruppe zählen, ist nicht erfasst. Es ist auch nicht erfassbar, denn viele verschweigen eine Krankheit oder Beeinträchtigung, sofern diese nicht sichtbar sind, aus Angst, sonst keine Chance auf einen Job zu haben. 180.000 schwerbehinderte Frauen nennt der „Statistische Bericht – Schwerbehinderte Menschen in Berlin 2007“, 58 Prozent von ihnen sind demnach über 65 Jahre alt, knapp 20 Prozent sind erwerbstätig. Doch soviel ist sicher: Es gibt mehr als 36.000 Frauen in Berlin, die beeinträchtigt und arbeitssuchend sind.

Seit 2006 ist diesen Frauen ebenso wie anderen Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch UN-Konventionen zugesichert.

Das schließt eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben ein. Doch offensichtlich reicht es nicht, dies gesetzlich zu verankern – die Theorie der Gesetzestexte muss auch im praktischen Leben von Behinderten und Beeinträchtigten ankommen. Bei Frauen kommt hinzu, dass sie häufig doppelt diskriminiert werden: als Frau und als Behinderte. Ist dies der Fall, erfahren sie ihre berufliche Entwicklung als einseitig und fremdbestimmt, an innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten partizipieren sie selten. Auch wenn im §1 des Neunten Sozialgesetzbuchs jetzt erstmals die „besonderen Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder“ berücksichtigt werden, bleibt auch hier die Frage unbeantwortet, wie dies in der Praxis umgesetzt werden kann.

Mehr Kraft, mehr Perspektiven – das Projektkonzept

Damit Anspruch und Wirklichkeit näher zusammenrücken, muss also (noch) nachgeholfen werden – zum Beispiel durch das Berliner Projekt „Mit Kraft und Perspektive“. Damit steht seit 2008 Frauen mit Behinderung oder Beeinträchtigung ein maßgeschneidertes Angebot zur Verfügung, das sie beim beruflichen (Wieder-)Einstieg unterstützt. Initiator und Träger des Projektes ist LIFE e.V., eine Bildungsorganisation, die seit über 20 Jahren berufliche Beratung, Orientierung sowie Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen durchführt. Kooperationspartner bei der Realisierung des Projekts für behinderte Frauen fand LIFE e.V. im Beratungszentrum KOBRA und im Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.

Die Projektkonzeption basiert darauf, dass Selbstvertrauen, die Kenntnis der eigenen Fähigkeiten und die Wertschät-

zung erworbener Qualifikationen und Kompetenzen enorme Kraftquellen sind. Sie sind die Basis für eine neue berufliche Perspektive.

Was kann ich? Was kann ich mir noch zutrauen? Was muss ich noch lernen? Antworten auf diese und ähnliche Fragen können Sybille Probst, Karin Gronau und rund 30 weitere Frauen im Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ bekommen: Und sie sollen neuen Mut finden.

Das Projekt besteht aus zwei Maßnahmen, die jeweils 15 arbeitslose Frauen mit körperlicher oder psychischer Behinderung dabei unterstützen, ins Berufsleben zurückzukehren. Jede Teilnehmerin entwickelt in dieser Zeit ihre ganz persönlichen Perspektiven für den (Wieder-)eintritt ins Erwerbsleben – ein konkretes Ziel wird definiert. Um dieses Ziel zu finden und zu erreichen, ist es notwendig, vorhandene Qualifikationen zu dokumentieren, eigene Kompetenzen zu erkennen und zu festigen, neue hinzuzugewinnen, das Vertrauen in die Fähigkeiten und Ressourcen zu stärken und zudem Kommunikations- und Selbstlernkompetenzen zu erwerben. Ein routinierter Umgang mit dem Internet und Anwendungen zur Online-Kommunikation

Das Curriculum des Projekts „Mit Kraft und Perspektive“ setzt vier Schwerpunkte:

- › Ermittlung von Qualifikationen, Kompetenzen und Potenzialen
- › Individuelles, berufsbezogenes Coaching
- › EDV-basierte Kommunikationsplattform und eLearning
- › Dreimonatige betriebliche Praktika und Praxisprojekte

Definition

Die Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization - WHO) definiert Behinderung als ein bio-psychosoziales Modell:

Nach diesem Modell (2001) wird die Auffassung dessen, was unter Behinderung verstanden wird, einem Perspektivenwechsel unterzogen: Behindert-Sein wird nicht auf ein (meist körperlich bedingtes) Defizit reduziert (eine Körperfunktion oder -aktivität); Behindert-Sein bedeutet ein Behindert-Werden. Diese Betrachtungsweise verweist auf eine eingeschränkte Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben. Bezogen auf eine gehbehinderte Person bedeutet eine solche Auffassung beispielsweise: Man ist nicht behindert, weil man nicht laufen kann, sondern weil eine Treppe daran hindert, an bestimmte Orte zu gelangen. Dieses Verständnis besiegelte 2006 die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung. Die Konvention zur gesellschaftlichen Teilhabe Behinderter wurde im März 2009 in der Bundesrepublik ratifiziert.

Das Neunte Sozialgesetzbuch definiert im § 2 SGB IX Behinderung folgendermaßen:

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen.



spielen außerdem eine zentrale Rolle im Projekt. Sie sind nicht nur wichtig für das zukünftige Arbeitsleben, sondern bereits während der Maßnahme eine große Hilfe für die Frauen. Denn so kann ein Teil der Weiterbildung in Präsenzform stattfinden, während ein anderer Teil über eLearning und eine EDV-basierte Kommunikationsplattform von zu Hause aus erfolgt. Die Probe aufs Exempel machen die Teilnehmerinnen am Ende der Maßnahmen durch ein dreimonatiges Betriebspraktikum.

Sybille Probst hat ein Praktikum in einem Integrationskindergarten gemacht, das sie auch nach der Maßnahme verlängern könnte: Eine Übernahme sei leider nicht möglich. Dennoch: Sie kam ihrem Traumberuf recht nahe, sie hat mehr Zuversicht und neue Perspektiven, auch wenn sie weiß, dass es nicht leicht wird, einen Job zu finden.

Karin Gronau kennt nun ihre Stärken und Kompetenzen, aber auch ihre Grenzen. Projektmanagement, Organisation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit liegen ihr sehr, das hat sie im Praktikum getestet. 20 Stunden die Woche kann sie dabei vollen Einsatz zeigen, mehr geht nicht – noch nicht.

Zahlen - Daten - Fakten

- › Deutschland, Mai 2008 (Bundesagentur für Arbeit, 2008): Frauen mit Behinderung sind in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an beruflicher Weiterbildung von allen Behinderten beträgt 38,2 %, was 5.994 behinderten Frauen entspricht.
- › Berlin, Juli 2009 (Bundesagentur für Arbeit, 2009): 11.374 schwerbehinderte Erwerbslose mit einem bewilligten Reha-Antrag sind registriert, wovon 4.158 (36,5%) dem Rechtskreis SGB III zugerechnet werden und 7.216 (63,5 %) dem Rechtskreis SGB II – also den Job-Centern.

„Ich bin auf dem richtigen Weg.“

Karin Gronau

Von Kind an war ich sehr abwehrschwach, heute weiß ich, ich habe einen Immundefekt, doch damals war allen ein Rätsel, warum ich ständig krank war, so wenig Energie hatte. Als ich erst das Pfeiffersche Drüsenfieber und dann eine Borreliose bekam, öffnete das Tür und Tor für Viren aller Art. Letztendlich hatte dies zur Folge, dass mein Immunsystem ständig in einem überaktiven Zustand verbleibt - man fühlt sich, als habe man Fieber oder Grippe. Seit ich 14 bin, bin ich krank.

Das Abi habe ich noch geschafft und danach ein Studium begonnen – Erziehungswissenschaften; Politologie und Anglistik. Doch als ich nach einigen Semestern mehr Krankheits- als Studiensemester hatte, warf mich die Uni raus. 1996 bis 2006 habe ich nahezu vollständig im Bett verbracht, 1997 haben Ärzte überhaupt erst herausgefunden, was mir fehlt, aber erst 2001 habe ich einen Arzt gefunden, der alles versucht hat, um mir zu helfen, und seitdem bin auf dem Weg zurück in die Gesellschaft, zurück ins Arbeitsleben.

Auf diesem Weg musste ich viele Rückschläge einstecken, denn sobald es mir wieder einigermaßen gut ging, dachte ich, „klasse, ich bin wieder gesund“, und mutete mir zu viel zu – ich habe eine Umschulung begonnen und musste abbrechen, habe angefangen zu arbeiten und bin wieder zurückgefallen. Als ich endlich begriffen habe, dass ich (noch) nicht so belastbar bin, wie ich es gerne wäre, habe ich es langsamer angehen lassen – unter anderem mit ehrenamtlicher Arbeit in einem interkulturellen Jugendprojekt. Ich lernte, mir Strukturen zu schaffen. Man braucht ein gewisses Organisationstalent, wenn man krank oder beeinträchtigt ist und dennoch arbeiten möchte. Daher plane ich den ganzen Tag durch, das hat sich bewährt. Außerdem habe ich immer einen Plan B, falls Plan A nicht umsetzbar ist – auch davon profitiere ich jetzt im Berufsleben. Heute schaffe eine 20-Stunden-Woche - manchmal mit Hängen und Würgen, aber ich schaffe es.



Zum Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ kam ich über eine Empfehlung. Diese Maßnahme hätte nicht besser sein können. Sie ist gut konzipiert, baut inhaltlich sinnvoll aufeinander auf. Zum Beispiel die Kompetenzenbilanz zu Projektbeginn: Ich lebte lange mit dem schlechten Gewissen, zehn Jahre lang „nichts“ gemacht zu haben. Durch diese Bilanz stellte ich überrascht fest, dass dies nicht richtig war – ich hatte während der Zeit Kompetenzen erworben, ich habe etwas gelernt und ich hatte vom Bett aus Arbeiten und Aufgaben erledigt. Die wohl größte Barriere, die man nach langer Krankheit überwinden muss, sind die eigenen Versagensängste, die durch Rechtfertigungen gegenüber gesunden Menschen noch geschürt werden. Wie oft habe ich beispielsweise gehört: „Aber man kann doch nicht jahrelang nichts machen!“ Jetzt weiß ich: „Nein, das kann man nicht, und das habe ich auch nicht“.

Auch das Potenzialassessment war für mich extrem wichtig. Ich habe ja wenig Erfahrungen mit Bewerbungsgesprächen, und das Vorgehen im Assessment war perfekt geplant: Ich konnte erleben, wie ich auf andere wirke, was für ein Feedback ich bekomme. Ich konnte in Rollenspielen schwierige Situationen erleben, quasi den Ernstfall proben.

Die Gemeinschaft mit den anderen Frauen tat mir besonders gut, weil ich gemerkt habe, es gibt auch andere Leute mit ähnlichen Problemen. Man stellt fest: „Ich bin kein Alien“. Dass LIFE auch behinderte Dozentinnen einsetzt, fördert die Glaubwürdigkeit einer solchen Maßnahme. Zudem sehen wir, was mit einer Behinderung zu erreichen ist – dass ein Berufsleben möglich ist. Wir hatten beispielsweise eine Frau im Rollstuhl als Dozentin, über deren Unterricht ich Monate später mit einigen Teilnehmerinnen sprach – und da war mir vollkommen entfallen, dass sie im Rollstuhl saß. Aber das ist ja auch nicht das Entscheidende, die Kompetenzen sind ausschlaggebend, nicht die Beeinträchtigung.

Jetzt bin ich im Praktikum und komme gut zurecht. Die berufliche Zielfindung in der Maßnahme hat mich auf den richtigen Weg gebracht. Ich möchte eine Funktion in der Arbeitswelt einnehmen können und ich weiß jetzt, ich kann das auch – ich kann planen, konzipieren, kommunizieren – das sind meine Stärken.

Behindert, beeinträchtigt, eingeschränkt?

Nach dem SGB IX kann eine Behinderung sich auf körperliche Funktionen wie Sinneseinschränkungen und Empfindungen (z.B. Schmerzerkrankungen), auf die geistigen Fähigkeiten (z.B. kognitive Wahrnehmung) und die seelische Gesundheit (psychische Erkrankungen, Antriebslosigkeit) beziehen. Zum Kreis der Menschen mit anerkannten Behinderung gehören auch chronisch Erkrankte und Menschen mit Suchterkrankungen.

Der Grad einer Behinderung wird durch das Versorgungsamt festgestellt. Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Behinderungsgrad ab 50 Prozent, ab 30 Prozent kann bei der Bundesagentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragt werden. Für Menschen mit Schwerbehinderung gelten bestimmte Schutzbestimmungen hinsichtlich Arbeitszeit, Kündigungsschutz und Leistungen des Integrationsamts.

Stärken erkennen – die Kompetenz- und Potenzialermittlung

Zwei Verfahren werden im Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ eingesetzt, um herauszufinden, über welche Kompetenzen und Fähigkeiten die Frauen verfügen, und welche Potenziale außerdem vorhanden sind. Zu Maßnahmebeginn erfolgt die Kompetenzenbilanz. Das ist ein subjektorientiertes Verfahren, das heißt, es basiert auf der Selbstreflexion der Teilnehmerinnen. Kurz vor den Praktika wird das Potenzialassessment eingesetzt, ein anforderungsorientiertes Verfahren – hier geht es um Selbst- und Fremdbeobachtung in simulierten, aber realitätsnahen Situationen aus Bewerbungsprozessen und dem Arbeitsleben.

Kompetenzenbilanz

Die Kompetenzenbilanz wurde von der Firma PerformPartner in Kooperation mit der Universität München und dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt. Seit 2003 unterstützt das Instrument Menschen, die sich in beruflichen Umbruchsituationen befinden – sei es, dass sie einen Wiedereinstieg anstreben, arbeitslos wurden oder sich umorientieren möchten. Der Kooperationspartner KOBRA hat diese Kompetenzenbilanz an die besonderen Bedürfnisse behinderter Frauen angepasst und wendet das Verfahren im Projekt an.

Ein Einführungsworkshop macht die Teilnehmerinnen mit der Methode der Kompetenzenbilanz vertraut und erläutert das „Biografische Arbeiten“. Die Frauen erwerben ein neues Verständnis von Kompetenzen, denn viele erkennen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nicht im Rahmen von Schule, Ausbildung und Beruf erworben wurden, nicht als Kompetenz an – und unterschlagen damit eine Fülle an Lernerfahrungen. Danach folgen drei Coachingphasen.

- › Biografie: Hier wird das Lebensprofil besprochen und analysiert – die Frauen werden sich bewusst, welche Lern- und


Tätigkeitserfahrungen sie haben und welches Können erworben wurde.

- › Kompetenzen: Können und Erfahrungen werden verschiedenen Kompetenzen zugeordnet – sozialen, persönlichen, methodischen und fachlichen. Die entdeckten Kompetenzen sollen belegt und mit Argumenten untermauert werden, das ist wichtig, um später einmal Dritte, beispielsweise in Bewerbungsgesprächen, überzeugen zu können.
- › Nächste Schritte: Die ermittelten Informationen werden zu einem Gesamtbild zusammengefügt und ein Aktionsplan erstellt, mit dem die Teilnehmerinnen weiter an ihrer ganz persönlichen Kompetenzentwicklung arbeiten und dem beruflichen Ziel, das sich daraus ergibt.

Die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit, welche die Kompetenzenbilanz fördert und erfordert, ist für die Teilnehmerinnen bisweilen anstrengend und schmerzhaft, aber wichtig für die Zukunftsgestaltung.

Potenzialassessment

LIFE e.V. hat ein Potenzialassessment entwickelt, das die Anforderungen der Arbeitswelt simuliert und kritische Situationen aufgreift, denen sich Frauen mit Beeinträchtigung beim Einstieg ins Arbeitsleben gegenübersehen. Die Teilnehmerinnen erleben ihre Kompetenzen und Potenziale und testen ihre Belastbarkeit. „Ein Assessmentcenter ist für die Frauen wie eine Abenteuer- und Entdeckungsreise zu sich selbst. Keine kann genau voraussagen, wie sie im Assessmentcenter reagiert. Darin liegt das Abenteuer und die Chance zur Selbsterkenntnis. Das Ziel ist, eine bewusste Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu entwickeln“, erläutert Projektleiterin Andrea Simon. Drei verschiedene



Assessmentaufträge werden den Frauen gestellt. Es geht dabei um die Fähigkeit, konstruktiv im Team zu arbeiten, zu delegieren, zu organisieren, Grenzen zu setzen. Es geht darum, unvorhergesehene Situationen zu meistern. Und es geht immer wieder um die Frage: Bringe ich meine Behinderung im Arbeitsleben ein? Wie thematisiere ich das?

- › Im Assessment werden die Teilnehmerinnen von geschulten Assessmentfachkräften beobachtet. Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Kreativität, Belastbarkeit, Methodenkompetenz, Selbstverantwortung werden erfasst.
- › Vor jedem Auftrag findet ein Orientierungsprogramm statt. Denn um die vorgegebenen schwierigen Situationen erfolgreich zu bewältigen, müssen die Teilnehmerinnen wissen, welche Kompetenzen jeweils beobachtet werden und welche Anforderungen der Arbeitswelt sich im Auftrag wiederfinden.
- › Die Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen ist ein wichtiges Element des Verfahrens und erfolgt direkt nach jedem Auftrag. Zudem erstellen die Beobachterinnen individuelle

Kompetenzberichte. In Feedbackgesprächen vergleichen die Teilnehmerinnen diese Kompetenzberichte mit ihrer Selbsteinschätzung und ziehen daraus ihren Erkenntnisgewinn.

In anschließenden Workshops werden kritischen Situationen aus den Assessmentaufträgen aufgegriffen und besprochen. Jede Frau hat die Gelegenheit, ihre Handlungsvariante in der Gruppe zum Thema zu machen und Alternativen durchzuspielen. Dadurch können die Teilnehmerinnen ihre Abenteuerreise zu sich selbst zu einem für sie stimmigen Ende bringen.

Weitere Informationen

- › Sabine Osvatic, Andrea Simon: „Abenteuer Assessmentcenter. Kompetenzfeststellung und Berufseinstieg für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa“, LIFE e.V. (Hrsg.), Berlin, Dezember 2007.
- › www.kompetenzenbilanz.de

„Gute Berufsorientierung baut Überforderungen vor.“

Pia Sellhaus

„Ich brauche nicht nur irgendeinen Arbeitsplatz, ich muss mich dort auch wohlfühlen.“ Das weiß Pia Sellhaus heute und sie berücksichtigt es. Doch das war nicht immer so. Reisen, Schreiben, Jockey werden oder bei der Polizei arbeiten – das waren ihre Traumberufe. Als Kind einer Arbeiterfamilie aus Baden-Württemberg war für sie zudem studieren absolut erstrebenswert. Nach Abschluss der Hauptschule begann Pia Sellhaus' berufliche Odyssee – sie besuchte eine zeitlang eine Wirtschaftsschule, war kurz als Aupairmädchen in Frankreich, absolvierte danach erfolgreich eine Hauswirtschaftsschule, machte im Anschluss eine Ausbildung als Erzieherin. Das war nicht ihr Ding, doch Pia Sellhaus zog die Ausbildung durch, denn damit erwarb sie die Fachhochschulreife – und war dem Studium einen Schritt näher. Um dies überhaupt finanzieren zu können, nahm sie eine Anstellung im gehobenen Verwaltungsdienst an und merkte auch hier schnell: Das ist nichts für mich. „Ich hätte aufhören müssen, aber mich trieb der Wunsch, studieren zu wollen.“ Damals entwickelte sie erstmals Essstörungen.

Pia Sellhaus beschloss, dass ein Tapetenwechsel gut sei – und ging nach Berlin, dort war eine Teilzeit-Verwaltungsstelle bei der Polizei frei. Die Essstörungen blieben – waren mal mehr, mal weniger stark ausgeprägt. In den folgenden Jahren durchlief sie verschiedene Stellen in der Berliner Verwaltung, so richtig interessant fand sie die Aufgaben selten. Deshalb suchte Pia Sellhaus nach Alternativen. Sie bewarb sich an einer Journalistenschule, ohne Erfolg. Sie nahm berufsbegleitend ein Ergänzungsstudium in Tourismus auf. „Das war spannend, aber ich hatte fürchterliche Angst vor der Abschlussarbeit“, sagt Pia Sellhaus. Als sie erfuhr, dass sie die Abschlussarbeit mit der Note 1 bestanden hatte, brach sie zusammen. Dreieinhalb Monate war sie in einer psychosomatischen Klinik – und setzte danach ihre Suche nach dem richtigen Beruf fort. Sie arbeitete an der Messe Berlin, absolvierte Übungsleiterkurse beim Landessportbund, erwarb über ein Fernstudium einen Master im Gesundheitsmanagement. „Ich hatte immer das Gefühl, ich muss was machen, aber ich habe auch gespürt, ich schaffe das alleine nicht. Bei meinen Freunden stieß ich stets auf Unverständnis“. Eine Beraterin bei KOBRA empfahl ihr schließlich das Projekt „Mit Kraft und Perspektive“. Pia Sellhaus: „Ich wäre nie auf die Idee gekommen, mich bei einer Maßnahme für behinderte Frauen zu bewerben. Doch hat es mir sehr geholfen, hier offen darüber reden zu können, dass ich eine chronische Krankheit habe. Ich habe akzeptieren können, dass diese Krankheit ein Teil meiner Biographie ist. Ich habe gelernt, über meine eigenen Ressourcen zu sprechen, habe meine Fähigkeiten und Talente kennen und schätzen gelernt.“

Pia Sellhaus hat ein EU-Stipendium und wird Anfang 2010 nach Spanien gehen, um dort einen Sprachkurs zu machen und ein Praktikum im Gesundheitsbereich.

Begleitung anbieten – Coaching und Beratung

Die Maßnahme im Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ beinhaltet verschiedene Coachingangebote, welche die Teilnehmerinnen durchgängig begleiten beziehungsweise als Option zur Verfügung stehen – als Angebot, das je nach dem individuellen Bedarf in Anspruch genommen werden kann oder auch nicht.

- › Das Einzelcoaching ist eine individuelle Begleitung jeder Teilnehmerin. Es unterstützt die Frauen dabei, ihre beruflichen Ziele zu finden, dazu wird die bisherige Laufbahn besprochen und gemeinsam analysiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein weiterer wichtiger Aspekt – gerade im Leben behinderter Frauen – es gilt hier, das ganz persönliche Verhältnis zwischen Arbeiten und Leben auszuloten. Auch bei Bewerbungsverfahren helfen die Coachinggespräche, da die Frauen noch einmal reflektieren können, wie sie vorgehen und argumentieren möchten. Gemeinsam werden Strategien für Bewerbungsgespräche entwickelt. Der Abbau von Ängsten und die Stärkung des Selbstbewusstseins zieht sich durch viele Aspekte des Einzelcoachings, manche Teilnehmerinnen möchten über psychische Belastungen sprechen, und am Rande sind auch private Sorgen und finanzielle Probleme Themen im Coaching.
- › Das Gruppencoaching ist ein Angebot kollegialer Beratung der Teilnehmerinnen untereinander, das durch die Dozentin moderiert wird. Neben dem Beratungseffekt fördert es auch die soziale Kompetenz der Frauen.
- › Das Praktikumsbegleitende Coaching findet ebenfalls in Gruppen statt und dient vor allem der Unterstützung bei Anfangsschwierigkeiten im Praktikum. Auch hier spielt die kollegiale Beratung eine wichtige Rolle. Häufige Themen in diesem Gruppencoaching sind Aufgabenklärung, Problemansprache, Umgang mit Konflikten, Klärung der eigenen Ansprüche, Über- und Unterforderung und Zielerreichung.



Visionen, Wege, Dialoge

Regina Ostholt, Projektmitarbeiterin bei LIFE e.V.

Bevor Sie ins Coaching einsteigen, sind Sie bereits bei der Bewerberinnenauswahl dabei – welche Voraussetzung müssen Teilnehmerinnen erfüllen?

Im Vorgespräch geht es darum, herauszufinden, ob die Maßnahme das Richtige für die Frauen ist, und einzuschätzen, ob sie gesundheitlich den Anforderungen standhalten können. In erster Linie brauchen die Frauen eine hohe Motivation für den beruflichen Einstieg. Sie sollten bereits eine Qualifizierung, einen Hochschulabschluss oder Berufserfahrung mitbringen und etwas Computererfahrung. Beruflich oder in Bezug auf die Branchen gibt es keine Einschränkungen. Natürlich benötigen wir einen offiziellen Nachweis über die Beeinträchtigung und außerdem müssen die Frauen Leistungsbezieherinnen sein – also Arbeitslosengeld I oder II, eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder ähnliches erhalten.

Warum ist die berufliche Zielfindung ein so zentrales Thema in der Maßnahme und im Coaching?

Die meisten Teilnehmerinnen können nicht in den Beruf zurück, den sie erlernt haben, das heißt, sie wollen oder sie müssen sich beruflich verändern. Deshalb geht es am Anfang der Maßnahme mit Unterstützung der Kompetenzbilanz darum, ein berufliches Ziel zu finden. Dabei spielen folgende Dinge die wichtigste Rolle: Was kann ich gut? Was macht mir Spaß? Was ist realistisch? Nur wenn die Frauen ein klares Ziel und realistische Umsetzungspläne haben, können sie die nötige Motivation aufbringen, um die Strapazen des Einstiegs zu bewältigen. Das bedeutet aber nicht, dass sich die Ziele nicht noch einmal verändern können. Es gilt, neben den Kompetenzen die persönlichen Wünsche zu erkunden. Dies machen wir mit einer Visionsarbeit. Meist kommt das, was die Frauen dann letztlich machen, ihrem Traumberuf recht nahe.

Sie sind unter anderem Diplom-Psychologin - wie wichtig ist eine psychologische Betreuung im Rahmen des Projekts?

Für die Frauen in unserem Projekt ist es wichtig, in ihren individuellen Problemen wahrgenommen zu werden. Mein Handwerkszeug und meine Erfahrung als Psychologin sind hilfreich, um die Frauen ressourcen- und lösungsorientiert zu unterstützen. Durch meine Kenntnisse und Erfahrungen mit psychischen Erkrankungen kann ich sehr gut unterscheiden, ob meine Unterstützung reicht oder ob tatsächlich eine Psychotherapie oder ärztliche Hilfe notwendig ist. Das spüren die Frauen, und es gibt ihnen Sicherheit. Wenn Teilnehmerinnen therapeutische Hilfe brauchen, schicke ich sie zu einer externen Therapeutin.

Was müsste Ihrer Meinung nach geändert werden, um solche Maßnahmen überflüssig zu machen?

Wir sind noch weit davon entfernt, solche Maßnahmen überflüssig zu machen. Dafür gibt es verschiedene Gründe aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Aus gesellschaftlicher Sicht führt der Umgang mit Behinderung noch ein Schatten-dasein. Es fehlt beispielsweise die Selbstverständlichkeit von Barrierefreiheit und vieles mehr. Aus Sicht des Arbeitsmarktes fehlt es am Dialog. Es gibt Barrieren in den Köpfen und gegenseitige Zuschreibungen, die nicht zutreffen. Zum Beispiel erfahren wir im persönlichen Kontakt mit Arbeitgebern sehr viel Offenheit für die Einstellung von Menschen mit Behinderung, sobald sie diese kennengelernt haben. Das geschieht, weil sich ihre Vorurteile relativieren. „Ich habe gar nicht gemerkt, dass die Frau behindert ist“, war beispielsweise die Aussage einer Arbeitgeberin, die einen Praktikumsplatz zur Verfügung gestellt hat. Die Frauen hingegen überschätzen ihrerseits oft die Bedeutung ihrer Behinderung. Wenn sie die Arbeit, für die sie sich bewerben, erledigen können, spielt die Behinderung keine Rolle. Hier wollen wir unseren Beitrag leisten, indem wir den Dialog von Arbeitgebern und Menschen mit Behinderung fördern.



Gruppencoaching: Mit neuer Kraft ins Arbeitsleben

„Seit sechs Wochen bin ich jetzt im Praktikum und die ersten drei Wochen waren schwierig - aus verschiedenen Gründen. Da ist zunächst die lange Fahrt, dann arbeite ich mitten in einem Großraumbüro, das ist natürlich für mich mit Hörgerät grausam und schließlich hat so ein großer Konzern viele betriebsinterne Bezeichnungen – viel „Fachchinesisch“ – da muss man sich erst mal reinfinden. Aber ich glaube, ich habe es geschafft, denn die Kollegen bombardieren mich mit Aufgaben.“ Die Teilnehmerin, die gerade über ihr Praktikum berichtet, ist traurig, weil sie definitiv weiß, dass sie nicht übernommen wird: „Klar, das wurde von Anfang an gesagt, aber gehofft habe ich dennoch...“ Eine andere wünscht sich ein Feedback-Gespräch mit ihrer Chefin und will das im Coaching vorbereiten. Wieder eine andere hat ihr Praktikum abgebrochen und fragt sich, wie es nun weiter geht. Also machen sich die Frauen gemeinsam an die Arbeit.

„Warum möchten Sie ein Feedback-Gespräch, was ist Ihr Anliegen?“, möchte die Dozentin beispielsweise wissen. Die Teilnehmerin überlegt. „Ich habe Angst, mich zu übernehmen – es gibt mehr Arbeit, als ich in den 15 Stunden die Woche schaffen kann.“ Die Dozentin hakt nach: „Woran liegt das, welche Aufgaben haben Sie?“ Es wird deutlich: Alles ist nicht zu schaffen. Und: Ausgerechnet einige der zusätzlichen Aufgaben, die nicht im Praktikumsvertrag stehen, sind besonders spannend für die Praktikantin. Und nun? „Sie müssen wissen, was Sie wollen, bevor Sie in ein Feedback-Gespräch gehen, vielleicht haben Sie ja ohnehin keine Wahl – aber wenn Sie gefragt werden, muss Ihr Wunsch klar sein“, rät die Dozentin. Die Teilnehmerin erarbeitet eine Prioritätenliste und konkrete Fragen für ihr Feedbackgespräch.

Die Frau, die ihr Praktikum abgebrochen hat, hat Zukunftsängste. Ist jetzt alles vorbei? Bin ich zu alt? Schaffe ich einen beruflichen Neuanfang? „Schauen wir doch mal, wie die anderen das sehen“, schlägt die Dozentin vor. Die Kurs Teilnehmerinnen lassen sich nicht lange bitten. Sie müssen auch nicht lange überlegen, um Tipps zu geben – persönliche Empfehlungen, Einschätzung zum Berufseinstieg für die neu gewählte Berufsrichtung, mutmachende Worte.

Mit neuen Aufgaben, anderen Perspektiven und hoher Motivation verlassen die Teilnehmerinnen den Raum.



Freiräume schaffen – Informations- und Kommunikationstechniken, eLearning

Es gibt wenig Berufe, die heute noch ohne den Einsatz von Informations- und Kommunikations-Techniken auskommen. Grund genug, fit im Umgang mit dem PC und entsprechenden Programmen zu sein oder zu werden.

Um die Medienkompetenz der Teilnehmerinnen zu stärken, wird im Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ auch eine Lern- und Kommunikationsplattform eingesetzt. „Durch eLearning ergänzen wir den Lernprozess und fördern den Austausch zwischen Teilnehmerinnen und Dozentinnen. Darüber hinaus bietet dies die Möglichkeit, in einem geschützten Raum Erfahrungen und Ergebnisse zu dokumentieren“, erläutert die Projektmitarbeiterin Susanne Krekeler.

Ausgezeichnetes Projekt

Beim diesjährigen Technologie-Wettbewerb „Wege ins Netz“, den das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie seit sechs Jahren ausschreibt, wurde das Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ ausgezeichnet. In der Kategorie „Frauen“ erhielt es den 3. Platz. Bei der Preisverleihung betonte der parlamentarische Staatssekretär des Ministeriums in seiner Laudatio die innovative Verknüpfung von Präsenz- und eLearning, die es Frauen mit Behinderung erleichtert, am Projekt teilzuhaben.

Im Online-Kurs reflektieren die Teilnehmerinnen in schriftlichen Aufgaben ihre beruflichen Ziele und Wünsche, diskutieren in Foren, treffen über die Plattform Terminabsprachen, informieren sich über Arbeitsplatzangebote und Praktika oder erhalten nach einem Beratungsgespräch zusätzliche individuelle Anregungen. Auch während der Praktikumsphase, in der sich die Frauen nur selten treffen, ist die Kommunikationsplattform ein ideales Medium, um sich auszutauschen.

Susanne Krekeler: „Das Konzept des Blended Learnings - die Kombination von Präsenz- und Onlinephasen - ist für diese Zielgruppe besonders geeignet.“ Denn es ermöglicht den Teilnehmerinnen, zum Beispiel während einer krankheitsbedingten Abwesenheit, von Zuhause aus zu arbeiten, den Kontakt aufrechtzuerhalten und den Maßnahmenverlauf mitzuverfolgen. Auch für bewegungseingeschränkte Frauen bedeutet es eine bessere Chance der Teilhabe am Kursgeschehen. „Natürlich kann eLearning die Präsenzphasen nicht völlig ersetzen“, betont Susanne Krekeler, „aber es verschafft behinderten Frauen größere Spielräume.“

Über den Einsatz des eLearnings äußerten sich alle Teilnehmerinnen sehr positiv – es sei eine große Hilfe gewesen, so die einhellige Meinung. Für viele war es das erste Mal, dass sie einen Forenbeitrag schrieben oder sich im Chatroom trafen. Sie bezeichneten die Onlinekommunikation als Horizonterweiterung, denn sie hätten dadurch einen neuen Zugang zu der digitalen Welt bekommen.

Für viele dieser Frauen wäre eine Teilnahme an der Weiterbildung aufgrund ihrer Beeinträchtigung nur schwer zu realisieren, wenn sie ausschließlich in Präsenz stattfände. Der Weg ins Netz, den die Maßnahme eröffnet, ist daher auch ein Weg zur Teilhabe an Bildung und Arbeit.

Selbstsicherheit gewinnen – Bewerbungen

Der Umgang mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung bei Bewerbungen ist für die Frauen ein Schlüsselthema. Soll ich das bei der Bewerbung angeben oder nicht? Wenn ich eine Behinderung nennen möchte, wo bringe ich diese Information am besten unter? Wie gehe ich mit krankheitsbedingten Lücken im Lebenslauf um? Diese und viele weitere Fragen beschäftigen die Frauen sehr – Fragen, auf die es in der Regel keine Pauschal-Antworten gibt, sondern nur individuelle Lösungen.

Das Bewerbungstraining bei LIFE e.V. wird von einer Dozentin geleitet, die selbst behindert ist und eigene Erfahrung zum Thema "Umgang mit Behinderung" bei der Bewerbung einbringen kann. Das Training vermittelt den Teilnehmerinnen zunächst das nötige Handwerkszeug für Bewerbungen und übt den Umgang damit. Dazu gehört vor allem die Kontaktaufnahme am Telefon, das Schreiben und Formatieren eines Lebenslaufs und das Verfassen des Anschreibens, das die eigene Motivation zum Ausdruck


Zahlen - Daten - Fakten

- › Deutschland 2005 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008): 19,6 % der erfassten behinderten Frauen sind erwerbstätig.
- › Deutschland 2003 (Gender-Datenreport, 2005): Das Nettoeinkommen von 38 % der Frauen mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung beträgt weniger als 700 €, 49 Prozent verdienen zwischen 700 € und 1700 € netto. Die Zahlen sind dem Mikrozensus von 2003 entnommen.

bringt und einen Arbeitgeber neugierig auf diese Bewerberin macht. Allgemeingültige Tipps, wie dabei mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung umzugehen ist, gibt es kaum. Grundsätzlich ist höchstens zu empfehlen, dass die Information über eine Behinderung nicht ins Anschreiben gehört, hier geht man auf persönliche Stärken ein und auf den Grund der Bewerbung. Ob eine Behinderung dann im Lebenslauf Erwähnung findet oder nicht, muss jede Frau für sich selbst entscheiden. „Ich schreibe es beispielsweise immer ganz unten unter „Persönliches“ hinzu“, berichtet Projektmitarbeiterin Dr. Bettina Unger, die selbst gehbehindert ist.

Für Frauen, die nicht sichtbar behindert sind, die beispielsweise psychische Beeinträchtigungen oder Krankheiten haben, ist die Versuchung besonders groß, dies zu verschweigen. Sie glauben, Arbeitgeber bekommen Angst, wenn sie

das hören, und stellen sie nicht ein oder laden sie gar nicht erst zu einem Bewerbungsgespräch ein. Eine Teilnehmerin berichtet beispielsweise: „Ich habe meine Krankheit in Bewerbungen kaschiert, auch bei den Bewerbungen für das Praktikum im Rahmen der Maßnahme – die Leute haben Angst vor psychischen Erkrankungen, es ist zu persönlich, zu emotional. Ich wäre gerne mit der Wahrheit rausgerückt, aber ich habe Angst, ich kicke mich damit raus. Allerdings komme ich sehr gut zurecht und bin in Bezug auf die Praktikumstätigkeit in keiner Weise eingeschränkt.“ Befürchtungen wie diese erschweren einen beruflichen Einstieg. Die Teilnehmerinnen lernen deshalb, Ängste zuzulassen und damit umzugehen. Das setzt voraus, eine Behinderung zu akzeptieren. Dr. Bettina Unger kann den Frauen Mut machen, denn sie hat positive Erfahrungen gemacht: „Je souveräner,



je authentischer man selbst mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung umgeht, umso geringer sind die Hemmschwellen für Nichtbehinderte. Dorthin zu kommen setzt voraus, sich mit seinem eigenen Profil auseinanderzusetzen, eine Strategie zu entwickeln, wie mit der Beeinträchtigung umzugehen ist – das ist ein Prozess, und je nachdem, wie weit man in diesem Prozess fortgeschritten ist, umso selbstbewusster und selbstverständlicher geht man mit einer Beeinträchtigung um.“ Das Projekt hilft bei diesem Prozess, indem das Wissen um die eigenen Kompetenzen ebenso entwickelt wird wie die Fähigkeit, diese darstellen zu können – denn im Mittelpunkt einer Bewerbung sollen die Qualifikationen stehen, nicht die Einschränkungen.

Ein Bewerbungsgespräch lohnt sich

„Unsicherheiten im Umgang mit Behinderten bestehen überall da, wo Erfahrungen fehlen. Wenn Führungskräfte eine Bewerbung bekommen, aus der die Behinderung hervorgeht, ruft dies sofort Bedenken hervor, was da auf die Abteilung wohl zukommen würde. Meine Empfehlung lautet: Schaut sie euch doch mal an! Es ist interessant zu beobachten, dass dann meist in den ersten 15 Minuten eine erhöhte Nervosität bei den Interviewern besteht, was sonst eher bei den Bewerbern der Fall ist. Sehr bezeichnend ist aber, dass die Behinderung danach in den Hintergrund tritt, es entsteht zudem eine viel höhere Bereitschaft, auf die Fähigkeitsebene zu schauen und nicht allein auf Fachkenntnisse. Die Behinderung löst sogar Aha-Momente auf der Arbeitgeberseite aus – die Leute sind fasziniert, wie Beeinträchtigungen überwunden oder ausgeglichen werden. Am Ende habe ich immer ein positives Feedback erlebt – unabhängig davon, ob die Bewerbung zu einer Einstellung führte.“

Anja Peitz

Personalreferentin bei Siemens

Fördermöglichkeiten nutzen – SGB IX, SGB III oder II und andere Optionen

Längst nicht alle Frauen mit längerfristigen gesundheitlichen Einschränkungen sind (schwer) behindert oder verfügen über einen bewilligten Reha-Antrag, der ihnen den Zugang zu Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch IX eröffnet. Ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung ist beim Landesamt für Versorgung und Soziales oder bei der Hauptfürsorgestelle zu stellen. Beim zuständigen Rehabilitationsträger - das sind die Arbeitsagenturen, die gesetzliche Rentenversicherung oder Unfallversicherungen – ist dann ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen, um in den Geltungsbereich des SGB IX zu fallen. Wird der Antrag positiv beschieden, kann die Behinderte an Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation teilnehmen, die ihre Erwerbsfähigkeit „erhalten, verbessern, herstellen oder wiederherstellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer sichern“ sollen. Weiter heißt es im SGB IX: „Behinderten Frauen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben gesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.“ Bildungsangebote, die speziell für Frauen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung konzipiert wurden, bestehen allerdings nur vereinzelt.

Darüber hinaus können behinderte Frauen – sofern sie erwerbslos und arbeitsfähig sind – die Angebote nach SGB II und SGB III nutzen, für die unter anderem ein Bildungsgutschein benötigt wird. Über die allgemeinen Leistungen hinaus kennt das SGB III auch besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen. Für diesen Personenkreis fungiert die Bundesagentur für Arbeit als Reha-Träger, was auch für Frauen mit Behinderung (oder davon bedrohte) ALG-II-Empfängerinnen gilt, sofern kein anderer Reha-Träger zuständig ist.

Leistungsvoraussetzung ist auch in diesen Fällen ein positiv beschiedener Reha-Antrag und/oder eine Behinderung, Bescheid vom Versorgungsamt, anerkannte Schwerbehinderung mit entsprechendem Ausweis.

Laut SGB III sind „bei der Auswahl der Leistungen Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen. Soweit es erforderlich ist, schließt das Verfahren zur Auswahl der Leistungen eine Abklärung der beruflichen Eignung oder eine Arbeitserprobung ein.“



„Es gibt kein Patentrezept – nur persönliche Wege mit individueller Förderung.“

Ulrike W., Dozentin im Projekt

Was ist Ihre Rolle im Projekt „Mit Kraft und Perspektive“?

Es gibt zwei Einsatzbereiche für mich: Zum einen biete ich einen Workshop darüber an, wann und wie eine Behinderung auf dem Weg zur beruflichen Integration eingebracht werden kann. Dabei geht es unter anderem um Unterstützungsleistungen bei der längerfristigen beruflichen Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Da es diesbezüglich keine Pauschallösungen gibt, sondern immer ganz individuell beantragt und geprüft werden muss, ergibt sich daraus die zweite Schiene meiner Aktivitäten im Projekt: Einzelberatungen über persönliche Wege der Integration unter Berücksichtigung der individuellen Situation möglichst mit dem Endziel der einzelfallbezogenen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wo erwirbt man ein solches Know-how?

Ich war einige Jahre im Bereich Arbeitsvermittlung in Brandenburg tätig und dort überwiegend für die Arbeitsmarktintegration von Behinderten, Schwerbehinderten und Rehabilitationsberechtigten zuständig. Bis heute arbeite ich dort, doch nun mit überwiegend administrativen Aufgaben. Da ich selbst eine Behinderung habe, kann ich den Teilnehmerinnen im Projekt authentisch begegnen durch Kenntnisse und eigene Erfahrungen. Zu LIFE bin ich über die Empfehlung als Dozentin und Beraterin vom Netzwerk behinderter Frauen gekommen.

Auch wenn es in Bezug auf die Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration keine Pauschallösungen gibt, können Sie einige allgemeine Hinweise geben?

Eine Förderung ist immer einzelfallbezogen, sie hängt von der persönlichen Situation und dem Behinderungsgrad einer Antragstellerin ab. Es kommt darauf an, welche Rehaträger und welche Leistungsträger involviert sind, ob es sich um eine Wiedereingliederung handelt oder noch keinerlei Arbeitserfahrung vorliegt – da spielen so viele verschiedene Faktoren hinein, das ist allgemein wirklich nicht zu sagen. Entscheidend ist, dass die Behinderten wissen, wo sie gute Beratung bekommen, und welche allgemeinen Anlaufstellen es gibt, z.B. bei den Rehabilitationsträgern, Integrationsfachdiensten, Integrationsämtern etc. Alle halten wesentliche Informationen – auch online – bereit, und Vereine wie LIFE e.V. oder das ‚Netzwerk behinderter Frauen‘ helfen ebenfalls weiter.

Was kennzeichnet die Einzelberatungen, was ist hier besonders wichtig?

Auch das ist sehr unterschiedlich und hängt vom individuellen Unterstützungsbedarf ab. Hier sind oft Parallelen zur gesundheitlichen Verfassung der Frauen zu erkennen. Beispielsweise ist bei psychischen Belastungen der Unterstützungsbedarf sehr groß. Dann gilt es, die Frauen erst einmal auf eine Arbeitsmarktintegration, eine längere Qualifizierung oder weitere Maßnahmen vorzubereiten – beispielsweise durch Probebeschäftigung oder kurze Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung. Mitunter muss erst wieder eine Tagesstruktur aufgebaut werden, die das Arbeiten ermöglicht, z.B. durch gezielte Maßnahmen oder auch 1,50-Euro-Tätigkeiten. Ich kann diesen Frauen einen Weg aufzeigen, sie eine Zeitlang begleiten und ihnen Stellen nennen, die diese Begleitung fortsetzen. Andere Teilnehmerinnen sind hingegen sehr eigenständig, mitunter kennen sie ihre Wege schon, oft kann ich auch hier Richtungen, Unterstützungen und Wege aufzeigen, die sie dann allein weiter verfolgen. Wichtig ist, dass die Frauen grundsätzlich wissen, welche Möglichkeiten und Grenzen existieren, und wo sie sich zur weiteren individuellen Beratung und Unterstützung hinwenden können.

Tipp

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter bringt regelmäßig die Beilage der „ZB online“- zB info - Behinderte Menschen im Beruf heraus, die unter anderem über Fördermöglichkeiten für behinderte Arbeitnehmende und für Arbeitgebende behinderter Beschäftigter informiert.

Die Informationen liegen auch im Internet vor unter www.integrationsaemter.de.

Arbeitserfahrung erwerben – Praxisprojekte und Betriebspraktika

Zwei Elemente im Rahmen des Projektes „Mit Kraft und Perspektive“ zielen auf den Zugewinn von Arbeitserfahrungen ab: Dies sind zum einen Praxisprojekte und zum anderen dreimonatige Praktika am Kursende.

Praxisprojekte

Die Praxisprojekte laufen parallel zum ‚offiziellen‘ Programm und werden von den Teilnehmerinnen weitgehend selbst organisiert. Bei Bedarf erhalten sie Unterstützung von einer Dozentin. „Den Frauen wird ein gewisser Rahmen vorgegeben, innerhalb dessen sie vollkommen frei Art und Inhalt eines Projektes wählen können – das kann eine Ausstellung sein, ein Film- oder Fotoprojekt oder eine Recherchearbeit“, erklärt Susanne Krekeler, Mitarbeiterin im Projekt. Die Praxisprojekte fordern die Teilnehmerinnen in mehrfacher Hinsicht heraus. Sie vermitteln und trainieren zum einen Projektmanagement und Teamarbeit. Denn nachdem die Ideen geboren sind, müssen Pläne gemacht, Aufgaben verteilt, Terminprobleme gelöst, Konflikte geschlichtet werden. Nicht alles klappt dabei auf Anhieb. Zum anderen hat die Arbeit in den Projekten auch einen qualifizierenden Anteil, da sich die Teilnehmerinnen selbst erst die nötigen Kenntnisse erarbeiten müssen, um ihr Praxisprojekt abzuschließen. Das kann das Einmaleins über die Erstellung eines Dokumentarfilms sein oder über das Vorgehen bei systematischem Recherchieren. Hier sind Selbstlernkompetenzen gefragt. Schließlich gehört eine abschließende Präsentation zum Praxisprojekt, die mit oder ohne Medienunterstützung – zum Beispiel durch eine Powerpointpräsentation – erfolgen kann.

Praktika

„Die Teilnehmerinnen recherchieren selbst nach geeigneten Praktikumsfirmen, wir greifen ihnen lediglich dabei unter die Arme“, berichtet Projektmitarbeiterin Dr. Bettina Unger, in deren Aufgabenbereich der Kontakt mit den Praktikumsgebern fällt. Ihre Kommunikation mit den Unternehmen erfolgt überwiegend telefonisch, Firmen, die zu längerfristigen Kooperationen bereit sind, besucht sie auch gern. Bettina Unger: „Wenn ich Kontakt zu Firmen aufnehme, dann sagen die Personalleiter entweder sofort, dass sie keinen Platz haben, oder sie hören sich an, was ich suche. Natürlich haben manche Bilder im Kopf über Behinderte, manche sorgen sich, ob sie eine besondere Ausstattung brauchen, manche haben auch Vorurteile – die größten Barrieren, die es für behinderte Menschen gibt, sind die Barrieren in den Köpfen.“ Zudem gäbe es auch noch veraltete Vorstellungen, beispielsweise dass Unternehmer glauben, wenn sie eine Behinderte einstellten, würden sie die nie wieder los. „Das stimmt so nicht, hier können wir Vorurteile durch Information ausräumen“, berichtet Bettina Unger.

Das Maßnahmenkonzept sieht vor, dass die Teilnehmerinnen in dem Beruf ihr Praktikum machen, den sie im Zuge der beruflichen Zielfindung herausgefunden haben. „Im gesamten Lehrgang wird darauf hingearbeitet, diesen Traum Wirklichkeit werden zu lassen – das Praktikum soll dann noch einmal die Probe aufs Exempel sein“, erklärt Projektmitarbeiterin Regina Ostholt. Sehr viele Unternehmen sind offen und stellen gern Praktikumsplätze zur Verfügung. „In beiden Maßnahmedurchgängen hat es mit den Praktika sehr gut geklappt – nur selten hat eine Teilnehmerin das Praktikum abgebrochen, weil sie merkte, ihr gewählter Beruf ist nicht das Richtige – aber auch das ist eine wichtige Erkenntnis, zu der ein Praktikum beitragen kann und soll“, berichtet Regina Ostholt.

„Es liegt noch ein weiter Weg vor uns.“

Dr. Bettina Unger, Projektmitarbeiterin bei LIFE e.V.

Dr. Bettina Unger, Sie sind im Projekt zuständig für die Betreuung der Praktikumsgeber, die Öffentlichkeitsarbeit und ausgewählte Bildungsmodule. Sie sitzen selbst im Rollstuhl – sind Sie dadurch eine Schlüsselfigur für die Teilnehmerinnen?

Wenn meine Mitarbeit den Teilnehmerinnen ein Beispiel für einen möglichen Umgang mit einer Behinderung im Arbeitsleben geben kann und sie darin bestärkt, ihren Weg zu verfolgen, freut mich das sehr. Im Sinne des Empowerments zielt übrigens die gesamte Maßnahme „Mit Kraft und Perspektive“ darauf ab, Frauen mit Beeinträchtigung gerade in dieser Hinsicht zu stärken.

Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?

Ja, das ist eine schöne Geschichte: Ich habe nach meinem Studium und der Dissertation eine befristete Stelle in Dortmund gehabt, in der ich im Rahmen eines Projektes Existenzgründungsberatung für behinderte Frauen durchführte. Danach war ich arbeitssuchend, erfuhr von dem Projekt und versuchte zwei Monate nach Maßnahmebeginn noch einen Platz zu ergattern. Das sei schlecht, sagte man mir hier, aber es sei eine halbe Stelle im Projektteam zu vergeben, die zu meinen Qualifikationen passe. Da griff ich natürlich zu.

Wie kommt es, dass ausgerechnet Sie überwiegend für die Außenkontakte zuständig sind?

Warum nicht? Sehen Sie, das ist genau der Punkt. Ich kann das. Es erfordert zwar eine gute Organisation und langfristige Planung, sobald ich nicht im Büro arbeite, aber ich komme mit öffentlichen Verkehrsmitteln überall hin, wo ich hin möchte. Ich achte beispielsweise darauf, nichts zu Hause zu vergessen, weil ich nicht mal eben zurückrennen kann. Ich muss darauf achten, dass die Busse, die ich benutzen will, Niederflerbusse sind. Wenn ich mit der Bahn fahre, muss ich das einen Tag vorher anmelden, damit mir gegebenenfalls jemand beim Gepäck, beim Erreichen des Bahnsteigs oder beim Einsteigen hilft – dazu gibt es Servicepersonal bei der Bahn. Aber das geht alles. Was nicht geht, ist, dass Nichtbehinderte glauben, nur weil ich nicht laufen kann, könnte ich diesen Job nicht genauso gut machen.

Welche Veränderung der Gesellschaft in Bezug auf den Umgang mit Behinderten muss es Ihrer Meinung nach noch geben?

Um es einmal positiv anzugehen: Blickt man 20 Jahre zurück, dann wurde ja schon viel erreicht, damals waren beispielsweise Gehbehinderte ziemlich an ihr Zuhause gefesselt. Allerdings liegt auch noch ein weiter Weg vor uns, damit Menschen mit Beeinträchtigung nicht mehr behindert werden. Wir sprechen hier schließlich nicht von einer Randgruppe. Offiziell sind zehn Prozent der Bevölkerung behindert, der Anteil ist aber de facto viel größer, denn die meisten Menschen verschweigen ihre Beeinträchtigung. Es gibt inzwischen einen entsprechenden rechtlichen Rahmen durch die UN-Konventionen, nur muss der auch umgesetzt werden. Für mich hat große Priorität, eine Teilhabe an Arbeit zu sichern, denn Arbeit ist nicht nur wichtig für die Existenzsicherung, sondern auch für soziale Kontakte und für das Selbstbewusstsein. Und wenn ich erfahre, dass eine Frau im Rollstuhl, die von Hartz IV lebte und jetzt endlich eine Arbeitsstelle gefunden hat, dadurch finanziell schlechter gestellt ist, weil ihr der Mietzuschuss gestrichen wurde, dann denke ich, es gibt noch einiges zu tun.

Doch es freut mich zu sehen, wie im Kleinen, bei LIFE selbst seit meiner Einstellung ein Bewusstseinswandel einsetzt, der Behinderung zur Angelegenheit von allen macht – denn ich bin (noch) die erste Behinderte unter allen Mitarbeiterinnen im Verein.



Offenheit erreichen – Arbeitgeberperspektiven

Gegen Ende des Praktikums wurden alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die einen Praktikumsplatz zur Verfügung gestellt hatten, telefonisch interviewt. Die Projektmitarbeiterinnen interessierte besonders, inwieweit sich ein Praktikum und die konkrete Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen auf die Motivation der Betriebe, behinderte Menschen einzustellen, auswirkt. Die Resonanz war durchweg positiv. Neben Informationen über die Öffnung der Firmen gegenüber Behinderten sollte die Befragung dazu beitragen, die Kontakte zu den Unternehmen zu pflegen und die Arbeitgeber zu motivieren, Menschen mit Behinderung bei ihren Stellenausschreibungen zu berücksichtigen.

Ergebnisse und Arbeitgebersaussagen

Grundsätzlich hatte keiner der befragten Betriebe Vorbehalte, Praktikantinnen mit Behinderung zu nehmen. In einigen Fällen waren die räumlichen Bedingungen nicht rollstuhlgerecht und somit ein Ausschlussgrund für Rollstuhlfahrerinnen. Für einen Integrationskindergarten, in dem eine Teilnehmerin im Rollstuhl ihr Praktikum machte, bedeutete die Behinderung eine Bereicherung. „Die Behinderung hat sich positiv auf die Arbeit ausgewirkt. Wir sind ein multikultureller Kindergarten mit verschiedenen Menschen. Eine Praktikantin mit Behinderung hat gut zu uns gepasst.“ In einem andern Fall gestand der Arbeitgeber, erst einmal gezögert zu haben. Dann wurde mit der Praktikantin zusammen die Beeinträchtigung offen thematisiert. „Als ich von dem Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ erfuhr, und dass bei mir eine Praktikantin arbeiten möchte, die gesundheitlich beeinträchtigt ist, habe ich innerlich erst einmal gezuckt. Ich würde lügen, wenn ich dies nicht so sage. Aber ich weiß, dass Arbeit bei Behinderung wichtig ist, und habe mich dazu ent-

schlossen.“ Das Ergebnis war für beide Seiten positiv. Heute arbeitet die Teilnehmerin dort auf Honorarbasis.

In zwei Fällen von nicht sichtbarer Behinderung gaben die Arbeitgeber an, von den Beeinträchtigungen gar nichts gewusst zu haben.

Auf die Frage, ob sie grundsätzlich Menschen mit Behinderung einstellen würden, antworteten alle Befragten – vorbehaltlich der Personalentscheidung des Unternehmens – mit „Ja unbedingt“. Ein Praktikum sei eine gute Möglichkeit, sich kennenzulernen und sich voneinander ein Bild zu machen. Die Zusammenarbeit mit LIFE e.V. wollen alle Unternehmen fortsetzen.

„Ich habe sehr gute Erfahrung mit der Praktikantin gemacht und würde daher auf jeden Fall eine Person mit Beeinträchtigung einstellen. Für mich ist bei der Arbeit immer entscheidend, ob jemand Spaß an der Arbeit hat, nicht, ob er oder sie beeinträchtigt ist.“

Praktikumsgeber

„Überwiegend positive Erfahrungen mit behinderten Beschäftigten.“

Anja Peitz, Personalreferentin bei Siemens

Welche Erfahrungen hat Siemens als Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung?

Wir haben vor kurzem eine neue Integrationsvereinbarung für Schwerbehinderte im Unternehmen herausgegeben und in dem Zusammenhang interessante, aktuelle Erkenntnisse gewonnen. So werden beispielsweise 80 Prozent der Schwerbehinderten im Unternehmen gar nicht als „Behinderte“ wahrgenommen. Wir wissen außerdem, dass es viel mehr behinderte oder beeinträchtigte Beschäftigte gibt, als wir erfasst haben. Denn einige geben eine Behinderung nicht an oder haben die Behinderung oder eine Krankheit erst erworben, nachdem sie bei Siemens eingestellt wurden. Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dürfen wir „Behinderung“ im Bewerbungstool ohnehin nicht mehr abfragen. Das bringt große Firmen in die Situation, einerseits die vorgeschriebene Quote von fünf Prozent nicht einhalten zu können – auch Siemens hat offiziell nur 3,9 Prozent behinderte Beschäftigte – und andererseits nicht herausfinden zu dürfen, wie hoch der Anteil tatsächlich ist.

Unterstützt und fördert Siemens die Beschäftigung von Behinderten?

In allen Fällen, in denen Beschäftigte aufgrund von Erkrankungen ihren Job nicht mehr machen können, sind Führungskräfte und Personalabteilung gefordert, dies rechtzeitig zu erkennen und alternative Arbeitsplätze sowie gegebenenfalls dazugehörige Weiterbildungen anzubieten. In Bezug auf die erforderliche Ausstattung bekommen alle Mitarbeiter, was sie benötigen – einen höhenverstellbaren Schreibtisch, der zusätzlich noch kippbar ist, einen Stuhl mit Trittbrett, Spezialwerkzeuge oder was sonst erforderlich ist. Auch größere Umbauten sind möglich. So wurde beispielsweise ein Arbeitsplatz in der Kantine umgebaut, um dem behinderten Mitarbeiter mehr Platz zu verschaffen. Ein anderer Mitarbeiter arbeitete in einem Bereich, dessen Brandsicherheits Türen sich aus dem Rollstuhl nicht öffnen lassen – die haben wir mit automatischen Öffnern versehen. Die Hauptbereiche bei Siemens sind inzwischen ohnehin barrierefrei.

Haben Sie Empfehlungen oder Tipps für Behinderte auf Arbeitssuche?

Ich denke, sie sollten deutlich und selbstbewusst ihre Stärken, aber auch ihre Schwächen oder Grenzen darstellen – klar sagen: was sie können und was sie möchten. Schwierig ist es mit denjenigen, die sich verführen lassen, zu sagen, ich mache alles, um den Job zu bekommen. Und problematisch finde ich auch diejenigen, die ihr Licht unter den Scheffel stellen und zu vorsichtig sind, zu sagen, was sie können.

Sie haben auch eine Praktikantin aus dem Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ eingestellt – wurde hier eigens ein Praktikumsplatz geschaffen?

Ja, allerdings ist es grundsätzlich so, dass Praktikumsplätze aufgrund eines Bedarfs entstehen. Die Teilnehmerin aus dem Projekt ist in meiner Abteilung, deshalb kann ich mit Sicherheit sagen, dass sie sich hervorragend eingearbeitet hat, und das ist angesichts der Komplexität in einem Konzern wie Siemens nicht leicht. Ich bin auch sehr beeindruckt von ihrem Bewusstsein, was sie leisten kann und ihrem Zeitmanagement. Die Praktikantin hat sich zudem sehr schnell und gut ins Team integriert. Sie hier zu haben, ist auch eine wichtige Erfahrung für unsere Abteilung. Deshalb bin ich sehr motiviert, noch stärker und gezielt Praktikumsplätze für Behinderte anzubieten, und ich würde sehr gern weiter mit LIFE e. V. kooperieren.

„Die erste behinderte Beschäftigte schärft den Blick für Barrieren.“

Andrea Simon, Projektleiterin bei LIFE e.V.

Wenn wir Projekte für Frauen mit Beeinträchtigung durchführen, sollten wir auch selbst Frauen mit Behinderung beschäftigen. Gemäß dieser Devise gaben wir im Juni 2008 eine entsprechende Stellenanzeige auf – mit dem Hinweis „Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht.“ Doch trotz dieser Aufforderung war es gar nicht so einfach, die Projektstelle mit einer behinderten Frau zu besetzen. Es meldeten sich nur wenige Bewerberinnen, die ihre Behinderung angaben. Ob unter den Bewerberinnen auch Frauen waren, die ihre Behinderung nicht angeben wollten, weiß ich nicht. Uns hätte es bei der Auswahl geholfen, von ihren Behinderungen zu wissen. Das Verfahren zog sich über Monate hin, dreimal wählten wir eine Bewerberin aus, dreimal sagten die Frauen kurzfristig ab. Wir waren kurz davor aufzugeben.

Frau Unger, die inzwischen seit über einem Jahr im Projekt arbeitet, nahm zu uns Kontakt auf, weil sie das Projekt gut fand. Sie hatte in der Zeitung von uns gelesen und wollte sich informieren. Sie überlegte sogar, selbst daran teilzunehmen. Dass wir auch eine Mitarbeiterin suchten, wurde ihr erst im Gespräch mit uns deutlich. Sie bewarb sich und wurde eingestellt.

Bislang musste LIFE wie alle Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitenden, die keine behinderten Menschen beschäftigen, eine Ausgleichsabgabe ans Integrationsamt zahlen. Die fiel nun weg. Statt dessen konnten wir beim Integrationsamt Zuschüsse für erforderliche Umbauten beantragen, beispielsweise für eine behindertengerechte Toilette und einen Rollstuhllift, denn Frau Unger ist Rollstuhlfahrerin, und ihr Büro

liegt im ersten Stock. Das Integrationsamt bewilligte auch eine besondere Ausstattung des Arbeitsplatzes, wie einen höhenverstellbaren Schreibtisch und einen speziellen Bürostuhl. Das Amt achtet gewissenhaft darauf, dass behinderte Beschäftigte vom Arbeitgeber bekommen, was ihnen zusteht, sie inspizieren die Räumlichkeiten, sprechen mit Mitarbeiterinnen und machen entsprechende Auflagen. Bei der zuständigen Arbeitsagentur können Arbeitgeber, die Behinderte beschäftigen, Lohnkostenzuschüsse beantragen, unter bestimmten Bedingungen bis zu 70 Prozent. All das läuft unter ‚Nachteilsausgleich‘. Auf der anderen Seite haben behinderte Beschäftigte besondere Rechte: Ihnen stehen beispielsweise zusätzliche Urlaubstage zu und sie können bei unbefristeter Beschäftigung nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden.

Dank Frau Unger schärft sich unser Blick für Barrieren. Es ist nicht nur die Eingangstür, die Frau Unger ohne elektrischen Türöffner nicht öffnen kann. Es sind auch all die kleinen Türschwellen, die Höhe der Lichtschalter, die Hängeschränke in der Teeküche. Steht eine Besprechung an, gilt es daran zu denken, dass Frau Unger den Raum mit dem Rollstuhl erreichen kann. Wählen wir einen Ort für die Weihnachtsfeier aus, muss er barrierefrei sein und so weiter. So wird Barrierefreiheit Schritt für Schritt in unsere Gesamtorganisation hineingetragen. Auch andere Projekte von LIFE richten sich inzwischen gezielt an behinderte Frauen und Mädchen. Beim letzten Girls‘Day wurde zum Beispiel von Kolleginnen ein Workshop zur Berufsorientierung für behinderte Mädchen angeboten. Das sind kleine Schritte, aber es geht weiter.

Erfolge sichern – nachhaltige Maßnahmewirkung

Bei weitem nicht alle Frauen, die am ersten Maßnahmen-durchgang im Projekt „Mit Kraft und Perspektive“ teilgenommen haben, sind inzwischen im ersten Arbeitsmarkt tätig. „Trotz einer geringen unmittelbaren Vermittlungsquote ist das Projekt als Erfolg zu werten“, betont Projektleiterin Andrea Simon. Dafür sprechen mehrere Gründe, wie eine Umfrage der Frauen aus dem ersten Durchgang, die sechs Monate nach Maßnahmenende durchgeführt wurde, zeigt:

- › Das erworbene Wissen über die eigenen Kompetenzen wird sehr intensiv bei der Arbeitssuche genutzt.
- › Manche der Frauen bilden sich weiter, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen – sie machen beispielsweise noch einen PC-Kurs oder andere Trainingsmaßnahmen. Zwei Frauen werden bald über EU-Stipendien ins Ausland gehen, für einige Frauen haben sich längerfristige Perspektiven ergeben; so hat eine Teilnehmerin einen Ausbildungsplatz für 2010 und nutzt die Zeit, um sich durch Fortbildungen vorzubereiten.
- › Alle Frauen, die an der Maßnahme teilgenommen haben, sind auch noch ein halbes Jahr später wesentlich aktiver als vor Kursbeginn. Es wird sehr viel Energie aufgewandt, um den eigenen Weg zurück ins Berufsleben zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.
- › Die Teilnehmerinnen haben auch ein gutes Netzwerk untereinander und zu anderen Netzwerken aufgebaut, was vorher in der Regel nicht der Fall war. Mit dieser Vernetzung potenzieren sich die Chancen, den richtigen Job zu finden.


„Viele Teilnehmerinnen aus dem ersten Maßnahmedurch-

gang schauen immer mal wieder bei LIFE vorbei und holen sich Rat“, berichtet Regina Ostholt, „es ist nicht unser Ziel, eine Dauerbetreuung anzubieten, aber auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt tut es den Frauen offensichtlich gut, eine Vertrauensperson zu haben, mit der sie sich beraten können“. Das ist beispielsweise der Fall, bevor ein Bewerbungsgespräch ansteht. Eine der Frauen, die eine Arbeitsstelle hatte, wurde zwischenzeitlich betriebsbedingt gekündigt und suchte ebenfalls ein Gespräch. Regina Ostholt: „Ich war positiv überrascht, wie gut sie diese Kündigung weggesteckt und neue Perspektiven entwickelt hat – sie wird Anfang 2010 ins Ausland gehen.“



„Ich will noch eine kleine Karriere machen.“

Susanne Schliers



Susanne Schliers bereitet sich auf einen Auslandsaufenthalt ab Januar 2010 in England vor: zwei Wochen Englisch-Intensivkurs, zehn Wochen Praktikum in Marketing und Vertrieb in einem biokosmetischen Bereich – das ist der Beruf ihrer Wahl. Warum im Ausland? „Ich will meine Englischkenntnisse verbessern und neue Erfahrungen machen“, sagt sie. Im Anschluss an den Kurs „Mit Kraft und Perspektive“ hatte Susanne Schliers einen Job im Reformwarenbereich ergattert, war aber nach einigen Monaten betriebsbedingt gekündigt worden. „Natürlich war ich sehr, sehr traurig, aber mit Frau Ostholt von LIFE habe ich neue Perspektiven gesehen, zum Beispiel indem ich mich für ein EU-Stipendium bewerbe. Das hat geklappt und jetzt freue ich mich auf England – denn ich möchte noch eine kleine Karriere machen“, berichtet sie lachend.

Bevor Susanne Schliers im Oktober 2008 mit der Maßnahme bei LIFE begann, war ihr das Lachen gründlich vergangen. „Die Maßnahme hat mir geholfen, wieder eine Struktur in mein Leben zu bekommen und neuen Lebensmut zu schöpfen. Vorher hatte ich Depressionen, und es fiel mir oft schwer, morgens überhaupt aufzustehen. Bei LIFE haben wir so viel positives Feedback bekommen, es tat gut, sich mit den eigenen Kompetenzen auseinandersetzen zu können, und auch das Potenzialassessment war eine anspornende Erfahrung – sie haben mich auf den Weg gebracht, um wieder zu gesunden“.

Krank gemacht hatten Susanne Schliers mehrere Tiefschläge. Nachdem sie an der FH Berlin erfolgreich den Diplom-Studiengang Wirtschaft mit den Schwerpunkten Marketing und Umweltökonomie absolviert hatte, wusste sie danach nicht so genau, was damit nun anzufangen war und fand über Kontakte zunächst einen Job im Vertrieb einer Immobilienfirma, bis sie nach drei Jahren Krebs bekam. Noch während der Reha erhielt sie ihre Kündigung. „Neben der

Schulmedizin brachten mich alternative Therapien wie Qi Gong und Biologische Ernährung wieder auf die Beine“, erinnert sie sich. Dann half sie ihrem damaligen Lebenspartner, ein eigenes Unternehmen zu gründen – der Laden lief gut, allerdings zerbrach die Beziehung im fünften Firmenjahr. Zwei Jahre hielt Susanne Schliers in der Firma noch durch, dann kündigte sie kurzentschlossen. Nach diversen Gelegenheitsarbeiten und verschiedenen Weiterbildungen hatte sie schließlich zwei Jobs zur Wahl. „Ich konnte mich nicht entscheiden, versuchte beide zu machen, habe mich übernommen und brach zusammen und ließ mich psychiatrisch behandeln“, berichtet sie, „erklären kann ich mir das selbst nicht wirklich, es war eine Kettenreaktion, ich stand unter einer Art Schock.“

Diese Krankheitsgeschichte verschweigt sie bei Bewerbungen. „Eigentlich würde ich gern offen damit umgehen – denn man lernt ja auch viel durch die Überwindung einer solchen Krankheit, man gewinnt neue Kraft und ich bin auch ein bisschen stolz darauf, dass ich das geschafft habe – aber ich habe Angst, mich damit rauszukicken, wenn ich das bei Bewerbungen erwähne.“



Kooperationen – Projektträger & Partner

LIFE e.V.

LIFE e.V. ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die seit 1988 Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Beratung und Vernetzung anbietet. Zielgruppen sind in erster Linie Mädchen und Frauen aller Altersgruppen. Dabei ist wichtig, auch diejenigen in den Blick zu nehmen, deren Chancen durch persönliche Lebensumstände oder ethnische Hintergründe eingeschränkt sind, um soziale Ausgrenzung zu verhindern. LIFE e.V. setzt sich dafür ein, dass der Anteil von Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Handwerk vergrößert wird und die Ressourcen von Frauen nachhaltig in alle gesellschaftlichen Bereiche integriert werden. Der Verein will Übergänge zwischen Schule, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Familie verbessern. Durch den Einsatz und die Weiterentwicklung neuer Lernmethoden trägt LIFE e.V. zu einer Verbesserung der Qualität der Bildung und des lebenslangen Lernens bei.

Das Projektteam

Susanne Krekeler ...

... ist Dipl. Pädagogin, Mediengestalterin sowie Dozentin für IT und eLearning. Im Projekt betreut sie die Kommunikationsplattform, vermittelt Medienkompetenzen und ist zuständig für die Praxisprojekte.

Regina Ostholt ...

... ist Dipl.-Psychologin, Personalentwicklerin und lösungs- und ressourcenorientierte Beraterin. Sie ist im Projekt zuständig für Zielfindungs-Coaching, Arbeitgeberkontakte und Qualifizierung.

Andrea Simon ...

... ist Dipl.-Soziologin, mit Diplom für Themenzentrierte Interaktion, Mitgründerin von LIFE e.V. Sie hat Erfahrung in der Entwicklung von Konzepten und Curricula für die berufliche Weiterbildung, ist Expertin für Lernmethoden, Kompetenzfeststellung und Evaluation; Projektleiterin von „Mit Kraft und Perspektive“.

Dr. Bettina Unger ...

... ist Literaturwissenschaftlerin und hat Erfahrung im Bereich Peer Counseling zum Thema ‚Behinderung und Beruf‘. Im Projekt ist sie zuständig für die Kommunikation mit Unternehmen, Praktikumsakquise, Qualifizierung.

Ute Frey ...

... hat Osteuropawissenschaften studiert. Sie hat Erfahrung in internationalem Projektmanagement und in der Projektabwicklung. Bei „Kraft und Perspektive“ ist sie zuständig für Controlling und administrative Projektabwicklung.

Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.

Im Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V. haben sich 1995 Frauen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen zusammengeschlossen. Gemeinsam ist ihnen die Erfahrung, dass sie als Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung doppelt diskriminiert werden: In vielen Lebensbereichen haben sie aufgrund ihres Frauseins schlechtere Chancen und werden gleichzeitig wegen ihrer Behinderung benachteiligt. Der Verein setzt sich insbesondere für eine gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen, Frauen und Lesben mit Beeinträchtigung ein und sensibilisiert die Öffentlichkeit sowohl für die spezifischen Bedürfnisse, Probleme und Benachteiligungen, als auch für die Fähigkeiten und Stärken behinderter Frauen. Zu den grundlegenden Vereinszielen zählen die Verbesserung der Lebenssituation, die Weitervermittlung des Selbstbestimmt-leben-Gedankens und die Stärkung des Selbstvertrauens von Mädchen und Frauen mit Beeinträchtigung.

Das Netzwerk bietet Beratungen von behinderten Frauen für behinderte Frauen an, führt Seminare und Veranstaltungen durch und arbeitet in frauen- und behindertenpolitischen Gremien mit.

KOBRA – Koordinierung und Beratung: Frau/Beruf/Bildung/Arbeit

KOBRA ist eine Beratungsorganisation für Frauen und Unternehmen, die im April 1988 gegründet wurde und sich dafür einsetzt, die Chancen von Frauen in Beruf, Bildung und Arbeit zu verbessern und deren gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu schaffen. Der Träger von KOBRA ist der Berliner Frauenbund 1945 e.V.

KOBRA versteht sich einerseits als Partnerin von Frauen in beruflichen Übergangssituationen und bietet ihnen in einem geschützten Rahmen kostenfreie biografie-, ressourcen- und kompetenzorientierte Beratung an. Andererseits ist KOBRA Partnerin von Unternehmen und berät diese zu Fragen der Personalentwicklung und zur Gestaltung betrieblicher Elternzeit.

KOBRA arbeitet aktiv in Verbänden, Netzwerken und Gremien mit, um einrichtungsübergreifende Strukturen in der Bildungsberatung mitzugestalten. Alle Aktivitäten von KOBRA im Kontext des "Lebenslangen Lernens" zielen darauf ab, Frauen zu unterstützen, ein subjektives Konstrukt von Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln, damit es ihnen gelingt, in einem sich permanent wandelnden Umfeld beruflich anschlussfähig zu bleiben.

Zum Weiterlesen

- › Die amtliche Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfolgte ohne Teilhabe von Menschen mit Behinderung und mit zahlreichen Übersetzungsfehlern, daher hat das NETZWERK ARTIKEL 3, der Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e.V., eine sogenannte Schattenübersetzung erstellt und unter www.netzwerk-artikel-3.de ins Internet gestellt.
- › Studie „Berufliche Weiterbildung für Frauen mit Behinderung in Berlin“, FrauenComputerZentrumBerlin e.V., Januar 2009
- › Behindertenbericht 2006: Der aktuelle „Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderung und ihrer Teilhabe in Berlin“ wird von der Fachabteilung für Soziales veröffentlicht. Der Bericht kann im Internet heruntergeladen werden unter www.berlin.de Suchbegriff „Behindertenbericht“.
- › Mikrozensus 2005 zu „Lebenslagen von Frauen mit Behinderung in Deutschland“. Download unter <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=132950.html>

Impressum

LIFE e.V.

Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin

Telefon: +49.30.308 798 - 0

www.life-online.de

v.i.S.d.P. : Andrea Simon

Text: Elke Knabe, profil-Gummersbach

Gestaltung: IT depends - Miriam Asmus, Berlin, asmus@it-depends.de, www.it-depends.de

Druck: flyeralarm, www.flyeralarm.de

Auflage: 1000

© LIFE e.V., Berlin, Januar 2010

Bildnachweise:

freestyler - pixelio.de: Cover | T. Merkau: S. 1 | D. Schmidt - pixelio.de: S. 6 | kezza - sxc.hu: S. 18 | jvangalen - sxc.hu: S. 23
memphoto - pixelio.de: S. 13, 28 | asifthebes - sxc.hu: S. 29, 30



LIFE e.V. - Bildung Umwelt Chancengleichheit

www.life-online.de

Unsere Partnerprojekte:



Netzwerk behindert Frauen Berlin e.V.

www.netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de



KOBRA - Frau/Beruf/Bildung/Arbeit

www.kobra-berlin.de

Gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

