



inklusives Expert*innen-Netzwerk



Institut für
empirische
Soziologie
Nürnberg

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

iXNet: Inkusives Expert*innen- Netzwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung

**Dr. Stefan Zapfel
Bartholomäus Zielinski
Bernhard Mederer
Bernhard Schrauth**

Forschungsbericht

**Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

März 2022

Zitierweise:

Zapfel, Stefan; Zielinski, Bartholomäus; Mederer, Bernhard; Schrauth, Bernhard (2022): iXNet: Inklusives Expert*innennetzwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Redaktion: Diplom-Sozialwirtin (Univ.) Birgit Kurz Marienstraße 2 90402 Nürnberg

Inhalt

1.	Ausgangslage: Akademiker*innen mit Behinderung im Erwerbssystem	8
2.	Aufgaben und Ausrichtung des iXNet-Projekts	19
3.	Aufgaben der Begleitforschung.....	21
4.	Methodik	23
5.	Ergebnisse	27
5.1.	Plattform-Testlauf: Die Unterstützer*innenbefragung	27
5.1.1.	Zwischenfazit zur Unterstützer*innenbefragung.....	29
5.2.	Website-Nutzung und -Beurteilung.....	30
5.2.1.	Informationsportal.....	31
5.2.2.	Foren	35
5.2.3.	Zwischenfazit zur Website-Nutzung.....	37
5.3.	Weitere Austauschformate in iXNet – „Get-Togethers“ und „Resilienzgruppen“	38
5.4.	Peer-Beratung	39
5.4.1.	Merkmale und Ansprüche des Beratungspersonals	39
5.4.2.	Inhalt und Ablauf der Beratungen.....	40
5.4.3.	Bewertung und Verbesserungsmöglichkeiten der Beratung	43
5.4.4.	Zwischenfazit zur Peer-Beratung.....	44
5.5.	Öffentlichkeitsarbeit	45
5.5.1.	Zwischenfazit zur Öffentlichkeitsarbeit.....	47
5.6.	Mentoring-Programm	47

5.6.1. Mentoring-Koordination.....	48
5.6.2. Mentor*innen	51
5.6.3. Mentees.....	56
5.6.4. Zwischenfazit zum Mentoring-Programm	61
5.7. Career-Boost	62
5.7.1. Praktiker*innen.....	63
5.7.2. Nutzer*innen	66
5.7.3. Zwischenfazit zum „Career Boost“	70
5.8. Ergebnisse nach Erfolgsindikatoren	71
5.8.1. Zielgruppenerreichung und Auffindbarkeit von iXNet	71
5.8.2. Zugänglichkeit ohne Schwerbehindertenstatus	71
5.8.3. Erreichbarkeit und Informationsangebote von Arbeitgeber*innen.....	72
5.8.4. Behinderungsunabhängige und behinderungsbezogene Informationsvielfalt	72
5.8.5. Aktualität der Informationen und externe Informationsvermittlung	72
5.8.6. Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten und Vorbildwirkung	72
5.8.7. Qualifikationsanforderungen für Peers und Mentor*innen und passendes Matching mit Ratsuchenden.....	73
5.8.8. Beratungsvielfalt und Bereitstellung verschiedener Beratungsformen..	73
5.8.9. Übersichtliche Websitegestaltung, komplikationslose Navigation und Bedienungsfreundlichkeit, Sicherstellung der Barrierefreiheit	74
5.8.10. Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und Sensibilisierung der Nutzer*innen für den Schutz eigener Daten.....	74
5.8.11. Strategie für Öffentlichkeitsarbeit und Einsatz verschiedener Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit	74
5.8.12. Qualitätssicherung	75
5.8.13. Partizipative Gestaltungskomponenten	75
5.8.14. Nachhaltigkeit.....	76

6. Fazit & Schlussfolgerungen.....	77
Literatur	79
Anhang	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Behinderte und nichtbehinderte Menschen nach höchstem Bildungsabschluss ...	9
Tabelle 2 – Indikatoren der Zielerreichung.....	22
Tabelle A1 – Bewertung von Informationen zur Berufsorientierung und Karriereplanung	93
Tabelle A2 – Bewertung von Informationen zur Stellensuche.....	93
Tabelle A3 – Bewertung von Informationen zu Angeboten für Bewerbungstrainings.....	94
Tabelle A4 – Bewertung von Informationen zum Bewerbungsverfahren	94
Tabelle A5 – Bewertung von Informationen zur Existenzgründung.....	95
Tabelle A6 – Bewertung von Informationen zur bedarfsgerechten Unterstützung am Arbeitsplatz.....	95
Tabelle A7 – Bewertung von Informationen und Hilfen zur Erreichung des Arbeitsplatzes ...	96
Tabelle A8 – Bewertung von Informationen über Unterstützung zur Aufnahme einer Beschäftigung.....	96
Tabelle A9 – Bewertung von Informationen zur Beantragung und Zuständigkeit von Unterstützungsleistungen (z.B. Jobcenter, ZAV, etc.).....	97
Tabelle A10 – Bewertung von Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)	97
Tabelle A11 – Bewertung von Informationen zur Weiterqualifizierung.....	98
Tabelle A12 – Bewertung von Informationen über Hilfen bei einem Wohnortwechsel	98
Tabelle A13 – Angebot von Webinaren zu wechselnden Themen.....	99
Tabelle A14 – Webinare als hilfreiches Angebot – Zu welchem Thema bzw. welchen Themen sollten Webinare angeboten werden?.....	99
Tabelle A15 – Nennung zusätzlicher Links	101
Tabelle A16 – Einschätzung der Gestaltung der Website.....	101
Tabelle A17 – Anmerkungen zur Orientierung auf der Website	102
Tabelle A18 – Anmerkungen zur visuellen Darstellung der Inhalte	102
Tabelle A19 – Andere Anmerkungen zur Website	102

Tabelle A20 – Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit der iXNet-Website.....	103
Tabelle A21 – Leitfaden Nutzer*innen.....	104
Tabelle A22 – Leitfaden Berater*innen	106
Tabelle A23 – Leitfaden Mentoring-Koordination	108
Tabelle A24 – Leitfaden Mentor*innen.....	110
Tabelle A25 – Leitfaden Mentees	112
Tabelle A26 – Leitfaden Career Boost: Nutzer*innen und Praktiker*innen.....	114
Tabelle A27 – Kodierschemata qualitative Erhebungen.....	116

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitte) von ausgewählten Gruppen, indiziert auf den Bestand von 2015.....	11
Abbildung 2 – Bewertung der Informationen auf der iXNet-Plattform anhand von Schulnoten	32
Abbildung 3 – Gestaltungsbewertung der Website.....	33
Abbildung 4 – Austausch in den Foren zu den genannten Themen (n = 15)	36
Abbildung 5 – Themenschwerpunkte der Beratungen (n = 27)	42
Abbildung A1 – Tool zur Kontaktaufnahme bei Teilnahmeinteresse an der Wissenschaftlichen Begleitung.....	123
Abbildung A2 – Fragebogen Unterstützer*innenbefragung	124
Abbildung A3 – Fragebogen Nutzer*innenbefragung.....	128
Abbildung A4 – Formular Beratungsdokumentation	137

1. Ausgangslage: Akademiker*innen mit Behinderung im Erwerbssystem

Es gibt in Deutschland verschiedene Rechtsgrundlagen, die zur normativen Orientierung für die Beurteilung der Lebenssituation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung herangezogen werden können. Dazu gehört das Grundgesetz, das in Art. 3 festhält, dass niemand wegen einer Behinderung benachteiligt werden darf. Weitere Beispiele, die sich mit den Belangen von Menschen mit Behinderung befassen, sind das Behindertengleichstellungsgesetz, das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX, „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“), das Bundesteilhabegesetz und die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Seit 2009 richten sich in der Bundesrepublik die Reformtätigkeiten zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung in erster Linie an der UN-BRK aus. Diese formuliert zunächst allgemein in Art. 1 und 3 den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf eine volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und nimmt danach für einzelne Funktionssysteme, z.B. für Bildung (Art. 24) und für Arbeit und Beschäftigung (Art. 27), die in der vorliegenden Untersuchung von besonderem Interesse sind, Konkretisierungen vor.

Trotz verschiedener Teilhabeverbesserungen in den letzten Jahren haben Menschen mit Behinderung aber nach wie vor deutlich schlechtere Partizipationschancen sowohl im Bildungsbereich (z.B. Powell et al. 2016; Rauch 2017; Bauer et al. 2018; Maetzel et al. 2021) als auch im Erwerbssystem (z.B. von Kardorff et al. 2013: 7ff.; Ritz 2015; Bundesagentur für Arbeit 2020b: 7; Statistisches Bundesamt 2020: 20; Rauch & Reims 2020: o.S.). Im Bildungsbereich zeigt sich das u.a. daran, dass Menschen mit Behinderung in der Regel ein geringeres Bildungsniveau erreichen als Personen, die keine dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen haben, obwohl es eine Vielzahl von Regelungen und Förderinstrumenten gibt, die der Chancengleichung beider Gruppen dienen¹ (z.B. Bylinski 2015: 7; Klein & Schindler 2016: 7; Wagner 2018: 290ff.; Aichele et al. 2019: 31ff.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 116). Entsprechend eingeschränkt sind die Möglichkeiten, die Menschen mit Behinderung haben, um einen Hochschulabschluss zu erreichen und ihre Wunschfächer zu studieren (Köpfer et al. 2021: 14; Maetzel et al. 2021: 124ff.). Nur 10,5 % der in Deutschland lebenden Menschen

¹ Hierzu gehören Eingliederungshilfen nach dem Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB XII), modifizierte Prüfungsordnungen an Hochschulen (Wagner 2018: 292), Leistungen zur Teilhabe an der schulischen und Hochschulbildung (§§ 75 und 112 SGB IX) oder auch Hilfen zur Förderung der dualen Ausbildung (§§ 64-67 BBiG, § 42 HwO).

mit Behinderung besitzen einen akademischen Bildungstitel – bei Menschen ohne Behinderung liegt dieser Wert deutlich höher, bei derzeit 19 % (siehe Tabelle 1). Dieser Befund wiegt umso schwerer, als viele Menschen, die eine Behinderung haben, diese erst im Lebenslauf, also häufig erst nach Beendigung ihrer Bildungskarriere bekommen (Zapfel et al. 2020b: 55). Die Teilhabebeeinträchtigungen von Menschen mit Behinderung im Bildungswesen werden vor diesem Hintergrund noch unterschätzt.

Tabelle 1 – Behinderte und nichtbehinderte Menschen nach höchstem Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung
	in Prozent	
Kein Abschluss	22,5	24,3
<i>darunter noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung</i>	1,2	10,1
Lehre, berufliches Praktikum	56,4	46,5
Fachschulabschluss	10,2	9,9
FACHHOCHSCHULABSCHLUSS	4,2	6,3
HOCHSCHULABSCHLUSS	6,3	12,7
Ohne Angabe	0,4	0,3
Insgesamt	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020), Mikrozensus 2017

Richtet sich der Blick speziell auf den Bereich der akademischen Bildung, ist festzustellen, dass sich die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung mit der Zeit verbessert haben. Im europäischen Vergleich befindet sich Deutschland allerdings nach wie vor im untersten Drittel (Limbach-Reich 2021: 507).

Ähnlich wie in der Bildung gestaltet sich die Situation in der Beschäftigung, u.a. weil die Partizipationseinschränkungen behinderter Menschen im Bildungssystem die Platzierungsaussichten am Arbeitsmarkt negativ mitbeeinflussen (Münch 2015: 67; Welti & Nachtschatt 2018: 72; Aktion Mensch 2021: 8). Zwar hat sich in den letzten Jahren die Erwerbsquote von Menschen mit (Schwer-)Behinderung erhöht (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 7f.) und es gibt

auch hier eine Reihe von sozialrechtlich verbürgten Leistungen, mit denen ihre Einbindung ins Erwerbssystem verbessert werden soll² (Weber et al. 2016: 243; Sainsbury 2018: 153f.; Zapfel 2018: 172f.). Diese Hilfen reichen aber bisher nicht aus, um die Teilhabe einschränkungen gegenüber nicht-behinderten Menschen vollständig zu kompensieren. Deutlich wird das an der nach wie vor geringeren Erwerbsbeteiligung, der erhöhten Arbeitslosenquote – die selbst in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs fortbesteht (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 10) –, den durchschnittlich längeren Arbeitslosigkeitsepisoden, den niedrigeren Löhnen sowie der geringeren Einbindung in reguläre oder hochqualifizierte Beschäftigungsverhältnisse auch dann, wenn tertiäre Bildungsabschlüsse vorliegen (Bauer & Niehaus 2013: 6f.; Engels et al. 2016: 177ff.; Bundesagentur für Arbeit 2020a: 12f. & 36f.; Maetzel et al. 2021: 186). Die Corona-Pandemie hat die Zugangsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zum Arbeitsmarkt nochmals verschlechtert, gleichzeitig haben sich die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit (Schwer-)Behinderung in der Pandemie als robuster erwiesen als jene der Gesamtbevölkerung – vermutlich wegen des strengeren Kündigungsschutzes, der für Menschen mit Behinderung in Deutschland gilt (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 10ff.).

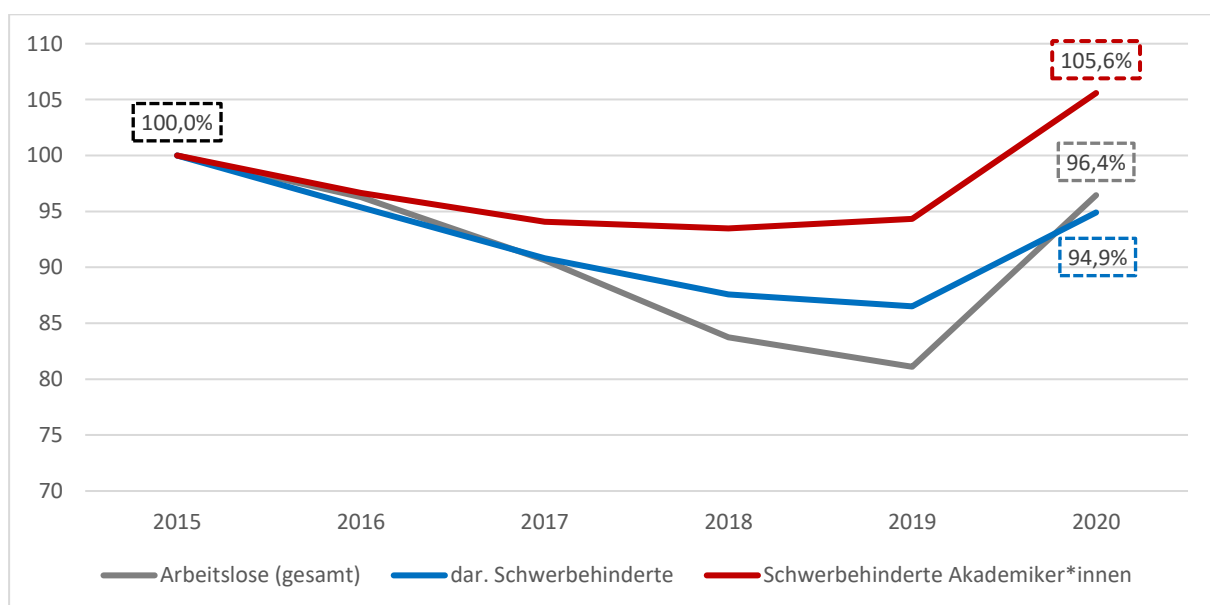
Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt näher Auskunft über die Arbeitslosenentwicklung von schwerbehinderten Menschen und Akademiker*innen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt³ (siehe Abbildung 1). Dabei wird deutlich, dass nach 2015 die Arbeitslosenzahlen der verschiedenen Gruppen zunächst gesunken sind. Das gilt sowohl für die Erwerbsbevölkerung insgesamt als auch für die Gruppe von Menschen mit Schwerbehinderung und Akademiker*innen, die eine Schwerbehinderung haben, jedoch für den letztgenann-

² Beispiele sind neben allgemeinen Leistungen der Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Qualifizierung, die auch von Menschen ohne Behinderung in Anspruch genommen werden können (Wuppinger & Rauch 2010: 8; Welti & Nachtschatt 2018: 77), Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber (§ 88 SGB III), die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX), die Probebeschäftigung (§ 46 SGB III), die verpflichtende Beschäftigungsquote in Betrieben ab 20 Mitarbeiter*innen (§ 154 SGB IX), Arbeitsassistenzen (§ 185 SGB IX), das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 SGB IX), Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX), die geförderte Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (§ 56 SGB IX), das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX), der erweiterte Kündigungsschutz (§§ 168-175 SGB IX) oder auch die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Erwerbsarbeit (§ 49 SGB IX).

³ Die Grundgesamtheit für die jährliche Erhebung bilden nach dem Qualitätsbericht der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen Arbeitgeber*innen mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen und deren Arbeitsplätze sowie schwerbehinderte Beschäftigte, einschließlich gleichgestellte oder in sonstiger Weise „anrechnungsfähige“ Personen (siehe https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Beschaeftigungsstatistik-schwerbehinderter-Menschen.pdf?_blob=publicationFile, letzter Zugriff am 25.03.2022).

ten Personenkreis weniger als für die anderen beiden Gruppen. Im Jahr 2020 war dann pandemiebedingt ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten (Bundesagentur für Arbeit 2021: 7). Der Anstieg fiel bei den beiden Gruppen mit Schwerbehinderung geringer aus als in der Gesamtbevölkerung. Auch das könnte auf den erhöhten Kündigungsschutz zurückzuführen sein. Die Arbeitslosenzahlen der Akademiker*innen mit Schwerbehinderung liegen jetzt allerdings über dem Ausgangswert von 2015 (+ 5,6 %).

Abbildung 1 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitte) von ausgewählten Gruppen, indiziert auf den Bestand von 2015



Quelle: Daten der BA-Statistik (Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

Die große Mehrheit der Hilfen, mit denen die Arbeitsmarktchancen (schwer-)behinderter Menschen verbessert werden sollen, richtet sich auf abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Sie sind in wesentlichen Teilen darauf gerichtet, dass „[...] bei einer optimalen Passung zwischen Arbeitskraft und Arbeitsstelle die Behinderung quasi neutralisiert werde [...]“ (Canonica 2019: 29). Es gibt aber auch die Möglichkeit, eine Phase der Arbeitslosigkeit durch Existenzgründung zu beenden. Selbständige Erwerbsarbeit spielt für Menschen mit Behinderung allerdings quantitativ bisher nur eine untergeordnete Rolle (Statistisches Bundesamt 2020: 21), obwohl die Existenzgründung im europäischen Diskurs schon seit Längerem als eine zu wenig beachtete Alternative für Menschen mit Behinderung aufgefasst wird (vgl. Europäische Kommission & OECD 2014: 7ff). Als Vorteile werden hier vor allem eine größere organisatorische Flexibilität

im Arbeitsalltag und das Entfallen von arbeitgeberbezogenen Einstellungsdiskriminierungen gesehen (Europäische Kommission & OECD 2014: 7ff; Meager & Higgins 2011: 44; Pagán 2009: 224; Boylan & Burchardt 2002: 12). Als mögliche Probleme werden auf der anderen Seite üblicherweise das erforderliche Gründungskapital, Anforderungen an betriebswirtschaftliches Wissen, der eingeschränkte Sozialversicherungsschutz, die deutlich höhere Kostenbelastung in der Krankenversicherung, Marktrisiken und Probleme bei der Hilfsmittelbeantragung ins Feld geführt (Engels et al. 2016: 297; Zapfel 2013: 24; Kitching 2014: 8f; Vaziri et al. 2014: 1f; Europäische Kommission & OECD 2014: 8ff). Außerdem zeigen verschiedene Praxisprojekte, die sich der Förderung der Erwerbsselbständigkeit von Menschen mit Behinderung annehmen, dass dieser Personenkreis andere und zusätzliche Beratungs- und Betreuungsbedarfe hat, die in den derzeit verfügbaren Beratungsangeboten noch relativ wenig Beachtung finden (vgl. z.B. Zapfel & Zielinski 2021: o.S.).

Als Hauptursachen für die insgesamt nachteilige Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung werden in der Fachdebatte neben dem Bildungshintergrund vor allem Einstellungsvorbehalte von Arbeitgebern (Verdacht auf verminderte Leistungsfähigkeit oder Flexibilität, hoher Aufwand der Beantragung von Rehabilitationsleistungen), das Vorliegen einer Erwerbsminderung und Mobilitätseinschränkungen gesehen (Eichhorst et al. 2010: 10; Lechner & Vazquez-Alvarez 2011: 390; von Kardorff et al. 2013: 23f.; Wansing & Westphal, 2014: 20; Nadai et al. 2019: 153; Bauer et al. 2019: 260; Lammers 2020: 743; Zapfel et al. 2020a: 250). Auch „Selbstexklusion“ aus mangelndem Selbstvertrauen kann eine Rolle spielen, wenn „[...] *eine Bewerbung auf einen bestimmten Arbeitsplatz von vorne herein gar nicht erst in Betracht gezogen wird*“ (Behrisch et al. 2013: 32). Speziell in humankapitalintensiven Arbeitsmarktsegmenten wirken sich des Weiteren die im Durchschnitt längeren Studiendauern sowie die häufigeren Studiengangswechsel (Bauer et al. 2016a: 7) und -unterbrechungen (Maetzel et al. 2021: 179), ein oft schon fortgeschrittenes Lebensalter sowie längere, stigmatisierende und dequalifizierende Arbeitslosigkeitsperioden negativ auf die Beschäftigungschancen aus (Weller 2017). Erschwerend können bauliche Barrieren im Betrieb oder auf dem Arbeitsweg, fehlende behinderungsgerechte Wohnmöglichkeiten in Arbeitsplatznähe, eine unzureichende Gesundheitsversorgung am Wohn- und Arbeitsort, Wissensdefizite bezüglich behinderungsspezifischer Beschäftigungsmöglichkeiten und -anforderungen sowie eine unzureichende Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche hinzukommen (Bauer et al. 2016b: 247). Auch ist zu beachten, dass Menschen mit Behinderung insgesamt selektiver bei der Arbeitgeberwahl vorgehen: Sie

legen in der Regel größeren Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitoptionen und die Unternehmenskultur und haben zugleich häufiger Bedenken, dass die ausgeschriebenen Stellen ihren Bedürfnissen entsprechen (Aktion Mensch 2021: 10). Stärker arbeitsmarkttheoretisch ausgerichtete Begründungen für die schlechteren Arbeitsmarktchancen behinderter Menschen verweisen auf die Unvollkommenheit der Arbeitsmärkte (Lin 2009: 20) und die damit verbundenen Informationsmängel bei der Stellensuche und -besetzung. Diese können von den oft schwächeren Netzwerkausprägungen von Menschen mit Behinderung noch zusätzlich verstärkt werden (Zapfel et al. 2020a: 254).

Aus den angeführten Gründen ist es auch für schwerbehinderte Akademiker*innen nach wie vor schwierig, eine qualifizierte Anstellung zu finden und auf dem akademischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Bauer et al. 2016a: 2; Bauer et al. 2017: 35). Wie andere Gruppen, die im Beschäftigungssystem unterrepräsentiert sind, geraten Menschen mit Behinderung aber unter Hinweis auf demografische Veränderungen in der Altersstruktur und die damit verknüpfte anteilmäßige Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung immer mehr in den Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Speziell Befürchtungen eines bevorstehenden Fach- und Führungskräfte-mangels haben im deutschen Arbeitsmarktdiskurs dazu beigetragen, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmer*innen aber auch schwerbehinderte Menschen vermehrt als Gruppen zu betrachten, deren Erwerbspotenzial besser ausgeschöpft werden muss (Walwei 2014: 8f.; Metzler et al. 2015: 37f.; Bauer et al. 2016a: 8; Metzler & Werner 2017: 36; Aktion Mensch e.V. 2018: 16; Ohlbrecht et al. 2018: 163; Niehaus et al. 2021: 443). Von Akademiker*innen mit Behinderung wird in diesem Zusammenhang erwartet, einen Beitrag dafür zu leisten, die angekündigten makrostrukturellen Fach- und Führungskräfteengpässe abzufedern (Friedrich 2017: 129ff.; Borah et al. 2019: 974). Gleichzeitig wird Betrieben in der Unternehmensberatung nahegelegt, durch den Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte mit Behinderung zu versuchen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken (Zapfel et al. 2021: 41). Es waren also zuletzt eher ökonomische Erwägungen als normative Ansprüche, mit denen Inklusionsverbesserungen behinderter Menschen am Arbeitsmarkt beworben wurden (vgl. Niehaus & Bauer 2013: 8; Bauer 2017: 17).

Ob aber eine stärkere Einbindung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann, hängt wesentlich von entsprechenden Ermöglichungsbedingungen ab. Dazu gehören z.B. die Schaffung inklusionsfreundlicher Voraussetzungen im Betrieb sowie Verbes-

serungen im Zugang zu beschäftigungsrelevanten Informationen oder auch zu (weiteren) begleitenden Unterstützungsangeboten, die bei der Arbeitssuche und Beschäftigungsaufnahme in Anspruch genommen werden können. Wichtig sind breite und fundierte Informationsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten sowie unbürokratische, niederschwellige und individuelle Auskunftsangebote durch Expert*innen (Vollmer 2015: 34f.; Bauer et al. 2016a: 11; Fuchs 2018: 4), die im Bereich arbeitsmarktbezogener Hilfen für Menschen mit (Schwer-)Behinderung tätig sind (etwa bei Arbeitsagenturen, bei Jobcentern, bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung, bei REHADAT, bei den Trägern der beruflichen Rehabilitation oder auch bei den Schwerbehindertenvertretungen). Förderlich sind außerdem Austausch und Support durch Mentor*innen und Peer-Berater*innen aus dem Kreis beruflich schon integrierter Akademiker*innen mit Behinderung, die etwaige Schwierigkeiten bei der Stellenfindung und Arbeitsaufnahme bereits erfolgreich bewältigt haben (Bauer et al. 2016b: 255). Sie helfen dabei, Vermittlungsbarrieren abzubauen und Karrierechancen zu verbessern (Riedel et al. 2009: 379) und erhalten deshalb in der deutschen Sozialpolitik auch immer mehr Beachtung.

Die Peer-Beratung, sie wird auch als Peer Counseling oder Peer Support bezeichnet, ist im Behinderungskontext dadurch charakterisiert, dass nicht nur die Ratsuchenden, sondern auch die Beratenden biografische Behinderungserfahrungen haben. Die Erwartungen richten sich in diesem Zusammenhang darauf, dass sich die Lebenserfahrungen, die mit Behinderungen in Zusammenhang stehen, zwischen Beratenden und Beratenen überschneiden und dass dadurch einerseits ein größeres Maß an Vertrauen und Empathie zwischen den Beteiligten erreicht wird, andererseits die Beratenden Problemlösungsstrategien weitergeben können, die sich in ihrem persönlichen Werdegang bereits bewährt haben (Sunderland & Mishkin 2013: 30; Fricke et al. 2019: 120). Positive Effekte berichten empirische Untersuchungen in verschiedener Hinsicht. Dazu gehören z.B. Verbesserungen im Gesundheitszustand (insbesondere bei psychischen bzw. Suchterkrankungen), Zunahmen sozialer Kontakte, ein höheres Selbstbewusstsein, Empowerment sowie verbesserte Erwerbschancen (Zugang zum Arbeitsmarkt, Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, berufliche Aufstiege) (Carey-Sargeant & Carey 2012: 72; Shippy 2015: 3; Pickens-Cantrell 2016: 3; McEnhill et al. 2016: 4ff.; Jordan & Wansing 2016: 2f.).

Peer-Beratungen haben unterschiedliche Gestaltungsformen. Sie reichen von informellen, nicht-hierarchischen und unentgeltlichen Varianten über institutionell organisierte oder ver-

mittelte Angebote ohne arbeitsvertragliche Anbindung bis hin zu kommodifizierten Dienstleistungen, in denen die Peer-Berater*innen in einem formalen Beschäftigungsverhältnis stehen (Mental Health Foundation 2012: 2). Ist die Peer-Beratung Teil eines Dienstleistungsangebots, nimmt in der Regel die Service-Zufriedenheit der Ratsuchenden zu (Campos et al. 2014: 53). Die Resonanz ist dabei umso besser, wenn die eingesetzten Peer-Berater*innen dieselbe Behinderung haben wie die Peer-Klient*innen (Braukmann 2017: 123). Um eine angemessene Unterstützung für die Ratsuchenden zu gewährleisten, gibt es für Peers auch Schulungsanforderungen, die neben fachlichen Fragen z.B. auch Kommunikationsaspekte, Rollenerwartungen und Fragen zum Krisenmanagement beinhalten können (Ravesloot & Liston 2011: 3f.; Campos et al. 2014: 50; Fricke et al 2019: 122). Zudem empfiehlt es sich in der Praxis, auch den Peers Betreuungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Rückfragen zu geben (Burke & Hodgson 2020: o.S.).

Die Peer-Beratung ist seit mittlerweile fast 50 Jahren ein zentrales Element der Behinderten-Selbsthilfe (Hermes 2006: 75), das vor allem bei Fragen der Bildung und Erwerbsarbeit zum Zuge kommt (Schroeder-Steward et al. 2007: 94; Mehrhoff 2018: 178). In Deutschland ist sie bei Teilhabefragen von Menschen mit Behinderung seit den 1980er Jahren von Bedeutung (Braukmann et al. 2017: 1). Durch die ausdrückliche Verankerung in Art. 24 und 26 UN-BRK wurde ihre Relevanz auch rechtlich unterstrichen. Gleiches gilt für das Bundesteilhabegesetz, mit dem die Peer-Beratung nun in § 39 SGB IX explizit erwähnt wird (vgl. dazu auch Wansing 2016: o.S.).

Wie die Peer-Beratung haben auch Mentoring-Angebote in der Teilhabeförderung von Menschen mit Behinderung an Bedeutung gewonnen (Hildegardis-Verein e.V. 2012; Bereswill et al. 2013; Bach 2018: 260f.). Ziel solcher Angebote ist es, die Persönlichkeitsentwicklung einer ins Auge gefassten Zielgruppe zu fördern bzw. ihre Bildungs- und Karrierechancen zu verbessern, indem persönliche und berufliche Netzwerke erweitert und individuelle Lernprozesse in Gang gesetzt werden, die dabei helfen sollen, Kompetenzen aufzubauen, erfolgversprechende Handlungsstrategien zu entwickeln und von Erfahrungen bereits profilierter Personen in einem interessierenden Feld zu profitieren (Kram 1983: 614; Wanberg et al. 2003: 39ff.; Ziegler 2009: 11; Schmid & Haasen 2011: 14; Häuser 2015: 402; Boswell et al. 2017: 1; Fleck et al. 2017: 82; van der Meer et al. 2020: 184).

Formale Mentoring-Programme wurden zunächst in den 1970er Jahren in den USA eingesetzt, wo sie früh zu einer wichtigen Maßnahme der Personalentwicklung aufstiegen. In der Folge dekade fassten sie allmählich in Europa Fuß. Hier richtete sich das Augenmerk zu Beginn aber eher auf Führungskräfte in Unternehmen, von denen erwartet wurde, sich in ihrer Laufbahn als Mentor*innen zu engagieren, um Führungsqualitäten zu entwickeln (Hartung 2012: 12f.). Das verweist bereits auf den Umstand, dass Mentor*innen zwar den erfahrenen Part in der Mentoring-Beziehung repräsentieren, aber selbst auch im Mentoring lernen können (Budde & Ellendt 2017: 38). Ab den 1990er Jahren wurden Mentoring-Programme dann in Deutschland zunehmend im Bereich der Frauenförderung installiert, um gleichstellungspolitische Ziele zu verfolgen (Hartung 2012: 13). Von dort aus verbreiteten sie sich auf andere Bereiche, darunter auf die Unterstützung von Menschen mit Behinderung.

Im Unterschied zur informellen Mentoring-Variante, in der sich lebensweltlich ohne bewusste Einflussnahme von außen eine freundschaftliche Beziehung zwischen zwei Menschen entwickelt, in der eine erfahrene Person (Mentor*in) einen Schützling (Mentee) in seiner persönlichen oder beruflichen Entwicklung unterstützt, führen formale Mentoring-Programme in Gestalt formaler Maßnahmen und mit klar definierten Zielen (Kamm & Wolf 2017: 59) Mentor*innen und weniger erfahrene Mentees in einem bewussten Zuordnungsprozess (Matching) zusammen (Bruce & Bridgeland 2007: 13; Rohmann 2017: 9). Die umsichtige Zuweisung ist hier u.a. deshalb zentral, weil in der Regel erst eine Beziehung zwischen einander fremden Menschen aufgebaut werden muss (Budde 2017: 49). Verschiedene Beziehungselemente zwischen den Mentor*innen und den Mentees werden auch in der Folgezeit weitgehend durch eine steuernde Organisation vorstrukturiert, etwa was die Dauer (in der Regel sechs bis zwölf Monate), die Kontakthäufigkeit, Feedbackrunden und die Teilnahme an gemeinsamen, tandemübergreifenden Veranstaltungen angeht (Inzer & Crawford 2005: 44; Allen et al. 2006: 570; CCGHR 2007: 11). Teilweise werden auch Abschlusszertifikate ausgestellt (Caltagirone 2017: 121). Wichtig ist außerdem, die Vertraulichkeit der Mentoring-Gespräche sicherzustellen (Fleck et al. 2017: 74) und dass die Programm-Koordination im Fall von Schwierigkeiten kontaktiert werden kann (Brocke et al. 2017: 95). Es kommt vor, dass formale Mentoring-Arrangements nach Ende des Programms in informelle Beziehungen übergehen (Inzer & Crawford 2005: 33).

Die Gestaltungsformen formaler Mentoring-Programme sind unterschiedlich. So können mehrere Mentor*innen einem Mentee zugeordnet sein oder umgekehrt. Manchmal stehen mehrere Mentor*innen auch einer Gruppe von Mentees gegenüber, ohne dass es eine nähere Zuordnung gäbe. Auch Rollenwechsel der Mentees im Zeitverlauf und Peer-Komponenten sind denkbar. Diese Varianten werden als Netzwerk-, Team- oder kaskadierende Mentorings bezeichnet (Stöger & Ziegler 2012: 132). In der Regel geht es aber um die Einrichtung einer dyadischen Beziehung (Wanberg et al. 2003: 39), bei der der persönliche Kontakt zwischen Mentor*innen und Mentees im Vordergrund steht. Prinzipiell kann das Mentoring auch digital abgehalten werden („E-Mentoring“), wenn persönliche Treffen schwierig oder umständlich sind (CCGHR 2007: 13; Morgan & Rochford 2017: 9).

Üblich ist es, dass die eingesetzten Mentor*innen eine Einweisung bekommen, die die Aufgaben des Mentorings, den Ablauf des Programms, Rollenerwartungen, Strategien der Konfliktbewältigung und praktische Handlungsempfehlungen umfasst (Inzer & Crawford 2005: 43). Häufig werden Ziele und Ablauf auch in einer Mentoring-Vereinbarung festgehalten. Das Ausgeben von Mentoring-Handbüchern und -Leitfäden ist ebenfalls üblich (Brocke et al. 2017: 93ff.).

Empirische Studien haben gezeigt, dass Mentoring-Programme positive Wirkungen für die Mentees haben können. Mentoring-Teilnehmer*innen weisen häufig eine größere Berufszufriedenheit, Motivation und Betriebsbindung auf und sie gelangen auch öfter in Positionen, in denen sie betriebliche Entscheidungen treffen, während die mitwirkenden Mentor*innen sich eher von anderen respektiert und anerkannt fühlen (Wanberg et al. 2003: 47f.; Allen 2007: 127). Ob es aber tatsächlich zu diesen positiven Effekten kommt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Das Mentoring funktioniert umso besser, je mehr die Beziehung zwischen den Teilnehmer*innen von Vertrauen, Respekt, Zuversicht und Empathie geprägt ist, je präziser die verschiedenen Bedarfe der Beteiligten im Mentoring mitberücksichtigt werden und je besser auch die kommunikativen Fähigkeiten der Mentor*innen sind (Morgan & Rochford 2017: 6). Wichtig sind des Weiteren eine möglichst klare Formulierung der Programmziele, angemessene, nicht zu kurze Laufzeiten, die Freiwilligkeit der Teilnahme, eine vorangestellte Eignungsfeststellung der Teilnehmer*innen, regelmäßige Kontakte zwischen Mentor*innen und Mentees im Programmverlauf, Mentorenschulungen sowie ein sorgfältiges Vorgehen beim Matching-Vorgang, das auch Mitsprachemöglichkeiten bietet (Allen et al. 2006: 568; Stöger & Ziegler 2012: 140f.; Holzinger et al. 2015: 109).

In der praktischen Umsetzung von Mentoring-Programmen besteht eine zentrale Herausforderung darin, geeignete Mentor*innen zu finden und für eine Teilnahme zu motivieren, denn die Mitwirkung kann zeitaufwendig sein. Auch können Mentoring-Beziehungen als persönlich belastend empfunden werden. Befürchtet werden zum Teil auch schlechte Feedbacks (Allen 2007: 127; Allen et al. 2008: 344). Umgekehrt wirken sich positive Mentoring-Erfahrungen aus der persönlichen Vergangenheit positiv auf die Teilnahmebereitschaft aus (Allen 2007: 126).

Passende Mentor*innen zu finden, ist Aufgabe der Mentoring-Programmkoordination, die darüber hinaus die Öffentlichkeitsarbeit, die Veranstaltungsorganisation, das Kontaktmanagement, die Qualitätssicherung und häufig auch eine abschließende Bewertung der Mentoring-Maßnahmen übernimmt (Wolf & Bertke 2017: 183).

Wichtig ist des Weiteren, dass nicht das gesamte Spektrum an Ratsuche und Unterstützung durch Mentoring-Programme abgedeckt werden kann. Inhalte, die dieses Format übersteigen, können z.B. durch ein professionelles Coaching oder psychologische Beratung weiterführend behandelt werden (Fleck et al. 2017: 81).

Das Projekt iXNet (Inklusives Expert*innen-Netzwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen) verfolgte den Anspruch, die genannten Komponenten (Informationsbereitstellung, Vernetzung, Peer-Beratung und Mentoring) barrierefrei miteinander zu verzahnen und so ein neues Hilfsangebot zu schaffen, das speziell Akademiker*innen, die eine Schwerbehinderung haben, bei der Einbindung ins Erwerbssystem unterstützt.

2. Aufgaben und Ausrichtung des iXNet-Projekts

Das „Inklusive Expert*innen-Netzwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen“ (iXNet) war ein durch den „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördertes und auf Initiative der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) ins Leben gerufenes Projekt. Es wurde von der ZAV gemeinsam mit dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS), dem Hildegardis-Verein e.V. und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) / REHADAT durchgeführt.

Als Praxisprojekt hatte iXNet die Aufgabe, mit Hilfe eines neuen webbasierten und inklusiven Support-Netzwerks die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen in Deutschland dauerhaft zu verbessern. Vorrangig bestanden die Ziele des Projekts darin, durch Information, Peer Support und Mentoring Akademiker*innen mit Behinderung auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen, ihre Beschäftigungsperspektiven zu verbessern und hierfür ein wissenschaftlich fundiertes, webbasiertes, wohnortunabhängiges und barrierefreies Informations- und Unterstützungsangebot zu etablieren, mit dem die Teilhabe von Akademiker*innen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben im Einklang mit den Vorgaben der UN-BRK unterstützt werden kann. Digitale Angebote dieser Art haben den Vorteil, zeit- und ortsungebunden Austausch und Unterstützung zu ermöglichen und etwaige Schwellenängste bei jenen Gruppen zu reduzieren, die aufgrund einer stärkeren Stigmatisierung dazu neigen, auf eine Inanspruchnahme institutioneller Hilfen zu verzichten (Baatz-Kolbe und Zauter 2021: 264ff.). Voraussetzung für die Nutzung solcher Angebote ist jedoch eine entsprechende Digitalkompetenz (Engels 2016: 46; Spieß 2021: 417), die auch unter Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren eine sukzessive Erweiterung erfahren hat (Metzler et al. 2020: 18).

Mit iXNet wurde nun eine neue Online-Plattform erstellt, mit der die Teilhabe von Akademiker*innen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben verbessert werden soll. Da für die Planung und Konzeption der Maßnahmen und Angebote, die im Rahmen von iXNet entwickelt und bereitgestellt wurden, im Vorfeld aber kaum konkrete Informationen zur Verfügung standen, wurde zunächst vom IfeS eine Vorstudie erstellt (Zapfel et al. 2019), die klären sollte, unter welchen Bedingungen iXNet als Praxisprojekt qualitativ hochwertig realisiert werden kann und welche Rahmenbedingungen dabei zu beachten sind. Die Vorstudie hatte die Aufgabe, ziel-

gruppenspezifische Bedarfe, Themen, Unterstützungsmöglichkeiten und Umsetzungsanforderungen zu identifizieren sowie Erfolgsparameter unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Nachhaltigkeit zu bestimmen, die später von der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts aufgegriffen werden sollten und im Rahmen von Nachbetrachtungen ggf. wiederverwendet werden können.

3. Aufgaben der Begleitforschung

Die Umsetzung des iXNet-Projekts orientierte sich neben zuwendungsrechtlichen Vorgaben für das Projekt zunächst vor allem an den Ergebnissen der Vorstudie, später zunehmend auch an den praktischen Erfahrungen im Projekt und an den Rückmeldungen aus der Begleitforschung, die ebenfalls vom IfeS betrieben wurde. Aufgabe der Begleitforschung war es, iXNet formativ und summativ zu evaluieren. Die formative Evaluation diente der Qualitätssicherung und evidenzbasierten Weiterentwicklung des Projekts. Zu diesem Zweck meldete diese regelmäßig Zwischenergebnisse an die Praxis zurück, um auf dieser Grundlage Struktur und Prozess des Vorhabens laufend zu verbessern und einen Beitrag dafür zu leisten, die Projektziele möglichst gut zu erreichen. Summative Evaluationen hingegen haben die Aufgabe, zu Projektende bilanzierend Auskunft über das Ausmaß zu geben, in dem die Projektziele tatsächlich realisiert werden konnten (vgl. dazu z.B. Göllwitzer & Jäger 2014). Einschränkend im Bereich der summativen Evaluation für iXNet ist allerdings anzumerken, dass die Begleitforschung mit dem Abschluss des Praxisprojekts ebenfalls zu Ende ging. Effekte des Angebots in der mittleren und langen Frist konnten daher von der Begleitforschung nicht empirisch untersucht werden (vgl. hierzu z.B. auch Franzke 2017: 217).

Im Einzelnen sollte die Begleitforschung Prozesse, Ergebnisse, Dissemination und Impact untersuchen, anhand geeigneter Parameter die Nachhaltigkeit des Projekts bewerten und die Praxis mit Informationen versorgen, um zielgruppengerechte Anpassungen im Informations-, Beratungs- und Austauschangebot von iXNet vornehmen zu können. Schon die Vorstudie entwickelte in diesem Zusammenhang 26 Indikatoren, die es der Begleitstudie ermöglichten zu untersuchen, inwiefern die von iXNet verfolgten Ziele tatsächlich erreicht werden konnten (vgl. Zapfel et al. 2019: 54ff.). Diese finden sich in Tabelle 2. Eine Ergebnisdarstellung nach diesen Indikatoren kann Kapitel 5.8 entnommen werden.

Tabelle 2 – Indikatoren der Zielerreichung

1 Zielgruppenerreichung	10 Beratungsvielfalt	19 Umsetzung der DSGVO
2 Zugänglichkeit ohne Schwerbehindertenstatus	11 Bereitstellung verschiedener Beratungsformen	20 Sensibilisierung der Nutzer*innen für den Schutz eigener Daten
3 Erreichbarkeit von Arbeitgebern	12 Qualifikationsanforderungen für Peers und Mentor*innen	21 Strategie für Öffentlichkeitsarbeit
4 Behinderungsunabhängige Informationsvielfalt	13 Passendes Matching mit Ratsuchenden	22 Einsatz verschiedener Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit
5 Behinderungsbezogene Informationsvielfalt	14 Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten	23 Auffindbarkeit von iXNet
6 Informationsangebote für Arbeitgeber	15 Übersichtliche Websitegestaltung	24 Qualitätssicherung
7 Aktualität der Informationen	16 Komplikationslose Navigation	25 Partizipative Gestaltungskomponenten
8 Externe Informationsvermittlung	17 Bedienungsfreundlichkeit	26 Nachhaltigkeit
9 Vorbildwirkung	18 Sicherstellung der Barrierefreiheit	

Quelle: Eigene Darstellung

In der wissenschaftlichen Begleitung von iXNet kamen verschiedene Erhebungsmethoden zum Einsatz, die erforderlich waren, um ihre Aufgaben gut zu erfüllen. In Kapitel 4 werden diese näher beschrieben. Die darauffolgende Ergebnisdarstellung orientiert sich zunächst an den methodischen Zugängen und ordnet danach die Befunde noch einmal nach den Indikatoren, die für die Beurteilung der Zielerreichung des Projekts herangezogen wurden. Abschließend werden die Evaluationsresultate noch einmal zusammengefasst und daraus Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen.

4. Methodik

Die verschiedenen Phasen und Bestandteile des Projekts wurden mit unterschiedlichen Sozialforschungsmethoden untersucht:

- ❖ die Prüfung einer ersten testfähigen Version der iXNet-Plattform mit Hilfe einer Online-Befragung von sog. „Unterstützer*innen“, zu denen Expert*innen in eigener Sache, Fachkräfte relevanter Organisationen und Projektbeiräte gehörten;
- ❖ die Plattformnutzung durch Sekundäranalysen der automatisierten Website-Statistik und dadurch, dass Nutzer*innen online und in Form von telefonisch vertiefenden qualitativen Interviews befragt wurden.
- ❖ Die über die iXNet-Plattform vermittelten Peer-Beratungen wurden vor allem mit qualitativen und quantitativen Befragungen von Beratenen bzw. Beratenden untersucht. Einbezogen wurden hierbei außerdem Beratungsdokumentationen, die aus der Projektpraxis hervorgingen.
- ❖ Qualitativ befragt wurden des Weiteren alle am iXNet-Mentoring mitwirkenden Personengruppen (Mentees, Mentor*innen und Mentoring-Koordination) – gleichermaßen wurde auch bei einem im Herbst 2021 über die iXNet-Plattform vermittelten „Career Boost“, der ebenfalls Mentoring-Charakter hatte, vorgegangen.
- ❖ Bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen und Austauschmöglichkeiten, zu denen sog. „Get-Together“ und „Resilienzgruppen“ gehörten, gab es Hospitationen des Forschungsteams und es wurden Protokolle und andere Dokumentationen der Veranstaltungen von der Begleitforschung mit einbezogen.
- ❖ Fachlich eingeordnet wurden die Hintergründe und Ergebnisse mit Hilfe von Fachliteratur und Sekundäranalysen von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamts (siehe hierzu bereits Kapitel 1).

In der Unterstützer*innenbefragung wurde ein Kreis von interessierten Fachleuten und „Expert*innen in eigener Sache“ (Peers) darum gebeten, Inhalt, Aufbau und Barrierefreiheit der Plattform zu bewerten, bevor sie der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde. Bei diesen „Unterstützer*innen“ handelte es sich um Personen, die sich im Rahmen des Auftaktworkshops zu Projektbeginn (vgl. Zapfel et al. 2019: 51), durch die Öffentlichkeitsarbeit von iXNet, bei

Beiratstreffen und im Zuge der Vorstudie dazu bereit erklärt hatten, das Projekt als Außenstehende zu begleiten und/oder zu bewerben. Sie erhielten Zugang zu einer Testversion der Plattform, die sie mit Hilfe eines Online-Fragebogens⁴ differenziert bewerten konnten. Dabei hatten sie auch Gelegenheit, Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Websiteinhalte, angebotene Kontaktoptionen und die Barrierefreiheit der Website zu nennen. Die aus dieser Online-Befragung hervorgegangenen Daten wurden daraufhin von der wissenschaftlichen Begleitung ausgewertet und die Ergebnisse praxistauglich aufbereitet, um eine Überarbeitung der Website zu ermöglichen.

Nachdem die Website der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden war, lieferte die automatisierte Website-Statistik der Begleitforschung wichtiges Informationsmaterial, um den Erfolg, die Nutzung und den Bekanntheitsgrad der Plattform zu bewerten, etwa über Angaben zur Zahl der Seitenaufrufe, zur Verweildauer auf der Website oder zur Nutzungsintensität. Zu beachten ist dabei, dass mit der Website-Statistik die Zahl der Besucher*innen unterschätzt wird, denn Nutzer*innen, die bei ihren Online-Bewegungen von der Funktion „do not track“ Gebrauch machen, werden nicht registriert und bleiben daher statistisch unsichtbar.

Des Weiteren wurden die Nutzer*innen der Website sowohl quantitativ als auch qualitativ von der wissenschaftlichen Begleitung über ihre Erfahrungen im Umgang mit der Plattform befragt. Quantitativ wurde hierfür eine modifizierte Version des in der Unterstützer*innenbefragung eingesetzten Online-Fragebogens⁵ verwendet, der vor allem um Fragen zur iXNet-Beratung und zu den iXNet-Foren erweitert wurde. In qualitativer Hinsicht kam ein Interviewleitfaden für eine vertiefende Telefonbefragung zum Einsatz.

Um sicherzustellen, dass die Befragungsteilnehmer*innen bereits ausreichend Nutzungserfahrung mit dem iXNet-Angebot gesammelt hatten, wurden sie immer erst ca. eine Woche, nachdem sie ihre Kontaktdaten für Studienzwecke auf der Website hinterlassen hatten (siehe Abb. Abbildung A1 im Anhang), zu einer Befragungsteilnahme aufgefordert. Da auf diesem Wege alleine relativ wenige Teilnehmer*innen akquiriert werden konnten, wurde mit verschiedenen weiteren Informationskanälen für eine Teilnahme geworben (einschlägige E-Mail-Verteiler, Newsletter, Bekanntmachung im Mentoring-Programm und durch den Projektbeirat).

⁴ Eine Printversion des verwendeten Fragebogens befindet sich im Anhang.

⁵ Auch dieser Fragebogen und die qualitativen Interviewleitfäden sind als Printversion im Anhang verfügbar.

Eine zusätzliche Datenquelle der Begleitforschung bildete die Beratungsdokumentation, die von den in iXNet eingesetzten (Peer-)Berater*innen betrieben wurde: Die Berater*innen hielten ihre Kontakte mit Ratsuchenden, die jeweiligen Beratungsinhalte und Merkmale des Beratungsverlaufs nach jeder Beratung fest. Hierfür verwendeten sie ein Formular (siehe Abbildung A4 im Anhang), die schon außerhalb der Begleitforschung der Qualitätssicherung in der Beratung dienen sollte. Diese Informationen wurden der wissenschaftlichen Begleitung für vertiefende Auswertungen zur Verfügung gestellt. Zudem wurden die Peer-Berater*innen selbst qualitativ über ihre Beratungserfahrungen in iXNet befragt.

Auch das Mentoring-Programm wurde in die wissenschaftliche Begleitung einbezogen. Dieses umfasste in zwei Runden 42 Tandems, wobei in der zweiten Runde einer der Mentor*innen drei Mentees betreute. Daraus ergab sich eine Gesamtzahl von 82 Personen, die am Mentoring-Programm entweder als Mentor*innen oder als Mentees teilnahmen. Das Mentoring wurde ebenfalls qualitativ untersucht. Dies geschah mit problemzentrierten Telefoninterviews, die mit Mentor*innen, Mentees und der Mentoring-Koordination geführt wurden. Teilnehmer*innen des „Career Boost“, der zu Projektende eine eigene aufwandsarme Mentoring-Variante darstellte, wurden ebenfalls leitfadengestützt von der Begleitforschung interviewt.

Von allen qualitativen Interviews wurden Transkripte erstellt, die nach den Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse dokumentiert und ausgewertet wurden (vgl. Mayring 2015; Kuckartz 2018; Rädiker & Kuckartz 2020). Zu diesem Zweck wurden unter Berücksichtigung der Forschungsaufgaben Kodierschemata entwickelt (siehe Tabelle A27), die im Laufe des Auswertungsprozesses modifiziert wurden. Die thematische Kodierung erfolgte anschließend mit der Software MAXQDA.

Ab Dezember 2020 wurden mit sog. „Get-Togethers“ und „Resilienzgruppen“ neue, digital abgehaltene Austauschformate für Akademiker*innen mit Behinderung geschaffen, die auch einen öffentlichkeitswirksamen Anspruch verfolgten. Bei einem Teil dieser Veranstaltungen gab es Hospitationen des Forschungsteams, das Beobachtete wurde verschriftlicht und anschließend näher analysiert. Die von der Praxis erstellten Veranstaltungsdokumentationen wurden ergänzend hinzugezogen. Darüber hinaus wurden Einträge der Online-Foren auf der Website gesichtet und relevante Inhalte in den Forschungsbericht aufgenommen.

Für die Durchführung von Sekundäranalysen wurden neben den schon erwähnten Angaben aus der Website-Statistik Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Die Ergebnisse aus den amtlichen Daten wurden bereits in Kapitel 1 behandelt

und lieferten allgemeine Informationen über Bildungsabschlüsse von Menschen mit Behinderung in Deutschland und über die Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit speziell von Akademiker*innen, die eine anerkannte (Schwer-)Behinderung haben.

5. Ergebnisse

5.1. Plattform-Testlauf: Die Unterstützer*innenbefragung

Die Testphase der Plattform wurde mit Hilfe einer Unterstützer*innenbefragung in die Evaluation einbezogen. Hier ging es in erster Linie um die Kontrolle der bereitgestellten Inhalte, Links und des Website-Aufbaus und um die Überprüfung der Barrierefreiheit des Informationsportals. Zu diesem Zeitpunkt war die in iXNet verankerte Peer-Beratung noch nicht aktiv und auch die Online-Foren konnten noch nicht genutzt werden. Beide über die Website vermittelten Angebote waren erst später Gegenstand einer Nutzer*innen- und Projektpersonalbefragung und von Dokumentenanalysen, die erst durchgeführt werden konnten, nachdem die Website schon der Öffentlichkeit zugänglich war.

In der Unterstützer*innenbefragung wurden 43 Personen dazu eingeladen, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Davon gehörten 13 Personen dem Projektbeirat an, 30 weitere Personen wurden im Rahmen von Projektworkshops bzw. im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit von iXNet als „Unterstützer*innen“ gewonnen. Bei ihnen handelte es sich um „Expert*innen in eigener Sache“ (Personen, die selbst biografische Behinderungserfahrungen haben und über einen Hochschulabschluss verfügen), um Vertreter*innen von Selbsthilfeorganisationen und um Fachkräfte, die in der Beratung der iXNet-Zielgruppe tätig sind. Von diesen 43 Personen nahmen 17 an der Befragung teil. Der Rücklauf belief sich auf 39,5 %.

Insgesamt wurde die iXNet-Website von den Befragungsteilnehmer*innen für gut befunden. Positiv bewertet wurden vor allem die auf der Website bereitgestellten Informationen (siehe Tabellen A1 – A12 im Anhang) und die Gestaltung der Website (siehe Tabelle A16). Probleme bei der Website-Bedienung traten eher sporadisch auf (siehe Tabellen A17 bis A19). Als Verbesserungsmöglichkeiten wurden in der Unterstützer*innenbefragung mehr Verlinkungen zu den auf der Website genannten Themenbereichen, reichhaltigere Informationen über Diskriminierungsrisiken im Stellenbesetzungsverfahren, über Unterschiede des Bewerbungsverfahrens im öffentlichen und privaten Sektor und über das Thema Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie mehr generelle Angaben zum Rechtsschutz angeführt. Zusätzliche Informationen wurden des Weiteren gewünscht zu arbeitsrechtlichen Vorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zum persönlichen Budget, zu Assistenzleistungen, zu Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, zu Hilfsmittelangeboten

und in Bezug auf bestimmte Teilgruppen von Menschen mit Behinderung, etwa zu hörgeschädigten Personen oder zu Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Auch ein noch stärkeres Eingehen auf ausgewählte Besonderheiten im Erwerbssystem speziell von Akademiker*innen mit Behinderung – z.B. erhöhte Leistungserwartungen im Vergleich zu weniger qualifizierten Menschen mit Behinderung – wurde angeregt. Erwähnt wurde des Weiteren ein Bedarf an weiteren Angaben zum informellen Umgang mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen, zu Aktivitäten von Stiftungen oder Fachorganisationen, die Ermöglichung eines Dokument-Uploads durch Website-Nutzer*innen wie auch eingehendere Schilderungen beschwerlicher Situationen, denen Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ggf. ausgesetzt sind, und wie diese (beispielhaft) überwunden werden können. Eine weitere Empfehlung bestand darin, Informationen für Arbeitgeber*innen, die im Prinzip bereits auf der Website verankert waren, einen größeren Stellenwert zu geben. Außerdem wurde angeregt, eine Übersicht über Webinare, die sich an Menschen mit Behinderung richten, aufzunehmen (siehe Tabelle A13 und A14). In Zusammenhang mit solchen Webinaren fand eine Vielzahl von Themen Erwähnung, die für Akademiker*innen mit Behinderung interessant sein und dort behandelt werden könnten. Die Nennungen deckten sich allerdings in weiten Teilen mit den Inhalten, die bereits Teil der Website waren:

- ❖ Stellensuche und Bewerbung (einschließlich Bewerbungstrainings)
- ❖ Karriereplanung
- ❖ Umgang mit Behinderung im Arbeitsalltag
- ❖ Arbeitsmarktpolitische Leistungen für Menschen mit Behinderung, sowohl bezogen auf Arbeitnehmer*innen als auch auf die Arbeitgeberseite
- ❖ Arbeits- und Sozialrecht im Kontext von Behinderung (einschließlich Leistungsbeantragung)
- ❖ Existenzgründung
- ❖ Netzwerkaufbau von Akademiker*innen mit Behinderung, speziell im Bereich Forschung
- ❖ Zugang zum Forschungsbetrieb
- ❖ Wissenschaftliche Weiterqualifizierung

- ❖ Angebote für Teilgruppen von Menschen mit Behinderung, deren Beeinträchtigungen und Bedarfe weniger in der Öffentlichkeit bekannt sind (z.B. bei Muskeldystrophie, Glasknochenkrankheit oder Multipler Sklerose)
- ❖ Wohnungssuche

Zusätzlich sollten nach Ansicht der befragten Unterstützer*innen weitere Links zu Assistenzdiensten und Beratungsstellen, Interessenverbänden und Antidiskriminierungsstellen aufgenommen werden (siehe Tabelle A15).

In Bezug auf die barrierearme Nutzung der Website wurden notwendige, aber zunächst noch nicht verfügbare Übersetzungen in Leichte Sprache und Deutsche Gebärdensprache angemahnt. Weitere Verbesserungen zur Herstellung der Barrierefreiheit wurden in der Verankerung von Hörtexten, einer Sprachsteuerung und zu verändernden Kontrasten in der Darstellung gesehen (siehe Tabelle A20). Daneben wurde auf wenige Detailfragen, etwa die Umsortierung einzelner Inhalte unter anderem Überschriften oder Darstellungsfehler von Logos, aufmerksam gemacht. Inhalte wurden daraufhin nochmals verschoben, Darstellungen angepasst, Textelemente sprachlich und grammatikalisch redigiert und Informationsangebote (z.B. in Bezug auf Newsletter und Jobportale) partiell erweitert. Auch die Barrierefreiheit wurde weiter verbessert. Allerdings konnten nicht alle Anregungen aufgenommen werden. Dies betraf z.B. die laufende Aktualisierung von Webinar-Angeboten, die sich die Befragten zwar gewünscht hatten, die aber wegen der begrenzten Projekt- und insbesondere Personalressourcen nicht realisierbar war.

*5.1.1. Zwischenfazit zur Unterstützer*innenbefragung*

Die Unterstützer*innenbefragung ermöglichte letzte Anpassungen und Verbesserungen auf der Website, bevor sie der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde. Das betraf insbesondere die Anreicherung des Informationsangebots um weitere Inhalte und externe Links, die Umsortierung von Inhalten zu ihrer besseren Auffindbarkeit, Verbesserungen der Barrierefreiheit und das Beheben von sprachlichen, grammatikalischen und optischen Mankos. Allerdings konnten nicht alle Anregungen umgesetzt werden, denn manche von ihnen waren sehr spezifisch, weitreichend oder mit einem derart hohen regelmäßigen Aktualisierungsaufwand verbunden, dass mit der Umsetzung die für das Projekt bereitgestellten (Personal-) Mittel deutlich

überschritten worden wären. In solchen Fällen wurde aus Gründen der Ressourcenrestriktion auf Erweiterungen des Angebots verzichtet.

5.2. Website-Nutzung und -Beurteilung

Eine wichtige Quelle für die Untersuchung der Website-Nutzung bildete die automatisierte Websitestatistik. Sie lieferte Informationen über die Zahl der Seitenaufrufe, die Verweildauer und die Nutzungsintensität und damit zugleich wichtige Hinweise für den Erfolg, den Gebrauch und den Bekanntheitsgrad der Plattform.

Im Zeitraum von der Liveschaltung der Website am 26. Mai 2020 bis einschließlich 28. Februar 2022 waren insgesamt 12.375 Besuche auf der Plattform zu verzeichnen. Das entspricht im Durchschnitt 19,2 Besuchen pro Tag. 53 % der Besucher*innen verließen die Website bereits wieder nach Ansicht der ersten Seite. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer auf der Plattform betrug 3 Minuten und 3 Sekunden. Angesichts der Absprungrate von 53 % deutet dies auf eine relativ intensive Nutzung der tatsächlich interessierten Nutzer*innen hin. Durchschnittlich führten Besucher*innen der Website pro Besuch 3,3 Aktionen durch: Seitenansichten, Downloads, ausgehende Verweise und interne Suchen. Im genannten Zeitraum gab es 37.457 Seitenansichten und 720 Downloads von der iXNet-Plattform. Am häufigsten wurde der Profilbogen für Mentor*innen zur Teilnahme am Mentoring-Programm heruntergeladen, gefolgt von der Ausschreibung für Nutzer*innen des Career-Boost-Programms. Nach der Startseite, die etwa ein Viertel der Seitenansichten ausmacht, wurde mit großem Abstand das Forum (20,9 %) am häufigsten besucht, danach die Seite „Team“ (4 %), „Arbeitssuche“ (4,2 %) und „Mentoring“ (2,9 %). Demnach nimmt die Kernaufgabe des iXNet-Projekts – Akademiker*innen miteinander zu vernetzen – für die interessierten Besucher*innen der Website einen hohen Stellenwert ein. 65 % der Besucher*innen griffen direkt über den Link der Website (<https://ixnet-projekt.de/>) auf die Plattform zu. Erwartungsgemäß waren außerdem Suchmaschinen für die Akquise von Nutzer*innen (24 %) von großer Bedeutung. Acht Prozent der Besucher*innen kamen durch Verlinkungen anderer Websites auf das iXNet-Portal, während nur drei Prozent durch Verlinkungen in den sozialen Medien Zugang zu den iXNet-Seiten fanden.

Die Website-Nutzung wurde neben der automatisierten Website-Statistik überdies mit Hilfe einer qualitativen und quantitativen Nutzer*innenbefragung untersucht. In der statistisch aus-

gerichteten Online-Befragung haben insgesamt 213 Personen (Nettobeteiligung) den Fragebogen begonnen, 113 Personen haben ihn vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einer Beendigungsquote von 48,5 %. Leitfadengestützte Telefoninterviews wurden ergänzend mit sieben Personen geführt. Sofern Kritik in den Befragungen an der Website zur Sprache kam, wurde diese zeitnah an die Praxis rückgemeldet, welche hierauf direkt durch entsprechende Modifikationen reagiert hat. Meist betraf das inhaltliche Ergänzungen oder Umgestaltungen einzelner Menüpunkte, um die Auffindbarkeit von Inhalten zu verbessern.

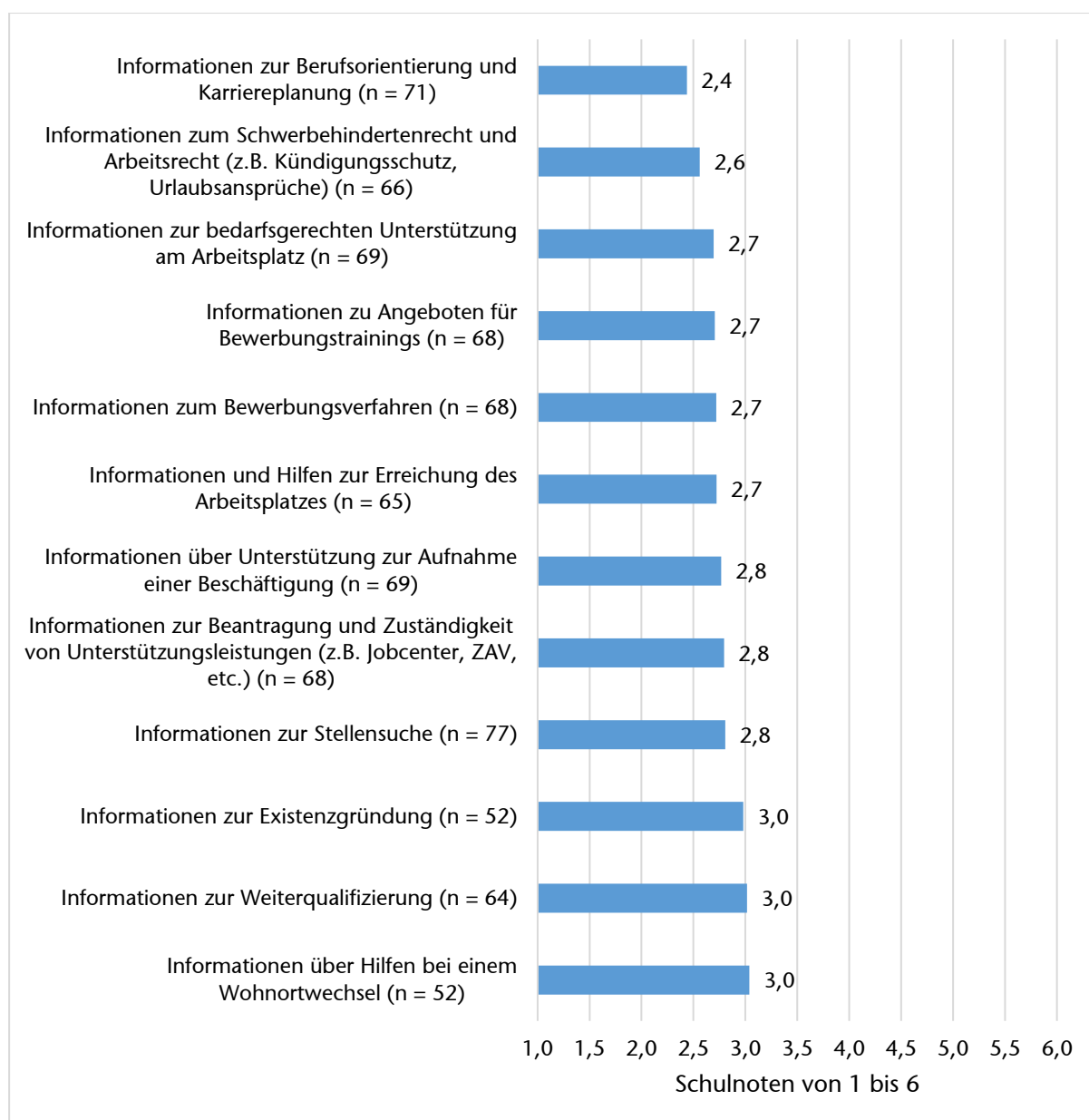
Die Ergebnisse der Nutzer*innenbefragung werden in den Folgekapiteln näher dargestellt.

5.2.1. Informationsportal

Wie die automatisierte Website-Statistik bereits vermuten ließ, gibt es eine mitunter forcierte Nutzung mit zum Teil mehreren Aufrufen der Website pro Woche durch einzelne Personen aus der Zielgruppe. Dies wurde in den qualitativen Leitfadeninterviews deutlich. Gleiches gilt für den Befund, dass die Nutzer*innen oft bereits vor dem Portalbesuch über das Projektangebot im Bilde waren. Wichtige Kanäle, um von iXNet Notiz zu nehmen, waren Newsletter verschiedener Einrichtungen und die Informationsverbreitung durch Selbsthilfeorganisationen. Die Beurteilung der Website fiel in den qualitativen Interviews positiv aus, übrigens auch in der quantitativen Nutzer*innenbefragung, in der die Teilnehmer*innen die auf der Website verfügbaren Informationen anhand von zwölf Kategorien durch die Vergabe von Schulnoten (1-6) bewerten konnten. Am besten schnitten hier Informationen zur Berufsorientierung und Karriereplanung (2,4) und zum Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht (2,6) ab, gefolgt von Informationen zur bedarfsgerechten Unterstützung am Arbeitsplatz, zur Erreichung des Arbeitsplatzes, zu Angeboten für Bewerbungstrainings und zum Bewerbungsverfahren (jeweils 2,7). Etwas schlechter gestaltete sich die Beurteilung von Informationen auf der Website über Unterstützungsmöglichkeiten zur Aufnahme einer Beschäftigung, zur Stellensuche und zur Beantragung von Unterstützungsleistungen (je 2,8). Informationen über Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, über die Existenzgründung und über Hilfen im Falle eines Wohnortwechsels bekamen jeweils die Note 3,0 (siehe Abbildung 2).

Die auf der Plattform verfügbaren Informationen wurden überwiegend als hilfreich (3,6) und aktuell (3,8) angesehen (Bewertungen auf einer Skala von 1 „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „Trifft vollkommen zu“).

Abbildung 2 – Bewertung der Informationen auf der iXNet-Plattform anhand von Schulnoten



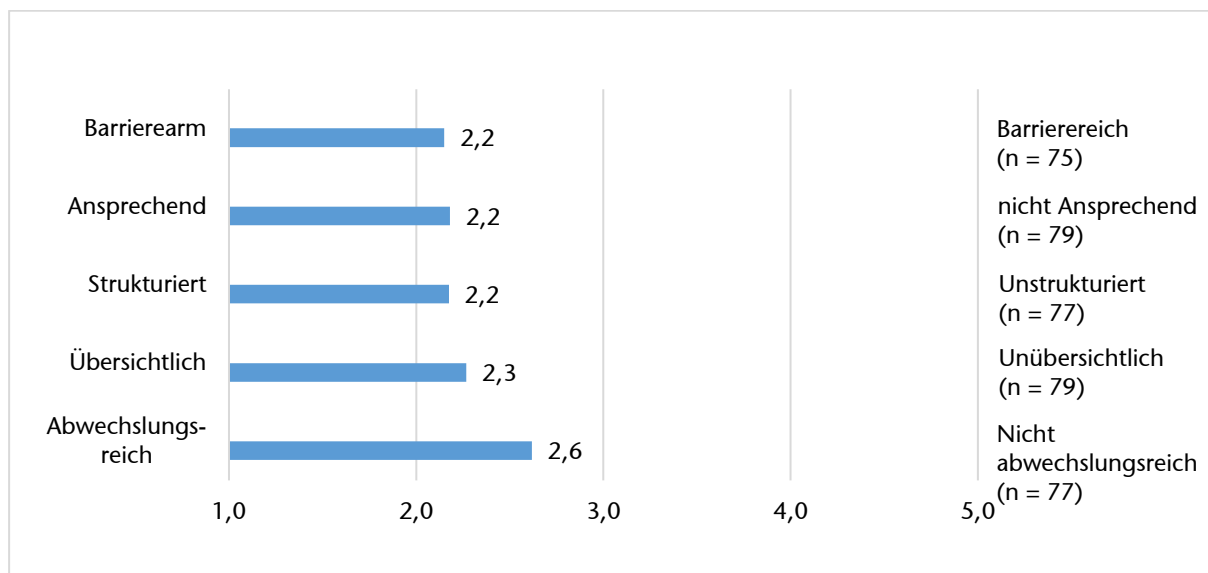
Quelle: Daten der Nutzer*innenbefragung, eigene Berechnung

Auf die Frage, welche Informationen auf der Website fehlen, wurden – wie schon zuvor in der Unterstützer*innenbefragung – diverse Anregungen gegeben, angefangen bei einer Auskunft darüber, was bei einem Quereinstieg in andere Berufe zu beachten sei, über mehr Informationen zu passendem Verhalten in Vorstellungsgesprächen bis hin zu speziellen Hinweisen für die Unterstützung von psychisch beeinträchtigten Personen. Auch hier reichten die Rückmeldungen also sehr weit.

Die Verlinkung mit anderen Angeboten wurde von den Befragten durchschnittlich mit der Note 2,6 bewertet. Fehlen würden partiell Links zu weiteren Angeboten der Berufsberatung, Selbsthilfeorganisationen und Unterstützungsprogrammen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Die qualitativ befragten Nutzer*innen führten hier zum Teil noch relativ spezifische Teilaspekte ins Feld, die Arbeitsmarktfragen nur noch am Rande berührten und allenfalls noch in einem erweiterten Verständnis zur Konzeption der iXNet-Plattform passten – z.B. Fragen der Alterssicherung von Menschen mit Behinderung oder allgemein der gesellschaftliche Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen. Bemängelt wurde von den Befragten zum Teil die Verlinkung von iXNet auf andere, selbst nicht barrierefreie Websites.

Die Gestaltung der Website konnte in der Online-Befragung der Nutzer*innen auf einer 5-stufigen Skala bewertet werden (bspw. 1=ansprechend, 3 = neutral und 5= nicht ansprechend). Die Bewertung fiel überwiegend positiv aus: ansprechend (2,2), barrierearm (2,2), strukturiert (2,2), übersichtlich (2,3) und abwechslungsreich (2,6) (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3 – Gestaltungsbewertung der Website



Quelle: Daten der Nutzer*innenbefragung, eigene Berechnung

Mitunter wurde von Problemen bei der Orientierung in der Menüführung bzw. bezüglich der Struktur der Website berichtet. Angeregt wurde zudem, die Website auch in englischer Sprache anzubieten und im Hinblick auf die visuelle Darstellung wurde empfohlen, mit weniger Bildmaterial zu operieren: „*Sehr schön gestaltet, aber optisch auch sehr überladen (ich habe*

keine Sehbeeinträchtigung), viele Texte wiederholen sich regelmäßig – weniger ist mehr. Die Fotos sind sehr schön, aber Ballast, ständig muss nach unten gescrollt werden" (Freitext in der quantitativen Nutzer*innenbefragung).

Relativ wenige Personen griffen im Übrigen bei der Nutzung der Website auf Hilfsmittel zurück: 5,0 % nutzten einen Screenreader, 2,8 % eine (Bildschirm-)Lupe, 2,8 % eine Vorlesesoftware und 3,7 % andere Hilfsmittel. 89,0 % gaben an, keinerlei Hilfsmittel verwendet zu haben.

Um die Barrierefreiheit der Plattform weiter zu verbessern, wurde von den Befragten vorgeschlagen, eine Sprachsteuerung und einen individuell verstellbaren Kontrast zu ermöglichen und die Farbwahl nutzerfreundlich zu gestalten.

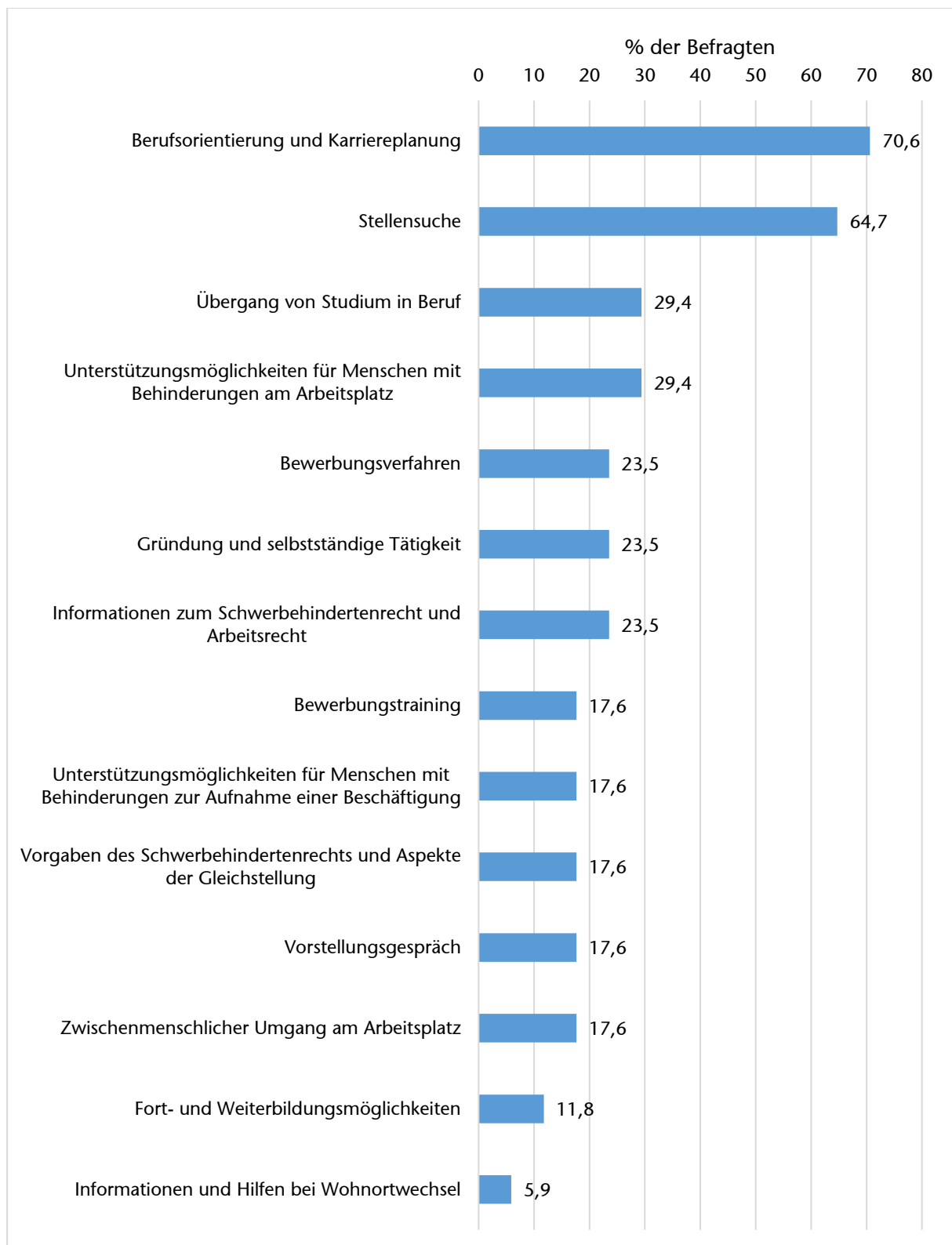
Aus der qualitativ angelegten Nutzer*innen-Befragung geht darüber hinaus hervor, dass die Website und ihre Inhalte sowie das darüber vermittelte Angebot insgesamt gut angenommen wurden. Notiz genommen haben die qualitativ befragten User*innen von der Plattform durch verschiedene Kanäle, darunter Selbsthilfeorganisationen und diverse Newsletter. Eine verstärkte Bewerbung könnte aus ihrer Sicht noch über Universitäten und Integrationsfachdienste erfolgen.

Alle qualitativ befragten Nutzer*innen gaben zudem an, dass sie die Website mehrmals wöchentlich aufrufen. Erfolgte eine Nutzung, war sie bei ihnen also intensiv. Besonderes Interesse galt dabei dem Themenfeld „Berufs- und Arbeitssuche“ und den iXNet-Foren. Bedenken zur Nutzung der Website, etwa datenschutzrechtlicher Art, gab es bei den qualitativ befragten Nutzer*innen nicht. Die Auffindung von Inhalten auf der Website funktioniere gut, es fehlten lediglich vereinzelt Informationen über relativ spezifische Aspekte, z.B. zur Altersvorsorge von Menschen mit Behinderung oder allgemein zum gesellschaftlichen Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen. Bemängelt wurden Links zu weiteren, nicht barrierefreien Websites, für die iXNet selbst aber nicht die Verantwortung trägt. Die Beurteilung der Gestaltung und der Barrierefreiheit der iXNet-Plattform wurden im Großen und Ganzen positiv gesehen.

5.2.2. Foren

Um die iXNet-Foren aktiv nutzen zu können, die Akademiker*innen mit Behinderung auf der Website Gelegenheit geben, sich untereinander über Erfahrungen, Probleme und Lösungsmöglichkeiten im Kontext von Arbeit und Behinderung auszutauschen, war zunächst eine Registrierung auf dem Portal erforderlich. Insgesamt gab es 193 registrierte Nutzer*innen. Der statistisch orientierte Teil der schon Nutzer*innenbefragung machte hier deutlich, dass den Plattform-Nutzer*innen die Möglichkeit, sich mit anderen Akademiker*innen mit Behinderung auszutauschen und vernetzen zu können – wie es in den Foren der Fall ist –, wichtig ist (3,6 auf einer Skala von 1 „überhaupt nicht wichtig“ bis 5 „Sehr wichtig“). Die Zufriedenheit mit dem Austausch in den Foren war unter den Befragten hoch (3,6). Von den 14 in der Nutzer*innenbefragung berücksichtigten Themen wurden „Berufsorientierung und Karriereplanung“ (70,6 % der Befragten) und „Stellensuche“ (64,7 %) am häufigsten in den Foren diskutiert (siehe Abbildung 4). Schon spürbar weniger Austausch gab es bezüglich der Themenkomplexe „Übergang von Studium in Beruf“ und „Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz“ (je 29,4 %). Je 23,5 % der Teilnehmer*innen gaben an, sich über „Bewerbungsverfahren“, „Gründung und selbstständige Tätigkeit“ und „Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)“ ausgetauscht zu haben. Die Themengebiete „Bewerbungstraining“, „Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Beschäftigung“, „Vorgaben des Schwerbehindertenrechts (Kündigungsschutz) und Aspekte der Gleichstellung“, „Vorstellungsgespräch“ und „Zwischenmenschlicher Umgang am Arbeitsplatz“ wurden von jeweils 17,6 % der Befragten angegeben. Schlusslichter bildeten mit 11,8 % „Fort- und Weiterbildungen“ und „Informationen und Hilfen bei Wohnortwechsel“ (5,9 %).

Abbildung 4 – Austausch in den Foren zu den genannten Themen (n = 15)



Quelle: Daten der Nutzer*innenbefragung, eigene Berechnung

Auch von den qualitativ befragten Nutzer*innen der Website wurden die Foren positiv beurteilt, dort fänden sich nützliche Informationen in den Beiträgen. Insgesamt wurden von ihnen die Foren als Möglichkeit, sich unter Peers auszutauschen, als gut und hilfreich angesehen. Teilweise schienen den befragten Nutzer*innen die eher geringen Aktivitäten in den Foren zu denken zu geben, auch wenn sie ihren Erfahrungen nach im Zeitverlauf zugenommen hätten. Die tendenziell tatsächlich eher verhaltene Nutzung brachte es in iXNet auch mit sich, weitere Austauschformate ins Leben zu rufen.

5.2.3. Zwischenfazit zur Website-Nutzung

Die Ergebnisse aus der Begleitforschung zeigen, dass die interessierten Nutzer*innen, die nach Ansicht der ersten Seite auf dem Portal blieben, zu einem intensiven Gebrauch der Website neigten. Hilfsmittel kamen hierbei allenfalls sporadisch zum Einsatz. Die Mehrheit griff direkt über die Website-Adresse auf das Portal zu, war also bereits vor dem Besuch über die Existenz von iXNet informiert.

Das Angebot wurde von den befragten Nutzer*innen ebenso wie die Aufmachung der Website insgesamt positiv beurteilt. Das gilt vor allem für das Themengebiet „Berufsorientierung und Karriereplanung“, das im Verbund mit Fragen der Stellensuche auch in den Foren am eingehendsten diskutiert wurde. Weniger gut bewertet wurde das Informationsangebot zu Hilfen bei einem Wohnortwechsel, das allerdings thematisch auch nicht im Fokus des Projektangebots stand. Das letztgenannte Themenfeld wurde auch in den Foren nicht von den Nutzer*innen angesprochen.

Die Vernetzungs- und Austauschoptionen hatten bei den befragten Nutzer*innen einen hohen Stellenwert, womit eine wesentliche Intention von iXNet auch ihren Widerhall in der Nutzer*innenbefragung fand. Gemessen daran stellte sich die Verwendung der Foren mit der Zahl der registrierten Personen noch recht verhalten dar. Für Austausch und Vernetzung wurden daher im Projekt ergänzende Formate entwickelt (siehe Kapitel 5.3).

Die Nutzer*innenbefragung förderte einige Verbesserungsoptionen zutage, etwa im Bereich inhaltlicher Ergänzungen, bei der Anordnung von Inhalten auf der Website und in Bezug auf die Barrierefreiheit. Diese wurden wiederkehrend an die Praxis weitergegeben, um das Projektangebot stetig zu verbessern und fortzuentwickeln.

5.3. Weitere Austauschformate in iXNet – „Get-Togethers“ und „Resilienzgruppen“

Es wurde bereits ausgeführt, dass den Austauschmöglichkeiten zwischen Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung von den befragten iXNet-Nutzer*innen und übrigens auch vom für die Betreuung der Foren zuständigen Projektpersonal eine große Bedeutung beigemessen wurde, dass aber gleichwohl die Online-Foren insgesamt eher verhalten genutzt wurden. Das führte zur Einrichtung weiterer Vernetzungs- und Austauschformate im Projekt, in denen die Belange und Bedürfnisse von Akademiker*innen mit Behinderung besser berücksichtigt werden sollten, als es über die Foren alleine möglich gewesen wäre. Hierzu gehörten die sog. „Get-Togethers“ (auch als „Kamingespräche“ bezeichnet) und die „Resilienzgruppe“.

Es gab im Projektverlauf fünf „Get-Togethers“. Die erste Veranstaltung bot die Möglichkeit, über Erfahrungswissen in der akademischen Welt im Kontext psychischer Beeinträchtigungen vertieft zu diskutieren. Daran haben 20 Personen teilgenommen. Das zweite „Get-Together“ zum Thema Resilienz war zunächst für 20 Teilnehmende geplant. Aufgrund des großen Interesses (50 Anmeldungen) wurde die Veranstaltung kurzfristig umkonzipiert, indem die Gespräche in drei Kleingruppen stattfanden, sodass am Ende 35 Interessierte teilnehmen konnten. Wegen der erhöhten Nachfrage wurde drei Monate später eine „Resilienzgruppe“ mit fünf Gruppentreffen angeboten. Mit ihr wurde ein Angebot installiert, das Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung dabei unterstützte, ihre psychische Gesundheit trotz der alltäglichen Konfrontation mit zum Teil sehr herausfordernden und belastenden Situationen zu erhalten. Im Oktober und November 2021 fanden zwei „Get-Together“ zum Thema Promotion statt. Im ersten ging es um die Promotionsentscheidung, in der zweiten um die Realisierung der Promotion. Neben Akademiker*innen mit Behinderung wurden hier auch Akteur*innen, Unterstützer*innen und Keyholder im Bereich Promotion eingeladen. Für die beiden Veranstaltungen gab es über 80 Anmeldungen. Für das erste Promotions-„Get-Together“ wurden 22 Personen zugelassen, für das zweite 33. Im Februar 2022 fand schließlich das fünfte „Get-Together“ mit dem Titel „Unsichtbare Beeinträchtigungen“ statt. Hierfür gab es 70 Anmeldungen, 50 Personen nahmen tatsächlich teil. Insgesamt gab es in den „Get-Togethers“ und der „Resilienzgruppe“ 165 teilnehmende Personen.

Zu den genannten Vernetzungsveranstaltungen gab es weitgehend positives Feedback, vereinzelt wurde in Bezug auf Gruppengrößen und die Barrierefreiheit bei der technischen (d.h. digitalen) Umsetzung aber auch Kritik geäußert. Die Bewertungen der Teilnehmenden wurden

im Zeitverlauf besser, insbesondere nach konzeptionellen Anpassungen in der „Resilienzgruppe“: Anstatt Resilienzübungen zu betonen, gingen die Organisator*innen dazu über, Gesprächsmöglichkeiten stärker in den Vordergrund zu rücken. Den erweiterten Informationsbedarfen der Projekt-Zielgruppe, die im Zuge der „Get-Together“ speziell im Bereich Promotion festgestellt werden konnten, trug die iXNet-Website durch entsprechende Ergänzungen auf der Informationsplattform Rechnung.

Die genannten Veranstaltungen sollten auch öffentlichkeitswirksam sein und auf iXNet aufmerksam machen. Im Vorfeld wurden zudem immer Bedarfe an Deutscher Gebärdensprache und Schriftsprachdolmetschung abgefragt, um die Barrierefreiheit sicherzustellen.⁶

5.4. Peer-Beratung

iXNet hatte des Weiteren die Aufgabe, ein bundesweit niedrigschwelliges Peer-Beratungsangebot für Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung zu Arbeitsmarktfragen zu schaffen. Für die im Projekt eingesetzten Berater*innen wurde zu diesem Zweck zunächst ein eigenes Schulungskonzept entwickelt. Daraufhin wurde gezielt Personal gesucht, das neben den formalen Qualifikationsanforderungen auch dem Peer-Anspruch gerecht wurde.

Grundlage für die folgenden Ausführungen zur Peer-Beratung bilden die Beratungsdokumentationen im Projekt, leitfadengestützte Interviews mit dem eingesetzten Beratungspersonal und Erkenntnisse, die aus der Nutzer*innenbefragung gewonnen wurden.

5.4.1. Merkmale und Ansprüche des Beratungspersonals

Um den Peer-Anspruch in der iXNet-Beratung einzulösen, wurde bei der Personalauswahl darauf geachtet, sowohl das Bildungsniveau als auch biografische Behinderungserfahrungen mit den Merkmalen der Zielgruppe des Projekts zur Deckung zu bringen. Vor diesem Hintergrund wiesen sämtliche Berater*innen im Projekt einen akademischen Bildungsabschluss auf und sie hatten auch alle eine anerkannte Schwerbehinderung. Eine weitere Gemeinsamkeit der Peer-Berater*innen lag darin, dass sie vor der Projektanstellung schon beruflich Kontakt mit (angehenden) Akademiker*innen mit Behinderung hatten, dass sie meist bereits langjährig berufs-

⁶ Wegen der Kürze des Kapitels wird hier auf ein eigenes Zwischenfazit verzichtet.

tätig waren und dass sie über praktische Erfahrungen in der Beratung zu Fragen von Erwerbsarbeit, Beruf und Studium verfügten. In anderer Hinsicht gestaltete sich ihre Zusammensetzung heterogen. So divergierten Art, Ausmaß und Entwicklung der Behinderungen im Lebenslauf, außerdem die Disziplinen, in denen sie ihre akademischen Abschlüsse erzielt hatten. Vertreten waren die Sozial-, Verhaltens- und Gesundheitswissenschaften sowie Abschlüsse in der Sozialen Arbeit und (Sozial-)Pädagogik. Des Weiteren waren die befragten Berater*innen in der Vergangenheit auf unterschiedlichen Gebieten aktiv, etwa in Selbsthilfeorganisationen, unabhängigen Beratungsstellen oder in Universitäten.

5.4.2. Inhalt und Ablauf der Beratungen

Als die Peer-Beratungen im Projekt erstmals zum Einsatz kamen, bestanden noch keine praktischen Erfahrungen darüber, mit welchen Anliegen sich die Ratsuchenden letztlich an die iXNet-Berater*innen wenden würden. Das Beratungspersonal wies vor diesem Hintergrund darauf hin, dass es in der praktischen Arbeit sehr wichtig gewesen sei, sich offen für unterschiedliche Themen und Formen der Beeinträchtigung zu zeigen. Anders als ursprünglich erwartet, sei die iXNet-Beratung deshalb zu einer „[...] *Mischung [aus] Begleitung, Coaching, Mentoring*“ (Transkript_BI_01) geworden, die deutlich über die ursprüngliche Idee einer klassischen Beratung mit „[...] *ein oder zwei Kontakten*“ (Transkript_BI_01) hinausgehe. Dies wurde auch von den befragten Nutzer*innen bestätigt und zugleich für eine wichtige Option gehalten: „*Das war schon ganz gut, weil ich ja recht viel ihr erzählen musste, damit sie natürlich auch [...] das Problem für mich persönlich erstmal nachvollziehen kann*“ (Transkript_NBI_01).

Die häufig mehrmalige Kontaktaufnahme ging auch aus der Beratungsdokumentation der iXNet-Peer-Berater*innen hervor, die der Begleitforschung zur Verfügung gestellt wurde. Demnach wurden von 35 Personen 18 (51,4 %) in einem einzelnen Kontakt beraten, 28,6 % der Beratungen bestanden aus zwei Kontakten, 5,7 % der Konsultationen aus drei Kontakten und 14,3 % aus mehr als drei Kontakten. Die auf die einzelnen Ratsuchenden entfallende Gesamtdauer der Beratung, bei der der Zeitaufwand für alle Beratungskontakte einer Person zusammen betrachtet wird, variierte sehr stark und bewegte sich zwischen zehn Minuten und 15 Stunden. Bei acht Personen betrug die Summe der Beratungsdauer eine Stunde oder weniger, während sie sich bei elf Personen auf drei oder mehr Stunden belief. Die durchschnittliche Dauer der Beratungen betrug 2 Stunden und 54 Minuten.

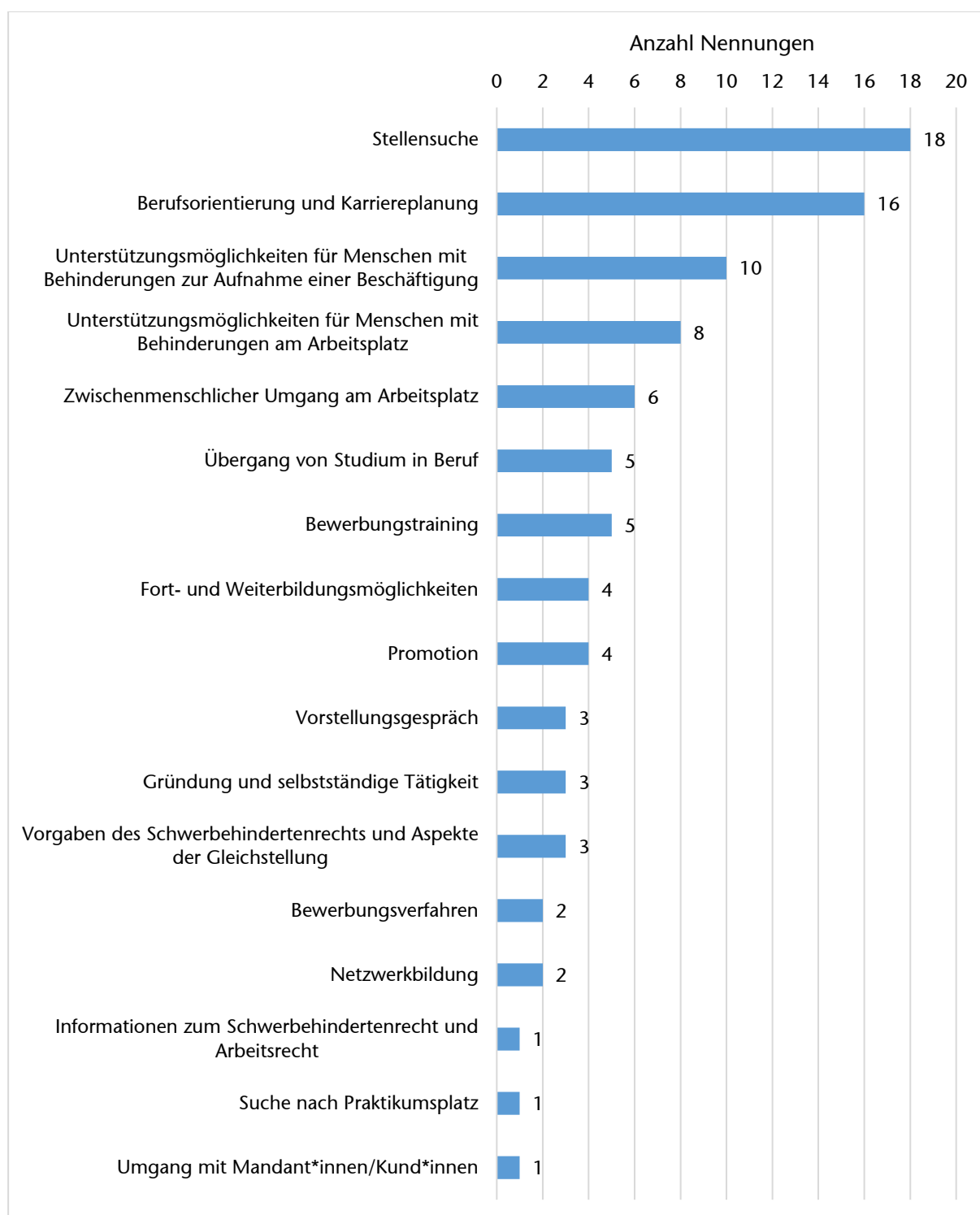
Das Beratungspersonal berichtete in diesem Zusammenhang von häufig komplexen und sehr fallspezifischen Fragen, die eine intensive und auch empathische Betreuung über einen längeren Zeitraum hinweg erforderlich gemacht habe. Auch seien hier die besonderen Hintergrundbedingungen, vor allem in Bezug auf die verschiedenen Erwerbsbiografien und Behinderungskonstellationen, miteinzubeziehen gewesen.

Die meisten Anfragen hätten die Themen „[...] *Arbeitssuche, Berufseinstieg und die Bewältigung der Behinderung im Berufsalltag*“ (Transkript_BI_04) im akademischen Kontext betroffen. Diese Angabe aus den Berater*inneninterviews deckt sich auch mit den Angaben aus der Beratungsdokumentation (siehe Abbildung 5). „Stellensuche“ nahm hier mit Abstand die bedeutendste Rolle ein (21,4 % der gesamten Nennungen), gefolgt von „Berufsorientierung und Karriereplanung“ (19,0 %) und „Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Beschäftigung“ (11,9 %). Die am wenigsten behandelten Themenschwerpunkte waren mit je nur einer Nennung (1,2 %) „Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht“, „Suche nach Praktikumsplatz“ und „Umgang mit Mandant*innen/Kund*innen“.

Um den unterschiedlichen Anliegen der Ratsuchenden gerecht zu werden, wurden nach Auskunft des Beratungspersonals die Beratungsanfragen intern immer jenen Berater*innen im Team zugeordnet, von denen angenommen wurde, im Einzelfall am besten weiterhelfen zu können. Zwischenzeitlich sei es hier auch vorgekommen, dass mehrere Berater*innen mit einem Fall betraut gewesen seien.

Peer-Beratungen konnten im Projekt telefonisch, per E-Mail und virtuell über Videokonferenz-Tools abgehalten werden. Persönliche Kontakte wurden von den eingesetzten Berater*innen zwar sehr befürwortet, waren aber vor allem pandemiebedingt nicht möglich. Die Nutzer*innenbefragung belegte, dass es den meisten, die eine iXNet-Beratung in Anspruch genommen haben, wichtig war, mit dem Beratungspersonal ins Gespräch zu kommen. Aus der Beratungsdokumentation wird ersichtlich, dass bei allen Beratungen der Erstkontakt per E-Mail hergestellt wurde. Anschließend fanden nur zwei der Beratungen ausschließlich per E-Mail statt, 24 der Konsultationen wurden telefonisch durchgeführt. Acht Beratungen fanden per Videokonferenz statt, eine davon mit Gebärdendolmetscher*in.

Abbildung 5 – Themenschwerpunkte der Beratungen (n = 27)



Quelle: Daten der Beratungsdokumentation, eigene Berechnung

Nach den Angaben der Beratungsdokumentation waren die Beratenen überwiegend weiblich (62,9 %) und zwischen 26 und 40 Jahre alt (68,6 %). Sie wiesen sehr unterschiedliche Behinderungsarten und zum Teil auch Mehrfachbehinderungen auf. Im Vordergrund standen Körper- (38,2 %) und psychische Behinderungen (29,4 %), gefolgt von chronischen Erkrankungen (11,8 %) und Sehbeeinträchtigungen (8,8 %). Andere Behinderungsarten kamen zwar auch vor, waren aber relativ selten.

5.4.3. *Bewertung und Verbesserungsmöglichkeiten der Beratung*

Das in iXNet eingesetzte Beratungspersonal hielt die im Projekt angebotene Peer-Beratung für die Zielgruppe generell für sehr relevant und betonte dabei in der Regel den niedrigschwelligen Charakter. Das Angebot sei von großer Bedeutung, weil es sich bei Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung um eine relativ spezielle Personengruppe handle, die „[...] *darüber hinaus manchmal mit sehr spezifischen Fragestellungen an die Beratung*“ (Transkript_BI_04) heranträte. Die Besonderheit gegenüber anderen Beratungsangeboten bestehe gerade darin, dass die Peers in iXNet „[...] *Ratsuchende auffangen und abholen*“ (Transkript_BI_01) und für diese eben „[...] *niedrigschwellig [...] ansprechbar*“ (Transkript_BI_01) seien.

Die Bewertung der Peer-Beratung fiel in der Nutzer*innenbefragung ebenfalls sehr positiv aus. Auf einer Skala von 1 „überhaupt nicht wichtig“ bis 5 „sehr wichtig“ wurde das Angebot mit einem Durchschnittswert von 3,8 als bedeutsam erachtet, die Beratungsqualität erhielt in differenzierter Form ebenfalls sehr gute Beurteilungen (1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft vollkommen zu“): insbesondere die Optionen der Kontaktaufnahme (4,0), die fachliche Kompetenz des Personals (3,7), die Hilfe dabei, sich über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren (3,7) und die Weiterleitung an andere einschlägige Stellen (3,5). Angeregt wurde von Nutzer*innenseite außerdem, in der Beratung auch noch mehr auf die berufliche Eignung einzugehen, „[...] *dass man sagen kann [...] das wäre Ihre Berufung oder das nicht*“ (Transkript_NBI_01).

Die positive Resonanz auf Seiten der Nutzer*innen deckte sich mit der Wahrnehmung der Peer-Berater*innen, die in der Regel von positiven Feedbacks berichteten. Sie hätten im Großen und Ganzen auch den Eindruck, den Ratsuchenden meist gut weitergeholfen zu haben, außerdem habe aus ihrer Sicht in der Beratung die „[...] *Peer-to-Peer-Situation gut gewirkt*“ (Transkript_BI_02). Dies wurde im Wesentlichen auch von Nutzer*innenseite bestätigt, wichtig sei aber vor allem, dass sich der oder die Berater*in „[...] *ein fühlen kann, also dass sie weiß, wovon*

sie spricht“ (Transkript_NBI_01) und das sei im Prinzip auch möglich, ohne selbst eine Behinderung zu haben. Dennoch lässt sich festhalten, dass der Peer-Charakter von beiden Seiten geschätzt wurde.

Allerdings habe es nach Auskunft der iXNet-Berater*innen auch Situationen gegeben, in denen den Ratsuchenden nicht habe geholfen werden können bzw. in denen die Unterstützungs- oder Erfolgserwartungen der Beratenen aus ihrer Sicht zu hoch gewesen seien, etwa was den Anspruch einer raschen Einmündung in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse anging. Hier sei unter den Peer-Berater*innen mitunter der Eindruck entstanden, an die Grenzen des Leistbaren zu kommen und den Erwartungen der Ratsuchenden nicht gerecht werden zu können. Außerdem habe die Corona-Pandemie die Beratungen erschwert, insbesondere weil die Beratungsgespräche nicht hätten in Präsenz stattfinden können.

Feedbacks der Ratsuchenden seien den Berater*innen zufolge genutzt worden, um die Beratungsdienstleistung kontinuierlich zu verbessern. Optimierungsmöglichkeiten gebe es aus ihrer Sicht noch bei der Vernetzung mit Expert*innen, um Ratsuchende bei Spezialfragen gut weitervermitteln zu können, zudem sei in der Zielgruppe noch besser zu verdeutlichen, dass die iXNet-Beratung ein sehr weitreichendes Angebot darstelle und auch „[...] *Coaching und Begleitung*“ (Transkript_BI_04) miteinschließe. Von Nutzer*innenseite wurde noch angeregt, Whatsapp oder andere vergleichbare Formate als Kontaktoption für die Peer-Beratung aufzunehmen.

5.4.4. Zwischenfazit zur Peer-Beratung

Die Peer-Beratung in iXNet hat sich zu einem weitreichenden Angebot entwickelt, das von Ratsuchenden häufig intensiv in Anspruch genommen wurde und verschiedentlich schon eher den Charakter eines Coachings angenommen hat. Die Anforderungen an die Beratung waren sehr heterogen und erforderten ein vertieftes Fachwissen, das den Berater*innen von den Nutzer*innen auch attestiert wurde. Die Kontaktoptionen waren vielfältig, hätten aus Sicht der Ratsuchenden aber ggf. noch erweitert werden können. Die Beratung in Präsenzform wurde grundsätzlich von beiden Seiten gewünscht, konnte pandemiebedingt aber nicht in der Projektlaufzeit angeboten werden. Die Angebotsbeurteilung durch die Nutzer*innen gestaltete sich sehr positiv, zum Teil hatten die Berater*innen aber die Wahrnehmung, mit zu hohen Erfolgserwartungen konfrontiert zu werden und an die Grenzen des Leistbaren zu kommen. Die an das Personal gestellten Ansprüche waren partiell entsprechend hoch.

5.5. Öffentlichkeitsarbeit

Wie das für Öffentlichkeitsarbeit zuständige Personal der Begleitforschung mitteilte, wurde ab Projektbeginn ein Promotion-Konzept (PR-Konzept) entwickelt, das das Ziel hatte, den Bekanntheitsgrad von iXNet laufend zu verbessern. PR-Konzepte solcher Art haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die bereitgestellten Angebote von denjenigen, denen sie zugedacht sind, gut aufgefunden werden können. Wichtige Punkte, die in diesem Zusammenhang von vergleichbaren Digitalangeboten genannt werden (vgl. Zauter & Lehmann 2021: 136ff.), sind

- ❖ die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit (z.B. über Pressemitteilungen),
- ❖ die Nutzung von E-Mailverteilern,
- ❖ das Verteilen von Flyern,
- ❖ eine gute Website-Platzierung bei Online-Suchmaschinen,
- ❖ Präsenz im Bereich Social Media,
- ❖ das Verfassen von Tagungsbeiträgen und (Fach-)Artikeln sowie
- ❖ das gezielte Ansprechen von Organisationen und Berufsträgern, die die Zielgruppe gut kennen und mit ihr in Kontakt stehen.

Das PR-Konzept von iXNet enthielt entsprechende Instrumente, mit denen sowohl die externe (z.B. mit der Fachpresse) als auch die interne Kommunikation (z.B. zwischen den Projektpartner*innen bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere mit dem Hildegardis-Verein, oder mit Mentees und Mentor*innen) PR-gerecht gesteuert werden sollten. Mit ihm sollte es gelingen, möglichst viele Akademiker*innen mit Behinderung zu erreichen, um hochqualifizierte Kräfte mit Behinderung durch das „Inklusive Expert*innen-Netzwerk“ in ihrer beruflichen (Weiter-)Entwicklung zu stärken und ihre berufliche Teilhabe bzw. ihre Karrieren am akademischen Arbeitsmarkt durch Austausch und Vernetzung voranzubringen.

Das PR-Konzept beruhte auf vier Säulen: (1) Analyse, (2) Konzeption, (3) PR-Theorie und (4) PR-Maßnahmen. Das Fundament bildeten fortlaufende Diskussionen im Projektverbund im Rahmen von Beirats- und internen iXNet-Treffen. Leitplanken für die Ausgestaltung der PR-Aktionen gaben Personalkapazität, Budget und Projektlaufzeit vor.

Zur Entwicklung des PR-Konzepts wurde eine Mindmap erstellt, die auf theoretischen Überlegungen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit basierte, welche auf die besonderen Anforderungen des iXNet-Projekts zugeschnitten werden mussten, denn bei iXNet handelte es sich um ein zeitlich befristetes Projekt mit vier Kooperationspartner*innen, nicht um ein Unternehmen oder eine Hochschule, von denen klassische PR betrieben werden kann. In der Mindmap mit den praktischen Umsetzungsschritten wurden kontinuierlich Anpassungen und Aktualisierungen vorgenommen, um das PR-Konzept in den verschiedenen Phasen des Projektaufbaus weiterzuentwickeln und an veränderte Anforderungen anzupassen. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehörten das Organisieren und Teilnehmen an öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, das Erstellen von Presse- und Werbematerial, Vortrags- und Publikationstätigkeiten sowie die Erstellung eines eigenen iXNet-Newsletters. Um die Website für Nutzer*innen noch attraktiver zu gestalten, wurde außerdem dafür Sorge getragen, dass im Portal und im Forum kontinuierlich neue Texte und Beiträge eingestellt wurden. Diese sollten die Nutzungsintensität erhöhen und der Öffentlichkeitsarbeit zusätzliches Material liefern, um beispielsweise die News-Rubrik der Website oder den Twitter-Kanal zu bestücken und auszubauen. Die Öffentlichkeitsarbeit ging darüber hinaus gezielt auf bestimmte Organisationen wie Fachverbände und Selbsthilfeorganisationen oder auch Beratungsstellen für Studierende mit Behinderung, Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben, Integrationsämter und Landesbehindertenbeauftragte zu. Es gab auch einen iXNet-Podcast, mit dem iXNet-Nutzer*innen angesprochen und gebunden werden sollten. Die Podcasts fokussierten unterschiedliche Aspekte der Arbeitssuche, Bewerbung und Berufssituation behinderter Menschen.

Schwierigkeiten für die Öffentlichkeitsarbeit ergaben sich vor allem daraus, dass durch die Corona-Pandemie viele Veranstaltungen und Aktivitäten lediglich digital stattfinden konnten. Das erschwerte die Ansprache potenzieller Interessent*innen.

Die Öffentlichkeitsarbeit machte auch auf die Begleitforschung von iXNet und diesbezügliche Teilnahmemöglichkeiten aufmerksam. Umgekehrt war die Öffentlichkeitsarbeit Gegenstand der Interviews in der wissenschaftlichen Begleitung. Dort wurde z.B. ausgeführt, dass es aus Sicht des in der iXNet-Beratung tätigen Personals prinzipiell möglich wäre, noch weitere Social Media-Kanäle zu nutzen, um das iXNet-Angebot zu bewerben, und eine Zusammenarbeit mit einer noch größeren Zahl von einschlägigen Organisationen anzustreben, um den Bekanntheitsgrad weiter zu erhöhen.

5.5.1. Zwischenfazit zur Öffentlichkeitsarbeit

Um iXNet bekannt und der Zielgruppe zugänglich zu machen, wurde auf vielfältige Weise Öffentlichkeitsarbeit im Projekt betrieben und zu Beginn ein eigenes PR-Konzept entwickelt. Die Corona-Pandemie hat auch hier die Aktivitäten erheblich erschwert, insbesondere was Präsenzauftritte bei einschlägigen Veranstaltungen anbelangt. Erweiterungsmöglichkeiten für die Öffentlichkeitsarbeit wurden von den Befragten vor allem im Hinblick auf interorganisationale Kooperationen mit interessanten Partner*innen und auf dem Gebiet der Social Media gesehen.

5.6. Mentoring-Programm

Das iXNet-Projekt beinhaltete auch ein eigens entwickeltes Mentoring-Programm mit Peer-Charakter, das vom Hildegardis-Verein in zwei Runden durchgeführt wurde. Die erste Mentoring-Runde fand von Dezember 2019 bis Dezember 2020 statt und umfasste 20 Mentoring-Tandems, die zweite Runde mit 22 Tandems erstreckte sich auf den Zeitraum von Juli 2020 bis Juli 2021 – hier gab es auch eine*n Mentor*in, der/die drei Mentees betreute.

Wie alle Projektbausteine wurde auch das Mentoring-Programm vom IfeS wissenschaftlich begleitet. In diesem Kontext führte die Begleitforschung problemzentrierte qualitative Interviews mit der Mentoring-Koordination sowie mit beteiligten Mentor*innen und Mentees durch. Die Befragung der Mentoring-Koordination bezog sich auf beide Mentoring-Runden. In der ersten Mentoring-Runde wurden sechs Mentor*innen und fünf Mentees qualitativ befragt. In der zweiten waren es drei Mentor*innen und vier Mentees.

Die Befragung der Mentoring-Koordination behandelte Vorerfahrungen der Organisation und des Personals mit der Durchführung von vergleichbaren Programmen, Intention und Ziele des iXNet-Mentorings, Umsetzungserfahrungen mit dem iXNet-Mentoring, seine Einbettung in den Gesamtzusammenhang des Projekts und Verbesserungsoptionen für künftige Mentoring-Angebote in vergleichbarer Ausrichtung. Bei den Mentor*innen und den Mentees wurde zunächst der berufliche und akademische Hintergrund thematisiert. Teil der Interviews waren des Weiteren Fragen zum Programmzugang, zur Teilnahmemotivation, zur Programmbewertung sowie Gesprächsergänzungen, die den Interviewpartner*innen in Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm außerdem noch wichtig erschienen.

Für die Datenauswertung wurde ein eigenes Kodierschema entwickelt, das eine strukturierte qualitative Auswertung ermöglichte (siehe Tabellen A23 – A25). Die Ergebnisse der Koordinations-, Mentor*innen- und Mentee-Interviews werden im Folgenden zunächst getrennt voneinander dargestellt und fließen danach in ein gemeinsames Zwischenfazit ein.

5.6.1. Mentoring-Koordination

Sowohl der Hildegardis-Verein im Allgemeinen als auch das für die Mentoring-Koordination von iXNet eingesetzte Personal im Speziellen hatte im Vorfeld des Projekts über mehrere Jahre hinweg Erfahrungen mit der Organisation und Umsetzung von Mentoring-Programmen – u.a. auch für Menschen mit Behinderung – gesammelt und verfügte deshalb vor Beginn des iXNet-Mentorings bereits über eine reichhaltige Expertise auf diesem Gebiet. U.a. hatte der Hildegardis-Verein vor iXNet das erste bundesweite Mentoring-Programm für Studierende mit chronischen Erkrankungen durchgeführt und im Zuge dessen notwendiges Wissen darüber angehäuft, was bei der Bereitstellung entsprechender Angebote für Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu beachten ist. *„Das war ein absoluter Lernprozess mit einer steilen Kurve“* (Transkript_MKI_01).

Der Mentoring-Anspruch sei nach Auskunft der Mentoring-Koordination immer zielabhängig und könne daher im Prinzip sehr unterschiedlich ausfallen. Im iXNet-Projekt bestehe das Ziel darin, Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung in Arbeit zu bringen. Hier könne es sowohl um Menschen gehen, die gerade erst ihren Hochschulabschluss erreicht haben als auch um Personen, die bereits einmal im Arbeitsleben gestanden haben und z.B. nach einer krankheitsbedingten Auszeit nun wieder Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Die Unterstützung im Mentoring sei aber breiter angelegt als die reine Arbeitsvermittlung. Daher komme es hier auch zu Fortschritten bei den Teilnehmer*innen, die nicht ausschließlich an einer Arbeitsaufnahme abgelesen werden könnten, sondern auch die Persönlichkeitsentwicklung betreffen. Die Arbeitsvermittlung *„[...] ist ein hehres Ziel und wenn wir sagen, nur die, die tatsächlich einen Job gefunden haben, gelten als Erfolgsstory, dann ist das schwierig“* (Transkript_MKI_01).

Eine wesentliche Bedingung für den Mentoring-Erfolg bestehe in einer ausreichend langen Betreuungsdauer zwischen Mentor*in und Mentee, die im Idealfall auch von einem vertrauensvollen Umgang geprägt sein und persönlichkeitsbildend wirken solle. Vor diesem Hintergrund sei eine Tandemdauer von zwölf Monaten festgesetzt worden. *„Das ist eine lange Zeit,*

das heißt die beratene oder unterstützte Person weiß, dass jemand für eine Dauer von zwölf Monaten dabei ist“ (Transkript_MKI_01).

Das Mentoring-Programm sehe mehrere Phasen vor. Der Prozess beginne mit einem formalen Bewerbungsverfahren. Dabei würden von den Interessent*innen ein Profilbogen, ein Motivationsschreiben und ein Lebenslauf angefordert, damit sich das Mentoring-Team ein Bild von den Bewerber*innen machen und die Mentor*innen den Mentees anhand verschiedener Kriterien wie Behinderungsart, Studienfach oder Berufsfeld zuordnen könne. Dieser Zuordnungsprozess werde als „Matching“ bezeichnet. Er sei sehr anspruchsvoll, da es oft eine Vielzahl relevanter Merkmale gebe, die dabei berücksichtigt werden könnten, aber nicht notwendigerweise bei allen Bewerber*innen vorlägen. Es sei daher kaum möglich, im Hinblick auf das Matching, aber auch auf andere Programmelemente immer allen Ansprüchen gerecht zu werden: *„Was wir alles leisten sollen in Bezug auf das Matching, [...] die Organisation von Veranstaltungen, [...] die Barrierefreiheit [...], da wird kritisiert ohne Ende“ (Transkript_MKI_01).* Vor diesem Hintergrund könne ein überproportionales Anwerben von Mentor*innen, die schwerer zu gewinnen seien als Mentees, den Vorteil haben, das Matching zu erleichtern und im Falle von Konflikten in den Tandems oder vorzeitigen Teilnahmebeendigungen rascher für Ersatz zu sorgen.

Spannungen gebe es in den Mentoring-Paaren immer wieder, z.B. wenn die an die Mentor*innen herangetragenen Betreuungserwartungen (zu) stark ausgeprägt seien. Bis zu einem gewissen Grad könnten Spannungen in der Mentoring-Beziehung auch als Vorbereitung auf den späteren Berufsalltag gewertet werden, in dem Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kolleg*innen auch nicht immer frei wählbar und harmonisch seien. Damit das Mentoring gut funktionieren könne, dürfe das Vertrauensverhältnis zwischen Mentor*innen und Mentees jedoch nicht grundsätzlich in Frage gestellt sein.

Eine besondere Herausforderung für das iXNet-Mentoring habe darin bestanden, dass die in den Jahren 2020 und 2021 vorgesehenen Präsenzveranstaltungen coronabedingt nicht hätten stattfinden können. Die Mentoring-Koordination habe daher digitale Alternativen entwickelt, die zugleich den Planungs- und Organisationsaufwand erhöht hätten. Digitale Veranstaltungen brächten verschiedene Vorteile mit sich, z.B. könne mit ihnen ein größerer Personenkreis und damit potenziell eine höhere Teilnehmerzahl erreicht werden. Allerdings gebe es zugleich spezifische Umsetzungsanforderungen, um die Barrierefreiheit der Veranstaltungen zu gewährleisten. Das gelte z.B. für das Anpinnen von Gebärdensprachdolmetscher*innen oder die

Nutzung von Chats, in denen Schriftsprachdolmetscher*innen aktiv werden könnten. Grundsätzlich könne digital Vieles eingebaut werden, etwa Whiteboards, Panels oder Abstimmungsverfahren, „[...] *aber dann haben wir immer gedacht, ne, das können wir nicht machen, da können die Blinden nicht mitmachen oder hier können die Hörbehinderten nicht mitmachen*“ (Transkript_MKI_01), und was im digitalen Format unabhängig von der Frage der Barrierefreiheit zu kurz komme, sei die informelle Vernetzung am Kaffeetisch. Hier hätten die Mentees im Programm zwar eine Whatsapp-Stammtischgruppe ins Leben gerufen, ein vollumfänglicher Ersatz sei das aber wohl nicht.

Die Einbindung des Mentoring-Programms in den Gesamtzusammenhang des iXNet-Projekts schätzte die Mentoring-Koordination insgesamt als sehr gut ein. Allerdings habe die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit kaum gemeinsam stattgefunden und diese hätte im Nachhinein betrachtet ggf. auch intensiver ausfallen können. Zudem sei es schade gewesen, dass das Mentoring-Programm ab einem bestimmten Zeitpunkt im Projektverlauf nicht mehr auf der Website sichtbar gewesen sei. Auch wäre in den Anfangsphasen mehr Kommunikation zwischen den Projektpartner*innen vermutlich von Vorteil gewesen. Dieser Aspekt wurde auch selbstkritisch beschrieben:

„Wir müssen uns aber ein bisschen an die eigene Nase fassen, weil wir vielleicht nicht genug kommuniziert haben, für uns war dass das x-te Mentoring, das heißt wir sind mit dem üblichen Tempo in Höchstgeschwindigkeit ausgebrochen“ (Transkript_MKI_01).

Die Mentoring-Koordination berichtete von vielen positiven Rückmeldungen durch die teilnehmenden Mentor*innen und Mentees. Viele Mentees hätten nach ihrer Teilnahme eine Arbeit oder ein Volontariat gefunden, was dem Ziel des iXNet-Mentorings entsprochen habe. In der Regel hätten außerdem auch die Mentor*innen vom Programm profitiert.

Eine Verstetigung des Programms sei wegen des Projektcharakters des iXNet-Mentorings und der begrenzten finanziellen Mittel nicht zu leisten, allerdings entwickelten sich aus dem Mentoring zwischen Mentor*innen und Mentees zum Teil langfristige Beziehungen. Insofern lebe das Mentoring von iXNet partiell auch noch nach Beendigung des iXNet-Projekts fort: *„Wir setzen auf die Initiative der Teilnehmer*innen“* (Transkript_MKI_01).

5.6.2. *Mentor*innen*

Beruflicher und akademischer Hintergrund der Mentor*innen

Da im iXNet-Mentoring der Peer-Charakter großes Gewicht hatte, wurde in der Zuordnung der Mentor*innen zu den Mentees sehr darauf geachtet, dass die Beteiligten in jedem Tandem ähnliche Eigenschaften in den für iXNet relevanten Kategorien aufwiesen. Dementsprechend hatten alle von der Begleitforschung befragten Mentor*innen einen akademischen Abschluss, sie waren erwerbserfahren und hatten fast durchgehend eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung. Eine weitere Gemeinsamkeit der meisten Mentor*innen bestand darin, dass sie in ihrem beruflichen Alltag regelmäßig mit Akademiker*innen mit Behinderung in Kontakt kamen und über Erfahrungen in der Beratung zu Fragen von Erwerbsarbeit, Beruf und Studium verfügten. In anderen Dimensionen gestaltete sich die Zusammensetzung hingegen heterogen. So divergierten Art und biografischer Eintrittszeitpunkt der Behinderung und die Disziplinen, in denen die Mentor*innen ihre akademischen Abschlüsse erzielt hatten. Vertreten waren Verwaltungs-, Politik-, Sozial-, Sprach-, Literatur-, Medien- und Rechtswissenschaften sowie Abschlüsse in der Sozialen Arbeit und Pädagogik. Auf naturwissenschaftlichem Gebiet waren darüber hinaus Lebens- und Ingenieurwissenschaften repräsentiert. Die befragten Mentor*innen waren beruflich zudem in unterschiedlichen Bereichen tätig, etwa in der Bundesagentur für Arbeit, in Selbsthilfeorganisationen, bei konfessionellen Arbeitgeber*innen, in Universitäten oder in Betrieben der Privatwirtschaft.

Zugang zum Mentoring

Zugang zum Bewerbungsverfahren des Mentoring-Programms erhielten die befragten Mentor*innen über unterschiedliche Wege. Entweder hatten sie bereits an früheren Mentoring-Programmen des Hildegardis-Vereins teilgenommen und wurden nun erneut für das iXNet-Projekt als Mentor*innen angefragt (und auch gewonnen), oder sie waren Mitglied im Hildegardis-Verein, nahmen deshalb Notiz vom iXNet-Mentoring und erklärten sich zu einer Teilnahme am Programm bereit. Ein dritter Zugangsweg vollzog sich über Netzwerkbeziehungen,

behinderungsspezifische Nachrichtenportale⁷, die Bundesagentur für Arbeit und Newsletter, in denen für eine Teilnahme geworben wurde.

Um auch in Zukunft erfolgreich Mentor*innen für vergleichbare Vorhaben zu gewinnen und Interesse an einer Teilnahme zu wecken, schlugen die befragten Mentor*innen ergänzende Rekrutierungswege vor:

- ❖ Die Nutzung von Social-Media-Kanälen: *„Ich denke so prinzipiell sind die meisten Leute wirklich auf Twitter, Facebook, und wie sie alle heißen, unterwegs, dass man da vielleicht auch einen Zugang hat“* (Transkript_MT_MOI_05),
- ❖ Informationen zum Mentoring-Angebot gerade für Akademiker*innen mit Behinderung noch mehr *„[...] in die Unis zu tragen“* (Transkript_MT_MOI_06) und
- ❖ über die *„[...] Netzwerke von Integrationsämtern und Jobcentern“* (Transkript_MT_MOI_01) Aufmerksamkeit für das Mentoring-Programm zu generieren.

Teilnahmemotivation

Für die Teilnahme an Mentoring-Programmen kann es verschiedene Beweggründe geben. Wichtige Triebfedern für die Mentor*innen des iXNet-Projekts waren gesellschaftspolitische Ziele, altruistische Motivlagen und manchmal auch die Erwartung, einen persönlichen Gewinn aus der Teilnahme zu ziehen. Zur ersten Kategorie gehörte die allgemeine Bestrebung, mehr Akzeptanz für Diversität und Behinderung im Arbeitsleben zu schaffen und den Peer-Ansatz in der Beratungs- und Unterstützungspraxis weiter zu stärken. Die zweite bezog sich auf das als Bereicherung empfundene Anliegen, konkreten Personen mit (Schwer-)Behinderung berufsbezogene Unterstützung zu bieten und ihnen auf ihrem Karriere- und Lebensweg zu helfen. Hier konnte auch der Umstand, selbst in der Vergangenheit als Mentee Unterstützung erhalten oder Startschwierigkeiten im Arbeitsleben gehabt zu haben, eine Rolle spielen.

„Mir ist es eigentlich wichtig, Leute zu unterstützen und auch natürlich schwerbehinderte Menschen zu unterstützen, und ich finde es immer hilfreich, wenn man von Erfahrungen von anderen Leuten lernen kann [...]. Das war halt so mein Anliegen, dass ich meine Erfahrungen zur Verfügung stellen kann oder möchte und auch mein Wissen

⁷ Z.B. „Kobinet-Nachrichten“, abrufbar unter <https://kobinet-nachrichten.org/>, letzter Zugriff am 25.03.2022.

zur Verfügung stellen kann, damit vielleicht nicht alle Leute dieselben Fehler machen müssen [...]“(Transkript_MT_MOI_05).

Mitunter wurden in diesem Zusammenhang bestimmte Teilgruppen mit der Begründung hervorgehoben, dass diese bei der Arbeitssuche einen größeren Unterstützungsbedarf hätten als andere. Dazu gehöre die Gruppe der Akademiker*innen mit Sehbehinderung, die besonders benachteiligt sei und deshalb mehr Hilfe benötige, um erfolgreich im Erwerbsleben Fuß zu fassen.

Der dritte Motivationshintergrund betraf Erwartungen, das eigene Netzwerk durch eine Teilnahme am Programm auszuweiten und auch als Mentor*in von diesem Projekt-Angebot zu profitieren.

Partiell wurden auch Teilnahmebedenken geäußert. Besonderes Gewicht erhielten in diesem Zusammenhang der zeitliche Aufwand und datenschutzbezogene Vorbehalte. Die Mitwirkung könne sich als sehr zeitintensiv erweisen und zudem „[...] *sehr nervenzehrend*“ (Transkript_MT_MOI_07) sein, auch wenn in den Interviews die Freude an der Tätigkeit insgesamt zu überwiegen schien. Datenschutzbedenken ergaben sich z.B. daraus, dass für das Matching zum Teil sensible Informationen weitergegeben werden mussten. Ferner gab es mitunter Befürchtungen, sich in der Betreuungssituation unter Umständen nicht ausreichend in die Mentees einfühlen zu können bzw. den Ansprüchen nicht gerecht zu werden. Derartige Bedenken seien jedoch verschiedentlich von den Mitarbeiter*innen des Hildegardis-Vereins und durch die Konversation mit den Mentees ausgeräumt worden.

Programmbeurteilung

Die befragten Mentor*innen berichteten in den Interviews insgesamt von einem positiven Eindruck vom iXNet-Mentoring und führten aus, dass sich ihre Erwartungen an das Programm weitestgehend erfüllt hätten. Es sei von großem Wert, dass es mit dem Programm ein zusätzliches, wenn auch nur zeitlich befristetes Angebot für Berufseinsteiger und hilfesuchende Erwerbstätige mit (Schwer-)Behinderung gebe. Positiv angemerkt wurde darüber hinaus, dass das iXNet-Mentoring während der Covid-19-Pandemie digital fortgeführt worden sei. Das sei nicht selbstverständlich, denn es komme vor, dass „[...] *viele Institutionen dabei einknicken und sagen, wir machen nicht weiter, wir schaffen das nicht*“ (Transkript_MT_MOI_03). In Zusammenhang hiermit wurde verschiedentlich die Umsetzungsqualität und Barrierefreiheit der

digitalen Veranstaltungen lobend erwähnt. Angeregt wurde außerdem, auch außerhalb der Corona-Pandemie zumindest teilweise an digitalen Durchführungsoptionen des Mentorings festzuhalten, weil gerade im Hinblick auf Barrierefreiheit bzw. „[...] *speziell im Bereich der Behinderung diese digitalisierte Teilnahme Riesenvorteile*“ (Transkript_MT_MOI_03) habe.

Gut sei im Programm überdies gewesen, gezielt nach Mentor*innen Ausschau zu halten, die selbst eine Behinderung und einen tertiären Bildungsabschluss hätten und deshalb die Lage und berufsbezogenen Schwierigkeiten der Mentees häufig besser nachvollziehen könnten, als nicht-behinderte Menschen. Positiv hervorgehoben wurden des Weiteren die Organisation des Mentoring-Auftakts, die vielfältigen Kontaktoptionen des Hildegardis-Vereins, „[...] *also die Möglichkeit, dass man sagt, ich ruf da an oder schreibe eine Mail oder bekomme zeitnah eine Rückmeldung, doch das läuft sehr gut*“ (Transkript_MT_MOI_05). „*Ich fand alles gut und ich wusste auch, wenn ich ein Problem habe, dann hätte ich mich an die [zuständige Person des Hildegardis-Vereins] wenden können, wenn ich das nicht selber geregelt bekommen hätte*“ (Transkript_MT_MOI_04). Nur sehr vereinzelt wurde der Wunsch nach einer erweiterten Ansprechbarkeit durch ein durchgehend besetztes Büro geäußert, damit „[...] *man einfach jemanden anrufen [kann] und da ist immer jemand*“ (Transkript_MT_MOI_01).

Auch das Matching sei im Programm gut gelungen. Habe sich dennoch im Laufe der Zeit eine Zuordnung als wenig zufriedenstellend erwiesen, sei vom Hildegardis-Verein schnell ein Mentor*innen-Wechsel organisiert worden. Erwähnt wurde von den befragten Mentor*innen in diesem Kontext des Weiteren – ähnlich wie von der Mentoring-Koordination –, dass Mentees von Spannungen in der Mentoring-Beziehung unter Umständen auch profitieren könnten, zumal dies eine Vorbereitung auf das Arbeitsleben darstellen könne, denn auch dort sei es gelegentlich notwendig, sich mit Personen zu arrangieren, zu denen das Verhältnis schwierig sei.

Teilweise artikulierten die Mentor*innen Unverständnis über die Einbettung des Mentoring-Programms in das iXNet-Projektgefüge. iXNet wurde von ihnen in erster Linie mit der Erstellung einer Online-Plattform und dem Website-Auftritt des Projekts assoziiert „[...] *und dieses Mentoring-Programm hat aus meiner Sicht dem Ursprungsgedanken dieser Plattform nicht ganz entsprochen*“ (Transkript_MT_MOI_05).

Bemängelt wurden partiell die pandemiebedingt geringe Zahl persönlicher Treffen sowie zum Teil überhöhte Betreuungsansprüche oder eine manchmal als fehlend empfundene Selbstreflexion auf Seiten der Mentees. („*Ich möchte natürlich für die Leute da sein, aber ich kann die*

Leute nicht durchs Leben tragen“ (Transkript_MT_MOI_05)). Um die letztgenannten Probleme in künftigen Programmen besser in den Griff zu bekommen, wurde von den Mentor*innen vorgeschlagen, unklare oder nicht erfüllbare Erwartungen so früh wie möglich aus dem Weg zu räumen. Das trage auch dazu bei, eine vorzeitige Beendigung von Tandem-Beziehungen zu vermeiden.⁸ In der Regel wurde die Beziehung zu den Mentees von den Mentor*innen allerdings gut und konstruktiv gesehen, auch im Falle von zeitlichen Engpässen.

Bei der Frage, wem das iXNet-Mentoring besonders nütze, gingen die Einschätzungen der Mentor*innen auseinander. Manche vertraten hier die Auffassung, das Mentoring könne insbesondere denjenigen Mentees helfen, die sich gerade in der Phase der Arbeitssuche und des Berufseinstiegs befänden. Andere meinten unspezifisch, das Programm komme generell allen zugute, die proaktiv und selbstreflektiert agierten. Insgesamt hänge der Erfolg aber stark von der individuellen Lebenssituation der Mentees ab. Ein/e Mentor/in erachtete das Angebot speziell für Autist*innen als hilfreich: „[...] *Das Mentoring-Programm ist die einzige Chance [...] für Autisten, sich in der Welt der Neurotypischen ein wenig besser zurechtzufinden*“ (Transkript_MT_MOI_03).

Als mögliche Verbesserungsoptionen nannten die Mentor*innen eine größere Zahl persönlicher und frühzeitiger Treffen mit Mentees, um ein gemeinsames Vorgehen auf die individuelle Lage (Persönlichkeit, Berufsfeld, Art und Grad der Behinderung) besser abstimmen und die Beziehungstiefe erhöhen zu können. Zudem könne es für die Organisation künftiger Mentoring-Programme von Vorteil sein, einen Pool potenzieller Mentor*innen anzulegen, aus dem bei Bedarf immer wieder geschöpft werden kann. Hier wurde auch vorgeschlagen, prinzipiell „[...] *eine größere Bandbreite*“ (Transkript_MT_MOI_04) an Mentor*innen anzuvisieren. Angeregt wurde weiterhin, auch den Austausch der Mentor*innen untereinander zu verbessern, z.B. durch das Anlegen eines eigenen Foren-Bereichs auf der iXNet-Plattform, der speziell Mentor*innen vorbehalten ist. Außerdem sei es wichtig darauf zu achten, in der Mentoring-Beziehung realistische Ziele in den Vordergrund zu stellen. Nicht für alle Mentees gelte als beruflicher Horizont „[...] *the sky is the limit*“ (Transkript_MT_MOI_01) und um das Eintreten von

⁸ Eine Vermutung auf Mentor*innenseite war, dass Abbrüche aufgrund eines unpassenden Matchings durch Hinzuziehung offizieller Begründungen möglicherweise unterschätzt werden, denn es sei leichter, andere Gründe „vorzuschieben“, um ein Tandem aufzulösen (etwa „räumliche Distanz“), als Antipathien als ausschlaggebenden Grund offen darzulegen.

unausweichlichen Enttäuschungen zu verhindern, müssten berufliche Wünsche und Chancen in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen.

Ergänzungen und Sonstiges

Ergänzend und im Einklang mit den Einschätzungen der Mentoring-Koordination wurde von den Mentor*innen des Weiteren ausgeführt, dass der Erfolg des Mentorings entscheidend von seiner Dauer abhängt. Starke zeitliche Begrenzungen, wie sie für Programme mit Projektcharakter kennzeichnend sind, stünden der Nachhaltigkeit entgegen.

5.6.3. Mentees

Beruflicher und akademischer Hintergrund der Mentees

Wie bei den Mentor*innen divergierten auch bei den Mentees die akademischen Abschlüsse. Vertreten waren bei ihnen Bildungs-, Erziehungs-, Medien-, Politik-, Verhaltens-, Sprach-, Geschichts-, Rechts- und Ingenieurwissenschaften auf unterschiedlichen Qualifizierungsebenen (Bachelor bis Promotion). In der Regel hatten sie schon erste Kontakte zum Erwerbssystem vorzuweisen, die sie im Rahmen von Hospitationen, Praktika, Werkstudententätigkeiten und anderen Arten der betrieblichen Einbindung geknüpft hatten.

Der überwiegende Teil der Mentees war weiblich, zudem hatten alle Befragten eine amtlich anerkannte (Schwer-)Behinderung. Der Zeitpunkt des Behinderungseintritts variierte auch bei ihnen im Lebenslauf, manche hatten die Behinderung bereits seit der Geburt, bei anderen trat sie in der Kindheit bzw. in der Jugend oder erst im Studium ein.

Zugang zum Mentoring

Die Teilnahme am iXNet-Mentoring setzte auch bei den Mentees eine formale Bewerbung beim Hildegardis-Verein voraus. Kenntnis über das Programm erhielten die befragten Teilnehmer*innen über Newsletter, Pressemitteilungen, Schwerbehindertenberatungen bzw. Vertretungen von Hochschulen und anderen Institutionen, Selbsthilfeorganisationen, persönliche Netzwerke oder den Hildegardis-Verein selbst. Als künftig noch erfolgversprechenden Kanal für den Informationszugang nannten sie Betreiber*innen anderer Unterstützungsangebote, die

sich der Zielgruppe annehmen, und sie betonten die Bedeutung informeller Sozialbeziehungen für die Informationsverbreitung, wie sie auch in der Fachliteratur zu Arbeitsmarktfragen prominent thematisiert werden (z.B. Granovetter 1973).

„In der Berufswelt spielt ja viel Vitamin B auch eine Rolle und das ist glaube ich bei dem Mentoring Programm exakt genauso [...]. Ich glaube nicht wirklich, dass man da einfach so draufkommt, ohne jemanden zu kennen“ (Transkript_MT_MEI_08).

Teilnahmemotivation

Hauptbeweggrund, sich für das iXNet-Mentoring zu bewerben, war für die meisten befragten Mentees, berufsbezogen *„[...] Antworten zu bekommen und Unterstützung zu bekommen“* (Transkript_MT_MEI_10). Das Anliegen konnte hier allgemein sein, den Berufseinstieg generell zu erleichtern, es konnte aber auch konkreter darin bestehen, Hilfe bei Stellenbewerbungen und Anregungen für das Verhalten im Kontakt mit Arbeitgeber*innen zu erhalten, wenn es im Bewerbungsgespräch darum geht, auf die persönliche Leistungsfähigkeit oder technische Unterstützungsbedarfe einzugehen. Manchmal war die Teilnahme auch mit der Hoffnung verbunden, leichter Zugang zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, mehr Selbstvertrauen zu entwickeln und Hilfe dafür zu bekommen,

„[...] Schwerbehinderung als Stärke oder Kompetenz zu verkaufen [...]. Ich bin blind, aber deswegen kann ich bei Ihnen genauso gut arbeiten wie jemand anderes auch“ (Transkript_MT_MEI_07).

Zum Teil versprachen sich die Mentees vom iXNet-Mentoring einen Beitrag dafür, die eigene Behinderung zu akzeptieren und sich nicht allein gelassen zu fühlen: *„Da wird gesagt ja, hast du jetzt halt und man muss irgendwie trotzdem einen gemeinsamen Weg finden, wie man das Beste daraus macht“* (Transkript_MT_MEI_08).

Ein kontinuierlicher neuer zwischenmenschlicher Kontakt zwischen Mentor*innen und Mentees und die Bildung und Erweiterung des persönlichen Netzwerks gehörten ebenfalls zu den zentralen Teilnahmemotiven der Mentees:

„[...] und das ist eben auch die Motivation für mich, immer weiter mich coachen zu lassen und Mentorings zu besuchen und so [...]. Weil ich es [als] sehr wertvoll empfunden habe, sich untereinander auszutauschen [...] damit man eben nicht das Gefühl hat, man stünde mit dem Problem allein da“ (Transkript_MT_MEI_08).

Wie bei den Mentor*innen gab es bei den Mentees mitunter Teilnahmebedenken, diese standen aber deutlich weiter im Hintergrund als bei der ersten Gruppe. Hier gab es nur sporadisch anfängliche Unsicherheiten beim Zugang zum Programm, in Bezug auf den Zeitaufwand für die Mentoring-Teilnahme und im Hinblick auf die eigenen Erwartungen, die an das Programm gerichtet wurden. Hin und wieder wurde von den Mentees befürchtet, dass sich das Verhältnis zu den Mentor*innen als unangenehm erweisen oder die zugewiesenen Mentor*innen nicht für die Betreuung geeignet sein könnten. Allerdings kam auch immer wieder zur Sprache, dass anfängliche Unsicherheiten durch den Hildegardis-Vereins schnell aus dem Weg geräumt und im Zuge der ersten Mentoring-Treffen abgebaut hätten werden können.

Programmbeurteilung

Die befragten Mentees wussten über das iXNet-Mentoring überwiegend Positives zu berichten. Das gilt für die Möglichkeit, im Rahmen des Mentoring ein berufliches Netzwerk auf- und auszubauen und es wurde auch lobend erwähnt, dass die Betreuung im Mentoring mit feministischen Themen verknüpft worden sei. Des Weiteren wurde es als hilfreich angesehen, dass den Mentees mit dem Programm eine Person zur Seite gestellt wurde, die aufgrund ähnlicher Eigenschaften die Lebenssituation der Mentees oft besser hätten verstehen können als z.B. Freunde oder Angehörige, die selbst keine Behinderung haben. Die Mentor*innen wüssten deshalb häufiger Rat und könnten die Mentees ggf. besser an Stellen weiterlotsen, die auch bei speziellen Fragen weiterhelfen könnten. Das sei besonders dann der Fall, wenn Mentor*innen und Mentees dieselbe Behinderung hätten. Es habe hier auch geholfen zu sehen, dass sich andere in ähnlichen Situationen befänden und versuchten, als Mensch mit Behinderung im Beruf zurecht zu kommen. Mit dem Peer-Ansatz schließe das iXNet-Mentoring-Programm eine wichtige Unterstützungslücke:

„Ich würde sagen, wenn es das nicht gäbe, dann wäre es natürlich schon eine Komponente, die irgendwo fehlen würde, weil es gibt ja schon sehr begrenzte Angebote für Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen [...]“ (Transkript_MT_MEI_08).

Die Erfahrung, dass es im Rahmen des iXNet-Mentorings Menschen gibt, an die sich den Mentees wenden können und die den Betroffenen auch helfen wollen, sei sehr wertvoll. Das Mentoring habe sich als sehr hilfreich für die Einordnung und Lösung beruflicher Probleme erwiesen. Es habe

„[...] ein Stück weit die Augen geöffnet [...], zu sagen, das mit Behinderung ist einfach im Berufsalltag auch ein Thema [...]. Weil, ich hätte es sonst nur auf mich und mein eigenes Unvermögen geschoben“ (Transkript_MT_MEI_10).

Des Weiteren wurde von den Mentees die Koordinationsarbeit durch den Hildegardis-Verein einschließlich Programmorganisation, Terminplanung, Kontaktfrequenz und Barrierefreiheit sehr gut bewertet. Die pandemiebedingte digitale Ausführung des Programms wurde ebenfalls vorwiegend positiv aufgenommen, der Hildegardis-Verein habe in Anbetracht der Umstände *„[...] das Beste daraus gemacht“* (Transkript_MT_MEI_03). Zu beachten sei bei diesen Veranstaltungen aber, dass die kognitive Beanspruchung höher sein kann, als bei Veranstaltungen, die in gleicher Länge in Präsenz stattfinden: Es könne *„[...] teilweise sehr anstrengend sein, wenn man sich dann sieben Stunden vor dem Rechner über Zoom oder über andere Videoplattformen trifft“* (Transkript_MT_MEI_04).

Neben den lobenden und aner kennenden Worten wurden auch einige Herausforderungen, Problemzonen und Unsicherheiten von den Mentees genannt, darunter Zweifel, für eine Teilnahme am Programm wirklich geeignet zu sein, etwaige Verzögerungen bei der Aufnahme des Erstkontakts zwischen Mentoring-Paaren und Schwierigkeiten, die in der Beziehung zwischen Mentor*innen und Mentees auftreten können. Hierzu gehörte z.B. das Gefühl, für die Mentor*innen eine Belastung zu sein, was schon an Versuchen einer gemeinsamen Terminfindung erkennbar sein könne. (Es gibt *„[...] schon recht regelmäßigen Austausch, nun hat sie aber eine volle Woche und ist sehr eingespannt in ihrem Umfeld“* (Transkript_MT_MEI_08)). Ungünstig seien des Weiteren größere räumliche Distanzen, die die Kontaktmöglichkeiten zwischen Mentor*innen und Mentees einschränkten.

„Ich würde sagen also, wenn man distanzmäßig nicht so weit entfernt wäre, wäre es schon ein bisschen praktischer auch mal zu überlegen, dass man sich mal persönlich trifft“ (Transkript_MT_MEI_08).

Auch könne es trotz eines insgesamt guten Matchings zu weniger adäquaten Zuweisungen der Mentor*innen zu den Mentees kommen. *„Die Behinderungen sind natürlich sehr unterschiedlich und vielleicht ist es nicht immer so ganz passend, was jemand braucht und was er dann bekommt“* (Transkript_MT_MEI_06). Hier gebe es zwar die Möglichkeit eines Zuordnungswechsels, das bringe in der Praxis aber mitunter das Problem mit sich, mit unterschiedlichen Ratschlägen der neuen und bisherigen Mentor*innen konfrontiert zu sein, die eine persönliche Orientierung möglicherweise erschweren.

Ausgehend von den genannten Problemkomplexen äußerten die Mentees Verbesserungsvorschläge. Diese richten sich auf die Sicherstellung eines frühzeitigen und regelmäßigen Kontakts zwischen Mentor*innen und Mentees, darauf, bei der Zuweisung von Mentor*innen auch auf die räumliche Nähe zu achten und möglichst dafür Sorge zu tragen, dass die Mentor*innen und Mentees die gleiche Behinderung hätten. Dieselbe Behinderung zu haben wurde aber nicht von allen Mentees als zwingend erforderlich erachtet. Wichtiger könnten z.B. Lebenserfahrungen in spezifischen Gesellschaftsbereichen sein.

Angeregt wurde des Weiteren, Mentees ggf. zu mehr persönlichem Engagement anzuhalten. Sie hätten „[...] *eine Bringschuld*“ (Transkript_MT_MEI_05) gegenüber den Mentor*innen und das Mentoring könne nur auf der Basis gegenseitiger Kommunikations- und Arbeitsbereitschaft fruchtbar sein. Daneben wurde vorgeschlagen, nach einer gewissen Laufzeit in Einzelbetreuung Mentoring-Beziehungen noch einmal auszuweiten, z.B. in dem dann jeweils zwei Paare für den Rest des Programmes zusammenarbeiten, um noch mehr Austausch zu erreichen. Zu groß sollten solche Gruppen aber nicht sein, denn „[...] *dieser Austausch ist schon wichtig, aber der kommt in der ganz großen Gruppe mitunter nicht zustande. Einfach aufgrund der Personenzahl*“ (Transkript_MT_MEI_03). Eine andere Überlegung auf Mentee-Seite in diesem Kontext war, das Mentoring in mehreren Durchläufen, aber kleinerer Gesamtgruppenstärke bei tandemübergreifenden Veranstaltungen abzuhalten. Dies biete unter Umständen die Möglichkeit, dass im Mentoring dann

*„[...] noch mehr Raum ist, nochmal persönliche Erfahrungen anzubringen oder eben [...] persönlich [...] bestimmte Herausforderungen zu besprechen, wo dann vielleicht auch andere Mentor*innen oder Mentees entweder davon profitieren oder vielleicht noch Tipps haben für denjenigen oder diejenige“* (Transkript_MT_MEI_04).

Ergänzungen und Sonstiges

Wichtig war den Mentees die Frage nach dem Fortbestand der Mentoring-Kontakte, beispielsweise über einen Stammtisch oder ein Alumni-Netzwerk. Ihnen war es ein zentrales Anliegen, dass die einmal geschaffenen beruflichen Netzwerke und Austauschmöglichkeiten erhalten bleiben.

Generell wurde von ihnen darauf hingewiesen, dass Mentoring-Programme für Menschen mit Behinderung sehr hilfreich seien und auch von solchen benötigt würden, die keinen Hochschulabschluss besitzen.

5.6.4. Zwischenfazit zum Mentoring-Programm

Ziel des iXNet-Mentorings war es, Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung dabei zu unterstützen, (wieder) Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und ihre Karrierechancen zu verbessern. Die Konzeption und Koordination wurde mit dem Hildegardis-Verein von Fachpersonal übernommen, das über reichhaltige Expertise in der Durchführung von Mentoring-Programmen gerade auch für Menschen mit Behinderung verfügt. Dabei sind besondere Anforderungen zu beachten, die neben Fragen der Barrierefreiheit und Betreuungserwartungen auch das Matching betreffen. Dieses wird umso anspruchsvoller, je spezifischer die Zielgruppen und die für die Zuordnung der Mentor*innen zu den Mentees relevanten Kriterien sind. Von den Teilnehmer*innen des Angebots wurde in diesem Zusammenhang der Peer-Bezug im Behinderungskontext für besonders wertvoll erachtet. Mit der Zunahme der Matching-Anforderungen erhöht sich aber zugleich der Rekrutierungsaufwand – vor allem für die Mentor*innen, die von einer Teilnahme weniger stark bzw. weniger unmittelbar profitieren als Mentees.

Wichtig für den Erfolg solcher Mentoring-Programme sind vor allem Dauer, Stabilität und Qualität der Mentoring-Beziehungen. Konkret wurden in diesem Kontext von den iXNet-Teilnehmer*innen ein frühzeitiger, regelmäßiger und möglichst auch persönlicher Kontakt zwischen den Tandemzugehörigen, tandemübergreifende Treffen, das Abstimmen von an das Mentoring herangetragenen Erwartungen und eine gute Ansprechbarkeit der Mentoring-Koordination angeführt. Zudem sahen sie die digitalen Kontakte und Veranstaltungen als bereichernd an, gerade auch im Hinblick auf die Sicherstellung der Barrierefreiheit und Aufwandsreduktion, wenngleich persönliche Treffen von digitalen Angeboten nicht vollständig kompensiert werden können.

Insgesamt wurde das iXNet-Mentoring von den Teilnehmer*innen sehr positiv bewertet und eine Verstetigung, die aufgrund der projektbezogenen Restriktionen derzeit formal nicht möglich ist, nachdrücklich befürwortet. Dementsprechend können es momentan nur informelle Varianten sein, mit denen sich Beziehungen aus dem iXNet-Mentoring in die Zukunft tragen lassen.

Was die Einbettung von Mentoring-Angeboten in größere Projektzusammenhänge anbelangt – insbesondere, wenn die einzelnen Projektbestandteile sehr heterogen sind –, empfiehlt es sich in Zukunft bei vergleichbaren Konstellationen, Synergien in der Öffentlichkeitsarbeit noch stärker zu nutzen und Projektteilnehmer*innen noch genauer darüber aufzuklären, wie und wo im Gesamtkomplex das Mentoring verortet ist.

5.7. Career-Boost

Der im Mentoring-Programm ersichtlich gewordene Nachfrageüberhang nach entsprechender Unterstützung, der in der iXNet-Peer-Beratung zum Ausdruck gekommene Bedarf an intensiver Begleitung sowie die eher mäßige Nutzung der Online-Foren führten 2021 zur Einrichtung eines Mentoring-ähnlichen „Career Boost“. In seinem Rahmen konnten sich Akademiker*innen mit Behinderung und spezifischen erwerbsbezogenen Unterstützungsanliegen für einen Zeitraum von sieben Wochen von „Praktiker*innen“ mit Behinderung, die quasi die Mentor*innenfunktion übernahmen, begleiten lassen, beispielsweise zu Fragen zum Beruf(seinstieg) oder Stellenbewerbungen. Die Ausschreibung für die Teilnahme am „Career Boost“ stieß auf große Resonanz und führte zu 25 Bewerbungen, von denen zwölf von Nutzer*innen eingingen. Das Matching zwischen den Nutzer*innen (gleichsam Mentees) und den Praktiker*innen wurde anhand eines Profilbogens und mit Unterstützung des Hildegardis-Vereins vorgenommen.

Wie alle Projektbausteine wurde auch der „Career Boost“ vom IfeS wissenschaftlich begleitet. In diesem Zusammenhang führte die Begleitforschung problemzentrierte qualitative Interviews sowohl mit Praktiker*innen als auch mit Nutzer*innen durch. Es nahmen drei Praktiker*innen und sechs Nutzer*innen teil. In beiden Gruppen wurde zunächst der berufliche und akademische Hintergrund thematisiert. Teil der Interviews waren des Weiteren Fragen zum Zugang, zur Teilnahmemotivation, zur Formatbewertung sowie Gesprächsergänzungen, die den Interviewpartner*innen in Zusammenhang mit dem „Career Boost“ darüber hinaus noch wichtig erschienen.

Für die Datenauswertung wurde ein eigenes Kodierschema entwickelt, das eine strukturierte qualitative Auswertung ermöglichte (siehe Tabelle A22, Punkt 5). Die Ergebnisse der Praktiker*innen- und Nutzer*innen-Interviews werden im Folgenden zunächst getrennt voneinander dargestellt und gehen danach in ein gemeinsames Zwischenfazit ein.

5.7.1. Praktiker*innen

Beruflicher und akademischer Hintergrund der Praktiker*innen

Wie beim iXNet-Mentoring wurde auch beim „Career Boost“ darauf geachtet, den Peer-Charakter sicherzustellen. Bei der Zuordnung der Nutzer*innen zu den Praktiker*innen wurde dementsprechend sehr darauf geachtet, dass die Beteiligten in jedem Tandem ähnliche Eigenschaften aufwiesen. Als Folge davon hatten die von der Begleitforschung befragten Praktiker*innen meist einen akademischen Abschluss, sie waren erwerbserfahren und hatten auch eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung. Eine weitere Gemeinsamkeit der befragten Praktiker*innen bestand darin, dass sie u.a. bereits durch Teilnahmen an früheren Mentoring Programmen – sowohl in der Rolle als Mentee als auch als Mentor*in – Erfahrungen sammeln konnten. In anderen Dimensionen gestaltete sich die Zusammensetzung hingegen heterogen. So divergierten Art und biografischer Eintrittszeitpunkt der Behinderung und die Disziplinen, in denen die Praktiker*innen ihre akademischen Abschlüsse erzielt hatten. Vertreten waren Geistes- und Rechtswissenschaften. Die befragten Praktiker*innen waren ferner beruflich in unterschiedlichen Bereichen tätig, etwa in Landesbehörden oder in Betrieben der Privatwirtschaft.

Zugang zum „Career Boost“

Zugang zum Bewerbungsverfahren des „Career Boost“ erhielten die befragten Praktiker*innen insbesondere über den Newsletter der iXNet-Website und des Hildesgardis-Vereins. Überwiegend erhielten sie bereits im Zugangsprozess einen positiven Eindruck von diesem Angebot. Das Bewerbungsverfahren war den Praktiker*innen zufolge relativ niederschwellig und bereits nach einem kurzen E-Mail-Austausch abgeschlossen. Das „[...] war ein sehr schlanker Prozess, sehr effizient“ (Transkript_CB_PI_03). Das Bewerbungsverfahren endete mit einer schriftlichen Einladung zur Auftaktveranstaltung Mitte September 2021.

Teilnahmemotivation

Für die Teilnahme am „Career Boost“ gab es verschiedene Beweggründe. Vor allem waren gesellschaftspolitische Ziele der Praktiker*innen, aber auch altruistische Motivlagen ausschlaggebend. Zur ersten Kategorie gehörte die allgemeine Bestrebung, mehr Akzeptanz für Diversität und Behinderung im Arbeitsleben zu schaffen und den Peer-Ansatz in der Beratungs- und Unterstützungspraxis weiter zu stärken. Die zweite bezog sich auf das als Bereicherung empfundene Anliegen, konkreten Personen mit (Schwer-)Behinderung berufsbezogene Unterstützung zu bieten und unbegründete Karrierebedenken zu entkräften. („[...] *es ist möglich, es ist auch nicht nur schwer, man kann das auch als Chance sehen*“ (Transkript_CB_PI_02)). In diesem Kontext war auch der Umstand, selbst in der Vergangenheit als Mentee Unterstützung erhalten zu haben, ein relevanter Aspekt. Das Anliegen war dann, die im Mentoring gesammelten positiven Erfahrungen weiterzugeben. Die Identifikation mit der Mentor*innen- bzw. Praktiker*innenrolle war zum Teil sehr hoch

„[...] weil ich in einem [...] Unternehmen mittlerweile tätig bin, in einer Führungsposition mit einer definitiv sichtbaren Behinderung. [...] Es gibt wahrscheinlich wenige Menschen, die da vielleicht besser passen als ich“ (Transkript_CB_PI_02).

Formatbeurteilung

Die befragten Praktiker*innen bekundeten in den Interviews einen insgesamt positiven Eindruck vom „Career Boost“ und bewerteten das Format allgemein sinnvoll für die Nutzer*innen:

„[...] und das einfach auch als Raum zu erleben, in dem ich dieses üben kann, über meine eigene Behinderung, über meine Bedürfnisse usw. zu sprechen. Das ist auf jeden Fall wertvoll“ (Transkript_CB_PI_02).

Sie betonten auch, dass mit dem „Career Boost“ ein zwar zeitlich begrenztes, aber hilfreiches zusätzliches Austauschformat für Berufseinsteiger und hilfesuchende Erwerbstätige mit (Schwer-)Behinderung geschaffen wurde. „[E]ine Sichtbarkeit zu schaffen und da in einen Austausch zu kommen, ist auf jeden Fall ein großer Gewinn“ (Transkript_CB_PI_02). Was die Umsetzung anbelangt, zeigten sich die Praktiker*innen sowohl hinsichtlich der Organisationsarbeit für den „Career Boost“ als auch in Bezug auf den Austausch mit den Nutzer*innen sehr zufrieden. Die Organisation des „Career Boost“ sei sehr gut gelungen, allerdings hätten die Veranstaltungstermine mit mehr zeitlichem Vorlauf bekannt gegeben werden können, das sei

im Programm sehr kurzfristig geschehen. Die relativ kurze Laufzeit von sieben Wochen empfanden sie als angemessen, vergleichbare Angebote könnten aus ihrer Sicht in Zukunft den noch auch längere Durchführungszeiten anpeilen, um eine intensivere Unterstützung für die Nutzer*innen zu bieten.

Die befragten Praktiker*innen stellten außerdem ihre Erfahrungen mit dem Austausch im „Career Boost“ sehr positiv dar. Beispielhaft hierfür ist die folgende Äußerung:

„Ich hatte einen ausgesprochen sympathischen und intelligenten Nutzer da gehabt [...] und das war angenehm und auch sehr erfreulich zu sehen, wie er auf diese Dinge dann reagieren und auch eingehen kann“ (Transkript_CB_PI_03).

Zum Teil waren die Erwartungen darüber, welche Erfahrungen im „Career Boost“ weitergegeben werden sollten, zwischen Praktiker*innen und Nutzer*innen nicht deckungsgleich. Dann musste im Beziehungsverlauf eine Korrektur vorgenommen werden, die ggf. auch mit einer subjektiven Enttäuschung verbunden sein konnte: *„Ich habe so viel zu geben, also an Erfahrungsschatz, und jetzt ist aber was ganz anderes gefragt“* (Transkript_CB_PI_01).

Eine Verbesserungsoption bestehe aus Sicht der befragten Praktiker*innen darin, noch mehr Austauschmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden des Formats zu schaffen:

„Wenn ich jetzt quasi objektiv überlegen würde, was wäre die ideale Akademikerinnenberufseinstiegsförderung, dann würde ich da doch ganz wesentlich noch ein bis zwei Netzwerktreffen sehen“ (Transkript_CB_PI_02).

Ergänzungen und Sonstiges

Ergänzend merkten die Praktiker*innen an, auch Interesse an den Erfahrungen der übrigen Career-Boost-Teilnehmer*innen zu haben. Dementsprechend liegt die Vermutung nahe, dass eine größere Zahl tandemübergreifender Veranstaltungen und Treffen, wie sie im Mentoring-Programm des iXNet-Projekts vorgenommen wurden, dazu beitragen könnten, diesen Bedarf auch bei vergleichbaren Angeboten noch besser zu befriedigen. Das dürfte sich vor allem dann empfehlen, wenn längere Laufzeiten als beim in iXNet durchgeführten „Career Boost“ bestehen.

5.7.2. Nutzer*innen

Beruflicher und akademischer Hintergrund der Nutzer*innen

Wie bei den Praktiker*innen divergierten auch bei den Nutzer*innen die vorliegenden Hochschulabschlüsse. Vertreten waren unter ihnen Rechts-, Verhaltens- und Wirtschaftswissenschaften sowie Geistes- und Naturwissenschaften auf unterschiedlichen Qualifizierungsebenen – von einem Bachelorabschluss bis hin zum Doktorgrad. In der Regel hatten sie in ihrer Biografie schon Kontakt zum Erwerbssystem gehabt, die sie im Rahmen von Hospitationen, Praktika, Werkstudententätigkeiten und anderen Arten der betrieblichen Einbindung knüpfen konnten.

Auch hatten alle befragten Nutzer*innen eine amtlich anerkannte (Schwer-)Behinderung. Sie wiesen Unterschiede im Zeitpunkt des Behinderungseintritts auf, manche von ihnen erwarben die Behinderung bei der Geburt, bei anderen trat sie in Kindheit und Jugend oder erst im weiteren Lebenslauf ein.

Zugang zum „Career Boost“

Kenntnis über das Programm erhielten die befragten Teilnehmer*innen über die Arbeitsagentur, den iXNet-Newsletter sowie durch persönliche Netzwerke oder über den Hildegardis-Verein. Die Nutzer*innen äußerten sich hinsichtlich ihres ersten Eindrucks vom „Career Boost“ und zum Zugangsprozess ähnlich positiv wie die Praktiker*innen. Sie hätten im Großen und Ganzen schon zu Beginn einen sehr guten Eindruck gehabt und auch das niedrigschwellige Bewerbungsverfahren sei ihnen positiv aufgefallen. Via E-Mail seien sie dazu aufgefordert worden, einen Fragebogen auszufüllen, in dem Interessen und berufliche Vorstellungen festgehalten wurden. Im Anschluss daran seien sie über ihre Aufnahme im „Career Boost“ informiert worden, woraufhin sie eine Einladung für die Auftaktveranstaltung Mitte September 2021 erhalten hätten. Aus Sicht der Nutzer*innen sei dieses Vorgehen „[...] *ganz gut planbar*“ (Transkript_CB_NI_03) gewesen.

Teilnahmemotivation

Hauptbeweggrund, am „Career Boost“ von iXNet teilzunehmen, war für die meisten befragten Nutzer*innen der Wunsch wieder in Arbeit zu kommen:

„Erstmal hatte ich das Anliegen, möglichst schnell wieder Arbeit zu finden und [...] wie schaffe ich es diesmal, mich [...] auch dauerhaft auf der neuen Stelle, dem Unternehmen zu etablieren“ (Transkript_CB_NI_01).

Aber nicht nur dieser Wunsch spielte für die Nutzer*innen eine wichtige Rolle, sondern auch der Austausch mit anderen Menschen, die selbst eine (Schwer-)Behinderung haben und vor ähnlichen Herausforderungen stehen:

„Klar kann man sich auch woanders beraten lassen, aber dann weiß ich da halt nicht, wie kompetent die Person dann eben ist, um meine besondere Situation bezüglich der Behinderung zu bewerten“ (Transkript_CB_NI_03).

Damit in Zusammenhang stehend wurde von Befragtenseite ausgeführt, dass der Kontakt zu anderen Akademiker*innen mit Behinderung, die sich in ähnlichen Lebenslagen befinden, sehr wichtig sei – auch um sich verstanden zu fühlen.

Ein weiterer Teilnahmegrund bestand für die Nutzer*innen in der Erwartung, durch den „Career Boost“ Unterstützung bei Bewerbungen zu bekommen:

„Damals hatte ich noch keine richtige Orientierung, [...] vielleicht habe ich mich auch überfordert gefühlt, mit der Beantwortung der Frage, wie finde ich die für mich passende Stelle, wie schreibe ich die Bewerbung, wie bringe ich mein Anliegen in Vorstellungsgesprächen vor. Das sind Fragen, wo ich eben eine große Unsicherheit gespürt habe“ (Transkript_CB_NI_03).

Die Nutzer*innen erhofften sich von der Teilnahme Anregungen und Impulse für den Bewerbungsprozess und für den Umgang mit der eigenen Behinderung im Erwerbsleben.

„Das schlimmste was passieren kann, ist, dass ich dann Zeit aufwende und dass es dann halt nichts bringt, aber die Wahrscheinlichkeit ist einfach groß, dass ich dadurch Anregungen bekomme oder Anschlüsse zur Reflexion“ (Transkript_CB_NI_03).

Formatbeurteilung

Die befragten Nutzer*innen wussten über den „Career Boost“ in iXNet überwiegend Positives zu berichten und brachten dabei zum Ausdruck, dass sich ihre Erwartungen an das Peer-Konzept auch im Wesentlichen erfüllt hätten. Besonders hoben sie die Zuteilung und Vernetzung mit ihrem/r jeweiligen/r Tandem-Partner*in hervor. So sei das Konzept der Zusammenarbeit zwischen Praktiker*in und Nutzer*in sehr gelungen und daher

„[...] ein großer Pluspunkt des ‚Career Boost‘.“ Besonders positiv sei gewesen, „[...] dass Praktiker, die den Weg schon gegangen sind [...] die Jüngeren [...] an die Hand nehmen und aufzeigen, wie man so einen Weg gehen kann und worauf man achten soll“ (Transkript_CB_NI_01).

Ähnlich gelagert war auch die folgende Äußerung:

„Man hatte das Glück, mit einer Person gematched zu werden, die eben auch kompetent war und die dann eben auch mir mit meinen Fragen und mit meinem Anliegen einer Orientierung weiterhelfen konnte“ (Transkript_CB_NI_03).

Dementsprechend sei der „Career Boost“ ein sehr gutes und vor allem hilfreiches Format. Es sei *„[...] sehr gut. Es ist für Behinderte eine große Hilfe“* (Transkript_CB_NI_01). Betont wurde in diesem Zusammenhang auch die Bandbreite an Diversität unter den Teilnehmer*innen. Der „Career Boost“ habe vor Augen geführt,

„[...] dass ja eine Vielfalt an Beeinträchtigungen einen ganz schön hindern können, bestimmte berufliche Ziele zu erreichen, [...] das ist ja für alle nicht einfach“ (Transkript_CB_NI_06).

Die interviewten Nutzer*innen berichteten überdies einstimmig, dass sich ihre Erwartungen hinsichtlich des Formats überwiegend erfüllt hätten – vereinzelt wurden diese sogar noch übertroffen. In diesem Zusammenhang wurde von ihnen die Unterstützung und Zusammenarbeit mit ihrem/r jeweiligem/n Tandem-Partner*in als sehr positiv beurteilt: *„Die Tipps, die ich [...] bekommen habe, die sind natürlich Gold wert und auf die wäre ich alleine gar nicht gekommen“* (Transkript_CB_NI_01).

Der Peer-Ansatz des Formats trugt hierzu entscheidend bei: Da die Praktiker*innen Erfahrungen im Bereich Behinderung und Beruf besäßen, bestehe *„[...] ein Verständnis [...], das man anderswo nicht hat“* (Transkript_CB_NI_03). Auch, dass mit den Peers, die als Akademiker*in-

nen mit (Schwer-)Behinderung mit denselben Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind wie die Nutzer*innen, Netzwerke aufgebaut werden könnten, wurde erwartungsvoll gesehen. *„Ich glaube dieses ‚Netzwerken‘ ist mehr oder weniger das Einzige, wo ich wirklich [...] was erreichen könnte“* (Transkript_CB_NI_04).

Positiv bewerteten die Nutzer*innen darüber hinaus die Planung und Organisation des „Career Boost“. Der organisatorische Rahmen sei ihnen zufolge und übereinstimmend mit den Einschätzungen der Praktiker*innen sehr gelungen, auch die Dauer des Formats sei angemessen und aufgrund der Kürze der Laufzeit von sieben Wochen sehr effektiv wahrgenommen worden. *„Das war ganz hilfreich, um sich mit diesem Gedanken überhaupt vertraut zu machen [...] und sich darauf einzulassen“* (Transkript_CB_NI_03).

Verbesserungsbedarfe sahen die Nutzer*innen lediglich bei der Zeitplanung. Zu Beginn des Formats habe noch kein Zeitplan vorgelegen und die Veranstaltungstermine seien zu kurzfristig bekannt gegeben worden. Sie wünschten sich außerdem noch intensivere Austausch- und Kontaktmöglichkeiten auch mit anderen Teilnehmer*innen des „Career Boost“, wenngleich es hier schon Stammtischtreffen gab, die positiv bewertet wurden. Aus der Perspektive der Nutzer*innen sei es ggf. von Vorteil, die am Format beteiligten Praktiker*innen noch stärker auf ihre Rolle als Tandempartner*in vorbereiten, etwa was Unterstützungsbedarfe in Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren angehe. Erwogen werden könne bei vergleichbaren Angeboten außerdem, ggf. auch vermehrt die Perspektive von Personalabteilungen in den Austausch einfließen zu lassen:

„Ich weiß nicht manchmal, wenn ich mich bewerbe, was ist die Personalerperspektive [...]. Was ist der Grund, warum jemand mit Behinderung vielleicht nicht so attraktiv ist für die Stelle“ (Transkript_CB_NI_04).

Dabei müsse der/die Praktiker*in nicht unbedingt im Personalwesen tätig sein, sondern es könne schon hilfreich sein, wenn Personen im Rahmen solcher Programmangebote aus dem Personalwesen berichteten,

„[...] was sind die Sachen, wenn sie auf Lebensläufe schauen [...], woran messen sie, wer ist interessant, wer nicht, und was könnte ein Bewerber mit einer Behinderung besser machen“ (Transkript_CB_NI_04).

Diese Funktion könne beispielsweise übernommen werden durch einen „[...] neutrale[n] Experte[n], der vielleicht Feedback geben kann“ (Transkript_CB_NI_04).

Im Sinne der Nachhaltigkeit sei aus Sicht der „Career Boost“-Nutzer*innen außerdem zu überlegen, die mittelfristige Perspektive, also wie es im Anschluss an ein solches Format weitergehen solle, noch stärker zu berücksichtigen:

„Man verbringt einige Wochen miteinander und dann ist es auch wieder vorbei. Dann ist vielleicht die Frage: Was ist dann mit den Leuten, die im Anschluss danach noch Beratung oder Hilfestellung benötigen“ (Transkript_CB_NI_03).

Ergänzungen und Sonstiges

Ergänzt wurde in den Nutzer*inneninterviews von den Befragten des „Career Boost“ noch, dass die Option, im Rahmen derartiger Unterstützungsangebote Netzwerke durch die Teilnahme aufzubauen, großes Gewicht habe und außerhalb solcher Formate nur schwer erreicht werden könne.

5.7.3. Zwischenfazit zum „Career Boost“

Ziel des „Career Boost“ war es, Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung ähnlich wie im iXNet-Mentoring durch Erfahrungsaustausch und persönliche Anregungen, die auf biographischen Erwerbs- und Behinderungserfahrungen beruhen, dabei zu unterstützen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und ihre Karrierechancen zu verbessern. Konzeption und Koordination wurden von den iXNet-Berater*innen in enger Kooperation mit dem im Hildegardis-Verein für das Mentoring-Programm zuständigen Personal übernommen. Wie beim iXNet Mentoring-Programm waren dabei die besonderen Anforderungen an die Barrierefreiheit, die Betreuungserwartungen und das Matching zwischen Nutzer*innen und Praktiker*innen zu beachten. Der Peer-Charakter wurde von den Teilnehmer*innen des „Career Boost“ besonders gut beurteilt.

Deutlich wurde auch, dass für den Erfolg eines solchen niedrigschwelligen Formats Stabilität und Qualität der Tandem-Beziehungen große Bedeutung haben. Hervorgehoben wurden von den Teilnehmer*innen vor allem tandemübergreifende Treffen, ein frühzeitiger, regelmäßiger und möglichst auch persönlicher Kontakt zwischen den Tandemmitgliedern und die Erfüllung der an das Format herangetragenen Erwartungen, die vor allem den Austausch bestimmter Erfahrungsinhalte betrafen. Die Teilnehmer*innen sahen die digitalen Kontakte und Veranstaltungen als bereichernd an, gerade auch im Hinblick auf die Sicherstellung der Barrierefreiheit

und die Aufwandsreduktion für die Teilnahme, wenngleich persönliche Treffen von digitalen Angeboten nicht vollständig kompensiert werden können.

Insgesamt wurde das Format von allen Teilnehmer*innen sehr positiv bewertet. Obwohl sie sich im Vergleich zum iXNet-Mentoring nur relativ kurz in ihren Tandems austauschen konnten, betonten die befragten Praktiker*innen und Nutzer*innen, dass sie die durch die Teilnahme am „Career Boost“ gewonnen Kontakte über das Ende des Formats hinaus aufrechterhalten möchten.

5.8. Ergebnisse nach Erfolgsindikatoren

5.8.1. Zielgruppenerreichung und Auffindbarkeit von iXNet

Das iXNet-Angebot wurde von den Projektpartner*innen und der Öffentlichkeitsarbeit im Projekt breit beworben und ist heute einem Großteil der einschlägigen Einrichtungen und Expert*innen, die mit der Zielgruppe in Kontakt kommen, bekannt. Es ist über die gängigen Internet-Suchmaschinen gut auffindbar und kann weitgehend uneingeschränkt von einem interessierten Publikum in Anspruch genommen werden. Das gilt für die auf der Website bereitgestellten Informationen und großteils auch für Eintragungen, die in den Online-Foren getätigt werden. Um Einträge in den Foren aktiv vornehmen zu können, ist allerdings eine Registrierung erforderlich, und es gibt hier auch einen internen Bereich, der von außen nicht eingesehen werden kann. Das Peer-Beratungsangebot und das Mentoring-Programm können nur von Akademiker*innen mit Schwerbehinderung in Anspruch genommen werden.

5.8.2. Zugänglichkeit ohne Schwerbehindertenstatus

Es gibt eine Reihe von Angebotskomponenten in iXNet, die auch genutzt werden können, wenn kein Schwerbehindertenstatus vorliegt. Frei zugänglich sind die auf der Website verankerten Inhalte, wie allgemeine Informationen, das Stellenportal, die aufgezeichneten Podcasts und die Informationsvideos. Ebenso kann ein Großteil der Foren-Einträge auch von Personen gesichtet werden, die das Registrierungsprozedere für die aktive Foren-Nutzung (Verfassen von Beiträgen) nicht durchlaufen haben. Des Weiteren ist für die Registrierung auf der iXNet-Plattform kein Schwerbehindertenstatus nötig, sodass ein breiterer Personenkreis vom Erfahrungsaustausch profitieren kann.

*5.8.3. Erreichbarkeit und Informationsangebote von Arbeitgeber*innen*

Auch Arbeitgeber*innen können die Website ansteuern und die frei zugänglichen Inhalte und Einträge einsehen. Es gibt einen eigenen Website-Bereich, in dem sich Arbeitgeber*innen über Unterstützungsmöglichkeiten erkundigen können, die ihnen offen stehen, wenn sie Arbeitnehmer*innen mit (Schwer-)Behinderung anstellen (möchten). Rechtliche Vorhaben für Betriebe sind hier ebenfalls aufgeführt. Eine Registrierung ist für die Nutzung nicht erforderlich.

5.8.4. Behinderungsunabhängige und behinderungsbezogene Informationsvielfalt

Die Website enthält Informationen, die generell für die Berufs- und Arbeitssuche sowie für die Existenzgründung relevant sind, im Prinzip auch für Personen, die selbst keine (Schwer-)Behinderung haben. Sie hält weiterhin Informationen bereit, die speziell für Menschen mit (Schwer-)Behinderung von Bedeutung sind und die entweder unmittelbar (z.B. Nachteilsausgleiche) oder indirekt (z.B. barrierefreies Wohnen am Arbeitsort) mit ihrer Teilhabe am Arbeitsleben zu tun haben. Wichtige Impulse für ergänzende Inhalte, die im Projektverlauf zusätzlich aufgenommen wurden, kamen hier vor allem aus der Unterstützer*innen- und Nutzer*innenbefragung, die die Begleitforschung durchgeführt hat.

5.8.5. Aktualität der Informationen und externe Informationsvermittlung

Die auf der Website verankerten Informationen und weiterführenden Links wurden laufend aktualisiert. Auch hier kamen kurz vor Beginn ihrer öffentlichen Nutzbarkeit reichhaltige Hinweise aus der Unterstützer*innenbefragung, die von der Praxis aufgegriffen wurden.

5.8.6. Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten und Vorbildwirkung

Mit der Etablierung der Online-Foren wurde auf der Website die Möglichkeit für Akademiker*innen mit Behinderung geschaffen, sich auszutauschen und miteinander zu vernetzen. Das Mentoring-Programm konnte ebenfalls der Vernetzung dienen, insbesondere wenn die Teilnehmer*innen über das Ende des Mentoring-Programms hinaus geneigt waren, Kontakt zu halten. Ggf. können aus den Vernetzungen auch Vorbildwirkungen hervorgehen, die auf Rat-suchende mit Behinderung möglicherweise motivierend oder stärkend wirken. Ähnliches gilt für den „Career Boost“, bei welchem einerseits innerhalb der Tandems eine Vernetzung stattfand, andererseits bei den Veranstaltungen zum Start und zum Ende des Programms. Hinzu

kamen iXNet-Workshops, die „Get-Together“ und die „Resilienzgruppe“, die ebenfalls zu Vernetzungszwecken genutzt werden konnten. Darüber hinaus wurde im Rahmen der „Get-Together“-Veranstaltungen von Teilnehmenden der Wunsch geäußert, sich noch stärker zu vernetzen. Dies resultierte in privaten Whatsapp-Gruppen und anderen sozialen Verknüpfungen.

*5.8.7. Qualifikationsanforderungen für Peers und Mentor*innen und passendes Matching mit Ratsuchenden*

Es wurde sowohl in der Peer-Beratung als auch beim Mentoring (und beim „Career Boost“) darauf geachtet, dass Peers und Mentor*innen selbst der iXNet-Zielgruppe angehörten und fachlich versiert waren. Für die Peer-Beratung wurde ein eigenes Schulungskonzept entwickelt. Von Vorteil ist ein möglichst ähnlicher behinderungsbezogener Hintergrund zwischen Ratsuchenden und Ratgebenden. Beim Matching kann die räumliche Nähe zusätzlich relevant sein und ggf. kann die Zuordnung von Mentor*innen zu Mentees im weiteren Verlauf noch einmal verändert werden, falls Konflikte auftreten.

5.8.8. Beratungsvielfalt und Bereitstellung verschiedener Beratungsformen

Der erste Kontakt zu den Berater*innen erfolgte meist per E-Mail. Im Anschluss konnten die Peer-Beratungen je nach Wunsch der Beratenen sowohl telefonisch als auch per E-Mail oder digitaler Videokonferenz erfolgen. Die Beratung umfasste alle Themenbereiche, die für die berufliche Teilhabe von Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung relevant sind, ging zum Teil jedoch deutlich darüber hinaus.

5.8.9. Übersichtliche Websitegestaltung, komplikationslose Navigation und Bedienungsfreundlichkeit, Sicherstellung der Barrierefreiheit

Um das Projektangebot möglichst gut nutzen zu können, war eine übersichtliche Darstellung der Inhalte von großer Bedeutung. Dasselbe galt für die Bedienungsfreundlichkeit und Barrierefreiheit des Angebots, für die es durch die BITV 2.0⁹ bereits entsprechende Vorgaben gab und die auf der Website z.B. durch Übersetzungen in Leichte Sprache und Gebärdensprachvideos sichergestellt wurde. Alle genannten Komponenten wurden im Projektverlauf sukzessive fortentwickelt und Anregungen von Nutzer*innen, Unterstützer*innen und anderen Expert*innen in der Gestaltung berücksichtigt. Dazu gehörte z.B. das Umsortieren von Inhalten und das Ergänzen einzelner Menüpunkte, um die Auffindbarkeit von Informationen zu verbessern, oder auch das Beheben von Darstellungsfehlern von Bildkomponenten auf der Website.

*5.8.10. Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und Sensibilisierung der Nutzer*innen für den Schutz eigener Daten*

Das gesamte iXNet-Angebot stand im Einklang mit den Vorgaben der DSGVO. Um sicherzustellen, dass die Nutzer*innen der Website, speziell die der Foren, umsichtig mit der Weitergabe persönlicher Informationen umgehen, gab es im Zuge der Registrierung auch eine entsprechende Aufklärung. Außerdem war die entsprechend verpflichtende Seite zum Datenschutz auf der iXNet-Plattform vorhanden.

5.8.11. Strategie für Öffentlichkeitsarbeit und Einsatz verschiedener Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit in iXNet hat zu Projektbeginn ein eigenes PR-Konzept entwickelt und umgesetzt. Eingesetzt wurden verschiedene Instrumente, darunter Flyer, Newsletter, Pressemitteilungen, Präsenz bei Veranstaltungen mit eigenen Vorträgen oder auch das Abhalten eigener öffentlichkeitswirksamer Projektveranstaltungen.

⁹ Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0).

5.8.12. Qualitätssicherung

Eine wesentliche Rolle im Bereich der Qualitätssicherung kam neben Feedbackabfragen der Praxis selbst der wissenschaftlichen Projektbegleitung zu, die auf Basis ihrer Forschungsergebnisse und hier insbesondere ihrer Befragungen von Nutzer*innen, Unterstützer*innen und Expert*innen regelmäßig Rückmeldung über Weiterentwicklungsmöglichkeiten des iXNet-Angebots und der Projektumsetzung gab. Von großer Bedeutung waren darüber hinaus die Anregungen und Hinweise aus dem prominent besetzten Projektbeirat und die organisationsübergreifenden Projekttreffen zwischen den Projektpartner*innen. Hinzu kam die tatkräftige Unterstützung des Unterauftragnehmers im Projekt, der die Programmierung der Website übernommen hat.

5.8.13. Partizipative Gestaltungskomponenten

Partizipative Komponenten im Projekt wurden in verschiedener Hinsicht realisiert,

- ❖ in Form der Peer-Beratung, in der Berater*innen mit Behinderung Ratsuchende mit Behinderung berieten,
- ❖ durch das Mentoring-Programm, in dem schon durch das Matching sichergestellt wurde, dass Mentor*innen und Mentees einen ähnlichen Hintergrund hatten, insbesondere im Hinblick auf biografische Behinderungserfahrungen (Gleiches galt für den „Career Boost“),
- ❖ in Gestalt der Stellenbesetzung im Projekt, bei der sichergestellt wurde, dass mindestens die Hälfte des Projektpersonals (Praxis und Begleitforschung) selbst eine anerkannte Schwerbehinderung hatte und
- ❖ durch den Umstand, dass in der Vorstudie und Begleitforschung vor allem Akademiker*innen mit Behinderung zu Wort kamen und wissenschaftliches Personal mit Behinderung mitarbeitete.

5.8.14. Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit des Projekts wird im Wesentlichen dadurch gewährleistet, dass die Website (einschließlich der iXNet-Foren) nach dem Projektende von der ZAV übernommen wird. Auch der Peer-Beratungsaspekt soll dort fortgeführt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit, die Qualitätssicherung im Projekt und die Begleitforschung haben ebenfalls dazu beigetragen, dass die Projektbestandteile nachhaltig gestaltet werden konnten. Beim Mentoring-Programm war zu Projektende allerdings noch unklar, inwiefern eine Weiterführung möglich ist.

6. Fazit & Schlussfolgerungen

Mit iXNet wurde ein digital vermitteltes Angebot aufgebaut, das dazu beiträgt, die Teilhabe von Akademiker*innen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben durch Information, Beratung, Austausch, Vernetzung und Peer Support zu verbessern. Die Erstellung und Umsetzung des Angebots wurde durch die wissenschaftliche Begleitung unterstützt. Das geschah zunächst mit Hilfe einer Vorstudie und einer Unterstützer*innenbefragung, die es ermöglichten, noch Anpassungen am online vermittelten Angebot vorzunehmen, bevor die Website der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde. Im weiteren Verlauf leistete die Begleitforschung einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Projekts, indem sie regelmäßig Auskunft über Zwischenergebnisse und Verbesserungsoptionen gab, die von der Praxis aufgegriffen und zeitnah umgesetzt wurden.

Nachdem die Website für den allgemeinen Zugriff zugänglich gemacht worden war, wurde sie von interessierten Nutzer*innen intensiv in Anspruch genommen. Dabei war vor allem das Vernetzungs- und Austauschangebot von Interesse. Der überwiegende Zugang zur Website durch Direktzugriffe ist ein wichtiges Indiz dafür, dass die iXNet-Plattform einen größeren Bekanntheitsgrad in Deutschland erreicht hat. Hierfür hat die Öffentlichkeitsarbeit im Projekt einen wesentlichen Beitrag geleistet, obwohl ihr Aktionsradius aufgrund der Corona-Pandemie stark eingeschränkt war.

Das Angebot und die Aufmachung der Website wurden von den Nutzer*innen insgesamt positiv beurteilt. Anregungen der Befragten wurden, soweit sie mit den zur Verfügung stehenden Projektmitteln finanziert werden konnten, für die Weiterentwicklung der Plattform aufgegriffen. Deutlich wurde auch, dass Vernetzungs- und Austauschoptionen für die Projektzielgruppe einen hohen Stellenwert haben, der jedoch in den Online-Foren nur bedingt seinen Niederschlag gefunden hat. Als Folge davon wurden mit den „Get-Together“, der Resilienzgruppe und dem „Career Boost“ zusätzlich digital abgehaltene Austausch- und Vernetzungsalternativen geschaffen, die bei den Nutzer*innen auf positive Resonanz stießen. Der Peer-Charakter wurde dabei von den Beteiligten besonders geschätzt. Das wurde auch in der Peer-Beratung deutlich, für die ein eigenes Schulungskonzept entwickelt wurde und die durch wiederholte Kontaktaufnahmen der Ratsuchenden oft eher den Charakter eines Coachings annahm. Hier war häufig vertieftes Fachwissen gefragt, das die Beratenen den Beratenden auch attestierten. Zum Teil kam es hier zu hohen, möglicherweise auch überhöhten Erfolgserwartungen, die auf die Peer-Berater*innen belastend wirkten.

Der Peer-Zuschnitt hatte auch im Mentoring-Programm und im „Career Boost“ großes Gewicht. Rekrutierung und Matching wurden hier umso anspruchsvoller, je spezifischer die Kriterien sind, die dabei beachtet werden sollen. Der Erfolg solcher Angebote hängt wesentlich von der Dauer, Stabilität und der Beziehungsqualität zwischen den Teilnehmenden ab. Sowohl das iXNet-Mentoring als auch der „Career Boost“ wurden von den Nutzer*innen für sehr gut befunden. Häufig wurde allerdings ein Bedarf nach einer projektunabhängigen Verstetigung artikuliert, der sich angesichts einer fehlenden Dauerfinanzierungsoption hier derzeit als jedoch nur schwer realisierbar darstellt. Bei anderen Projektkomponenten hingegen konnte eine Fortführung des iXNet-Angebots mit Hilfe der ZAV zu Projektende bereits sichergestellt werden.

Generell kann festgehalten werden, dass die verschiedenen digitalen Formate insgesamt gut von der Zielgruppe angenommen wurden und auch gut barrierefrei umsetzbar sind, wobei ein gänzlicher Verzicht auf Präsenztermine wenig Zuspruch bei ihr und dem eingesetzten (Peer-)Personal findet. Bei der Konstruktion entsprechender Angebote empfiehlt es sich daher, nicht pauschal auf persönliche Kontakte zu verzichten.

Literatur

- Aichele, Valentin; Bernot, Sabine; Hübner, Catharina; Kroworsch, Susann; Leisering, Britta; Litschke, Peter; Palleit, Leander; Pöllmann, Kristin; Striek, Judith (2019): Wer Inklusion will, sucht Wege. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin: Deutsche Institut für Menschenrechte.
- Aktion Mensch e.V. (2018): Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn: Aktion Mensch e.V.
- Aktion Mensch e.V. (Hrsg.) (2021): Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Bonn: Aktion Mensch e.V.
- Allen, Tammy D. (2007): Mentoring Relationships from the Perspectives of the Mentor. In: Ragins, B.r.; Kram, K.E. (Eds.): The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks: Sage, pp. 123-147.
- Allen, Tammy D.; Eby, Lillian T.; Lentz, Elizabeth (2006): Mentorship Behaviors and Mentorship Quality Associated with Formal Mentoring Programs: Closing the Gap between research and Practice. In: Journal of Applied Psychology 3/2006, pp. 567-578.
- Allen, Tammy D.; Eby, Lillian T.; O'Brien, Kimberly E.; Lentz, Elizabeth (2008): The State of Mentoring Research: A Qualitative Review of Current Research Methods and Future Research Implications. In: Journal of Vocational Behavior 3/2008, pp. 343-357.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv.
- Bach, Heinz Willi (2018): Die Situation blinder und sehbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt, in Beschäftigung und in Fort- und Weiterbildung – auch in internationaler Perspektive. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.), Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Nomos: Baden-Baden, S. 247-273.

- Baatz-Kolbe, Christel; Zauter, Sigrid (2021):** Trialog im Netz – Aufbau einer bundesweiten On-line-Beratungsplattform: Chancen für Vernetzung und Verbreitung rund um das Thema Genesungsbegleitung. In: Freier, Carolin; König, Joachim; Manzeschke, Arne; Städtler-Mach, Barbara (Hrsg.): Gegenwart und Zukunft digitaler Dienstleistungsarbeit. Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 259-272.
- Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta (2017):** Interaktionsarbeit in der qualitativen Arbeitsmarktforschung. Eine Methodenreflexion. In: Sowa, Frank; Staples, Ronald (Hrsg.): Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat. Baden-Baden: Nomos, S. 69-91.
- Bauer, Jana; Niehaus, Mathilde (2013):** Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung: Ergebnisse einer regionalen Transitionsstudie von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit. Köln: Universität zu Köln.
- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2016a).** Diversity Kompetenz für den Übergang Studierender mit Behinderungen ins Arbeitsleben. In Genkova, Petia; Ringeisen, Tobias (Hrsg.), Handbuch Diversity Kompetenz. Gegenstandsbereiche. Wiesbaden: Springer, S. 1–16.
- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2016b):** Employability mit Disability?! Herausforderungen für Hochschulen an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt. In: Klein, Uta (Hrsg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 244-260.
- Bauer, Jana; Groth, Susanne & Niehaus, Mathilde (2017):** Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. *RP Reha. Recht und Praxis der Rehabilitation* 1/2017, S. 35-42.
- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2018):** Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. In: Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. *RP Reha. Recht und Praxis der Rehabilitation*, 4(1), S. 35-42.

- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2019):** Promovieren mit Behinderungen – Barrieren und Lösungen am Arbeitsplatz Wissenschaft aus Sicht hochschulischer Akteur*innen. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): 28. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Deutscher Kongress für Rehabilitationsforschung und 15th Congress of the European Forum for Research in Rehabilitation "Rehabilitation – Shaping healthcare for the future" 15–17 April 2019 in Berlin. Berlin: DRV-Schriften 117, S. 259–260.
- Behrisch, Birgit; Grüber, Katrin; Friedrich, Jürgen (2013):** Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin. Eine Analyse. Berlin: Institut Menschen, Ethik und Wissenschaft.
- Bereswill, Mechthild; Pax, Rafaela; Zühlke, Johanna (2013):** Mentoring als Möglichkeitsraum. Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Mentoring-Programms für Studentinnen mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press.
- Borah, Melanie; Hahn, Katrin; Knabe, Andreas (2019):** Die Nicht-Erfüllung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen – Eine empirische Untersuchung möglicher Ursachen auf Ebene der deutschen Bundesländer. In: Sozialer Fortschritt 12/2019, S. 973-998.
- Boswell, Jennifer; Stark, Marcella D.; Wilson, Angie D.; Onwuegbuzie, Anthony J. (2017):** The Impact of Dual Roles in Mentoring Relationships: A Mixed Research Study. In: Journal of Counselor Preparation and Supervision 2/2017, pp. 1-27.
- Boylan, Ann; Burchardt, Tania (2002):** Barriers to self-employment for disabled people. Report to Small Business Service.
- Braukmann, Jan; Heimer, Andreas; Jordan, Micah; Maetzel, Jakob; Schreiner, Mario; Wansing, Gudrun (2017):** Evaluation von Peer Counseling im Rheinland. Berlin/Düsseldorf/Kassel.
- Brocke, Pia; Brüscke, Gitta; Ogana-Müller, Yulika; Gade, Ilja (2017):** Mentoring-Formate: Peer- und Gruppen-Mentoring. Gemeinsam statt einsam durch den Wissenschaftsalltag. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 91-104.

- Bruce, Mary; Bridgeland, John (2014):** The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring. Washington D.C.: The National Mentoring Partnership.
- Budde, Mechthild (2017):** Empfehlungen zur Gestaltung eines diversitätsbezogenen Mentorings. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doebert, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 45-56.
- Budde, Mechthild; Ellendt, Ulrike (2017):** Zur Entwicklung von Diversity-Strategien und Diversity-Mentoring an Hochschulen. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doebert, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 27-43.
- Bundesagentur für Arbeit (2020a):** Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, 2019. Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2020b):** Situation schwerbehinderter Menschen. In: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt 5/2020. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2021):** Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Burke; Christine-Koulla; Hodgson, Claire (2020):** Exploration of Peer Support Models for Individuals within Learning Disability and Neuro Diverse Communities relating to Mental Health Peer Support. Centre for Mental Health.
- Bylinski, Ursula (2015):** Vielfalt als Ressource und Chance für gemeinsames Lernen und Entwicklung. In: Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung, BiBB Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 162, S. 7-30.
- Caltagirone, Romina (2017):** Modul Trainings und Veranstaltungen. Zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote als optionale Ergänzung im Mentoring-Prozess. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doebert, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 119-128.

- Campos, Filipa Alexandra Laurenço, Sousa, Ana Rita Pinto de; Costa Rodrigues, Vânia Patrícia da; Silva Narques, António José Pereira da; Roche Dores, Artemisa Agostinha Monteiro da; Queirós, Cristina Maria Lette (2014):** Peer Support for People with Mental Illness. In: *Revista de Psiquiatria Clinica* 2/2014, pp. 49-55.
- Canadian Coalition for Global Health Research [CCGHR] (2007):** Module One: An Introduction to Mentorship. Ottawa: CCGHR.
- Canonica, Alan (2019):** Das Konzept der Freiwilligkeit. In: Nadai, Eva; Canonica, Alan; Gonon, Anna; Rotzetter, Fabienne; Langwiler, Martin: *Werten und Verwerten. Konventionen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Wohlfahrtsstaat*. Wiesbaden: Springer VS, S. 23-69.
- Carey-Sargeant, Christa; Carey, Linday (2012):** Peer-group Consultation. In: *Journal of Clinical Practices in Speech-Language Pathology* 2/2012, pp. 72-78.
- Eichhorst, Werner; Kendzia, Michael J.; Knudsen, Jonathan Benjamin; Okkels Hansen, Mette; Vandeweghe, Barbara; Vanhoren, Ingrid; Rückert, Eva; Schulte, Bernd (2010):** The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market. IZA Research Report.
- Engels, Dietrich (2016):** Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Köln: ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.
- Engels, Dietrich; Engel, Heike; Schmitz, Alina (2016):** Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Köln: ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.
- Europäische Kommission; OECD (2014):** Kurzdossier zum Unternehmertum für Menschen mit Behinderung. Unternehmerische Aktivitäten in Europa. o. O.: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Fleck, Rosemarie; Brüscke, Gitta; Brocke, Pia (2017):** Modul Mentoring. Die One-to-one Mentoring-Beziehung. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 73-89.

- Franzke, Astrid (2017):** Evaluation von Mentoring als reflexive Praxis. Zwischen Messbarkeitsproblemen, Legitimation und organisationalen Lernprozessen. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 209-224.
- Fricke, Josephin; Bauer-Hägele, Stephanie; Wolstein, Jörg (2019):** Dimensionen eines Peer-Counseling-Ansatzes in der Lehrer*innenbildung. In: Journal für Lehrerinnenbildung 3/2019, S. 118-126.
- Friedrich, Petra (2017):** Übergänge: Wohin gehen Studierende mit Behinderungen? In: Welti, Felix; Herfert, Andrea (Hrsg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen - Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung, Kassel: kassel university press GmbH, S. 147-153.
- Fuchs, Michael (2018):** Persons with Disabilities and Capacity to Work in Austria. Between Assessment of Disability and Work-Capacity, between Quota System and Disability Pension Reform. Peer Country Comments Paper – Austria. Riga.
- Göllwitzer, Mario; Jäger, Reinhold S. (2014):** Evaluation kompakt. Weinheim/Basel: Beltz.
- Granovetter, Mark (1973):** The strength of weak ties. In: American Journal of Sociology 6/1973, pp. 1360–1380.
- Hartung, Anna Bozena (2012):** Studie zum Einsatz von Mentoring-Programmen als Instrument struktureller Förderung für Studierende an deutschen Hochschulen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Häuser, Katrin (2015):** Neue Zielgruppe für Mentoring-Programme: Zugangserleichterung zum Hochschulstudium für 'nichttraditionelle Studierende' durch eine strukturierende Studieneingangsphase. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 3/2015, S. 397-405.
- Hermes, Gisela (2006):** Peer Counseling – Beratung von Behinderten für Behinderte als Empowerment-Instrument. In: Schnoor, Heike (Hrsg.), Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik. Stuttgart: Kohlhammer, S. 74-85.
- Hildegardis-Verein e.V. (2012):** Türen öffnen – Wege ebnen. Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung. 2008 – 2012. Projektdokumentation. Bonn: Hildegardis-Verein e.V.

- Holzinger, Andrea; Kopp-Sixt, Silvia; Rocha, Katrin da; Völkl, Andreas (2015):** Mentoring als zukunftsweisendes Instrument der Personal-, Unterrichts- und Schulentwicklung in der Berufseinstiegsphase von Lehrpersonen im österreichischen Bildungssystem. In: SWS-Rundschau 1/2015, S. 92-112.
- Inzer, Leonie D.; Crawford, C.B. (2005):** A Review of Formal and Informal Mentoring. Processes, Problems, and Design. In: Journal of Leadership Deucation 1/2005, pp. 31-50.
- Jordan, Micah; Wansing, Gudrun (2016):** Peer Counseling: Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen. Teil 1: Konzept und Umsetzung. Beitrag D32-2016 unter www.reha-recht.de, aufgerufen am 13.12.2018.
- Kamm, Ruth; Wolf, Henrike (2017):** Mentoring-Programme und Mentoring-Systeme: Was ist das? Zur Begriffs- und Anwendungsvielfalt von Mentoring-Maßnahmen an Hochschulen. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doebert, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 57-70.
- Kardorff, Ernst von; Ohlbrecht, Heike; Schmidt, Susan (2013).** Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 04. April 2018.
- Kitching, J. (2014):** Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship. o. O.: OECD.
- Klein, Uta; Schindler, Christiane (2016):** Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In: Klein, Uta (Hrsg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 7-18.
- Köpfer, Andreas; Powell, Justin J.W.; Zahnd, Raphael (2021):** Entwicklungslinien internationaler und komparativer Inklusionsforschung. In: Köpfer, Andreas; Powell, Justin J.W.; Zahnd, Raphael (Hrsg.): Handbuch Inklusion international. Globale, nationale und lokale Perspektiven auf inklusive Bildung. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 11-41.
- Kram, Kathy E. (1983).** Phases of the Mentor Relationship. In: The Academy of Management Journal, Jg. 26, H. 4, S. 608-625.

- Kuckartz, Udo (2018):** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lammers, Klara (2020):** Übergangsprozesse aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Sozialer Fortschritt 11/2020, S. 731-747.
- Lechner, Michael; Vazquez-Alvarez, Rosalia (2011):** The effect of disability on labour market outcomes in Germany. Applied Economics, 43(4), pp. 389-412.
- Limbach-Reich, Arthur (2021):** Studieren mit Behinderung im Spannungsfeld zwischen Behindertenrechtskonvention und Neoliberalismus. Entwicklungen im europäischen Hochschulkontext. In: Köpfer, Andreas; Powell, Justin J.W.; Zahnd, Raphael (Hrsg.): Handbuch Inklusion international. Globale, nationale und lokale Perspektiven auf inklusive Bildung. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 499-522.
- Maetzel, J.; Heimer, A.; Braukmann, J.; Frankenbach, P.; Ludwig, L.; Schmutz, S. (2021):** Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn: BMAS.
- Mayring, Philipp (2015):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz.
- McEnhill, Libby; Steadman, Karen; Bajorek, Zofia (2016):** Peer Support for employment: A Review of the Evidence. Lancaster: The Work Foundation.
- Meager, Nigel; Higgins, Tom (2011):** Disability and Skills in a Changing Economy“, UK Commission for Employment and Skills, Briefing Paper Series.
- Mental Health Foundation (2012):** Peer Support in Mental Health and Learning Disability. In: Need Know 2, London, 15p.
- Meer, Swantje Anna van der; Sennekamp, Monika; Messemaker, Anne; Broermann, Marische (2020):** Qualitative Evaluation des Mentoringprogramms für angehende Fachkräfte und Fachärztinnen für Allgemeinmedizin in Hessen. Perspektive der ärztlichen Mentorinnen und Mentees. In: Zeitschrift für Arbeitsmedizin 4/2020, S. 182-187.
- Mehrhoff, Friedrich (2018):** Rückkehr zur Arbeit als zentrales Ziel der Rehabilitation. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, S. 171-181.

- Metzler, Christoph; Pierenkemper, Sarah; Seyda, Susanne (2015):** Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung: Begünstigende und hemmende Faktoren. In: IW-Trends – Vierteljahrsschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 4/2015, S. 37-54.
- Metzler, Christoph; Werner, Dirk (2017):** Die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung. IW-Trends 4/2017, 38 S.
- Metzler, Christoph; Jansen, Anika; Kurtenacker, Andrea (2020):** Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung. IW/Report 7/2020, 32 S.
- Morgan, M.; Rochford, S. (2017):** Coaching and Mentoring for Frontline Practitioners. Dublin: Centre for Effective Services.
- Münch, Richard (2015):** Mehr Bildung, größere Ungleichheit. Ein Dilemma der Aktivierungspolitik. In: Mau, Steffen; Schöneck, Nadine M. (Hrsg.): (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten. Berlin: Suhrkamp, S. 65-73.
- Nadai, E.; Gonon, A.; Rozetter, F. (2019):** Soziale Verantwortung in den Grenzen ökonomischer Realität. In: Nadai, Eva; Canonica, Alan; Gonon, Anna; Rotzetter, Fabienne; Langwiler, Martin: Werten und Verwerten. Konventionen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Wohlfahrtsstaat. Wiesbaden: Springer VS, S. 71-198.
- Niehaus, Mathilde; Bauer, Jana (2013).** Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Aktion Mensch. <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Niehaus-Bauer-2013-Chancen-und-Barrieren-fuer-hochqualifizierte-Menschen-mit-Behinderung-Abschlussbericht.pdf>. Zugriffen: 04. April 2018.
- Niehaus, M.; Marfels, B.; Jakobs, A. (2021):** Arbeitslosigkeit verhindern durch Betriebliches Eingliederungsmanagement: individuelle, betriebliche und ökonomische Nutzaspekte. In: Holleder, Alfons (Hrsg.): Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 431-448.
- Ohlbrecht, Heike; Detka, Carsten; Kuczyk, Susanne; Lange, Bianca (2018):** Return to Work und Stay at Work – Die Frage nach einem gelingenden betrieblichen Eingliederungsmanagement: In: Die Rehabilitation 3/2018, S. 157-164.

- Pagán, Ricardo (2009):** Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. Online: Taylor & Francis.
- Pickens-Cantrell, Candace (2016):** The Effectiveness of Peer Support to Increase Positive Social Interaction for Students with Special Needs. All Capstone Project Paper 186.
- Powell, Justin J.W.; Edelstein, Benjamin; Blanck, Jonna M. (2016):** Awareness-raising, legitimization or backlash? Effects of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities on education systems in Germany. In: in Globalisation, Societies and Education 2/2016, pp. 227-250.
- Rädiker, Stefan; Kuckartz, Udo (2020):** Focused Analysis of Qualitative Interviews with MAXQDA. Step by Step. Berlin: MAXQDA Press.
- Rauch, Angela (2017):** Menschen mit Behinderungen und ihre Teilhabe am Erwerbsleben. Ein offenes Forschungsfeld? In: Welti, Felix; Herfert, Andrea (Hrsg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung, Kassel: kassel university press, S. 124-146.
- Rauch, Angela; Reims, Nancy (2020):** Inklusion ins Erwerbsleben: Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden. In: IAB-Forum, 27.11.2020, o.S.
- Ravesloot, Craig; Liston, Bob (2011):** Peer Support in Centers for Independent Living: What do we know? Research Progress Report. Montana: Research and Training Center on Disability in Rural Communities.
- Riedel, Hans-Peter; Eller-Rüttgardt, Sieglind Luise; Karbe, Hans; Niehaus, Mathilde; Rauch, Angela; Schian, Hans-Martin; Schmidt, Christof; Schott, Thomas; Schröder, Helmut; Spijkers, Wilhelmus; Wittwer, Ulrich (2009):** Die Zukunft der beruflichen Rehabilitation Erwachsener gestalten: Acht Handlungsfelder als Ausgangspunkt für einen akteursübergreifenden Innovationsprozess. Die Rehabilitation, 48(6), S. 375-382.
- Ritz, Hans-Günther (2015):** Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt. Gutachten im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung. Fulda.
- Rohmann, Anne (2017):** Mentoring – traditionsreicher Begriff und bewährtes Konzept. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 7-16.

- Sainsbury, Roy (2018):** Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen – Wie kann Europa die Beschäftigungslücke zwischen Behinderten und Nichtbehinderten schließen? In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, S. 145-168.
- Schmid, Bernd; Haasen, Nele (2011).** Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Schroeder-Steward, Jennifer; Masten, William; Armstrong, Philip (2007):** Peer Support for Students with Disabilities: Implications, Likelihood, and Advantages for the Rural High School Campus. In: Journal of Border Educational research 1/2007, pp. 93-102.
- Shippy, Rebekah (2015):** Peer Support and Inclusion for Individuals with Disabilities: Benefits for Everyone. Honors Projects 545. Michigan.
- Spieß, Miriam (2021):** Chancen und Grenzen einer digitalen Informationsplattform für Menschen mit Behinderung. In: Freier, Carolin; König, Joachim; Manzeschke, Arne; Städtler-Mach, Barbara (Hrsg.): Gegenwart und Zukunft digitaler Dienstleistungsarbeit. Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 407-422.
- Statistisches Bundesamt (2020):** Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stöger, Heidrun; Ziegler, Albert (2012):** Wie effektiv ist Mentoring? Ergebnisse von Einzelfall- und Meta-Analysen. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 2/2012, S.131-146.
- Sunderland; Kim, Mishkin, Wendy (2013):** Guidelines for the Practice and Training of Peer Support. Calgary: Mental health Commission of Canada.
- Vaziri, D.; Schreiber, D.; Wieching, R.; Wulf, V. (2014):** Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building. o. O.: OECD.
- Vollmer, Kirsten (2015):** Integration – Teilhabe – Inklusion: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen politischer Lösung und Berufsbildungspraxis. In: Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung, BiBB Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 162, S. 31-46.

- Wagner, Bert (2018):** Zur Rolle der Hochschulen bei der Förderung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, S. 289-295.
- Walwei, Ulrich (2014):** Die Älteren: Problemgruppe des Arbeitsmarktes oder Hoffnungsträger? In: PersonalDirekt Frankfurt, Jg. 7, H. 1, S. 8-9.
- Wanberg, Connie R.; Welsh, Elizabeth T.; Hezlett, Sarah A. (2003):** Mentoring Research: A Review and Dynamic Process Model. In: Research in Personnel and Human Resources Management, Vol 22, 39-124.
- Wansing, Gudrun (2016):** Peer Counseling – eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Behinderung – Teil 2: Wirkfaktoren und Gelingensbedingungen. Beitrag D59-2016 unter www.reha-recht.de. 07.12.2016.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014).** Behinderung und Migration. Kategorien und theoretische Perspektiven.. In Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hrsg.), Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17-47.
- Weber, Andreas; Weber, Ulrike; Nebe, Katja (2016):** Die Arbeitsassistenz (§ 102 SGB IX) – ein Instrument betrieblicher Beschäftigung? Ergebnisse einer empirischen Erhebung bei Arbeitnehmenden mit Hörschädigung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 4/2016, S. 242-249.
- Weller, Sabrina I. (2017):** Tätigkeiten Erwerbstätiger mit Behinderung – Eine empirische Anwendung des tätigkeitsbasierten Ansatzes für die Beschreibung von Arbeitsplätzen von Erwerbstätigen mit Behinderung in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Welti, Felix; Nachtschatt, Eva (2018):** Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, S. 55-89.

- Wolf, Henrike; Bertke, Elke (2017):** Qualitätsstandards für Mentoring-Programme in der Wissenschaft. In: Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doeber, Gitta; Rodack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 175-195.
- Wuppinger, Johanna; Rauch, Angela (2010).** Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitsloskeitsrisiko. IAB-Forschungsbericht.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0110.pdf>. Zugriffen: 25. Februar 2022.
- Zapfel, Stefan (2013):** Alterssicherung von nicht obligatorisch versicherten Selbständigen. Status quo, Reformoptionen und die Position der Kammern und Verbände. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie.
- Zapfel, Stefan (2018):** Inklusion/Exklusion von Menschen mit Behinderung in systemtheoretischer Perspektive. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik 2/2018. S. 161-179.
- Zapfel, Stefan; Zielinski, Bartholomäus; Schrauth, Bernhard (2019):** Entwicklung und Etablierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen mit Anbindung an das Informationssystem REHADAT – IXNET (Inklusives Expert*innennetzwerk). Vorstudie. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Zapfel, S.; Reims, N.; Niehaus, M. (2020a):** Soziale Netzwerke und Behinderung – Zugang und Stabilisierung der Einbindung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Klärner, Andreas; Gamper, Markus; Keim-Klärner, Sylvia; Moor, Irene; Lippe von der, Holger; Vonneilich, Nico (Hrsg.): Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten: Eine neue Perspektive für die Forschung. Springer VS, S. 247-267.
- Zapfel, S., Mederer, B.; Roßnagel, T.; Puhe, C. (2020b):** Menschen mit Behinderung und barrierefreies Wohnen in Nürnberg. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Zapfel, S.; Zielinski, B. (2021):** Selbständig tätig im Erwerbssystem – eine zu wenig beachtete Erwerbsalternative für Menschen mit Behinderung? Beitrag D25-2021 unter www.reha-recht.de; 30.06.2021.

Zapfel, Stefan; Maier, Sarah; Roßnagel, Thomas (2021): Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft (LAUT). Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Stand November 2021. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg.

Zauter, Sigrid; Lehmann, Robert (2021): Schwer auffindbare Beratungsangebote in der psychosozialen Onlineberatung. In: Freier, Carolin; König, Joachim; Manzeschke, Arne; Städtler-Mach, Barbara (Hrsg.): Gegenwart und Zukunft digitaler Dienstleistungsarbeit. Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 129-140.

Ziegler, Albert (2009): Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: Stöger, Heidrun; Ziegler, Albert; Schimke, Diana (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science Publishers, S. 7-29.

Anhang

Tabelle A1 – Bewertung von Informationen zur Berufsorientierung und Karriereplanung

	n	%	kum. %
Sehr gut	3	20,0	20,0
Gut	7	46,7	66,7
Befriedigend	3	20,0	86,7
Ausreichend	2	13,3	100,0
Mangelhaft	0	0	
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A2 – Bewertung von Informationen zur Stellensuche

	n	%	kum. %
Sehr gut	2	13,3	13,3
Gut	8	53,3	66,7
Befriedigend	3	20,0	86,7
Ausreichend	2	13,3	100,0
Mangelhaft	0	0	
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A3 – Bewertung von Informationen zu Angeboten für Bewerbungstrainings

	n	%	kum. %
Sehr gut	1	6,7	6,7
Gut	7	46,7	53,3
Befriedigend	3	20,0	73,3
Ausreichend	3	20,0	93,3
Mangelhaft	1	6,7	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A4 – Bewertung von Informationen zum Bewerbungsverfahren

	n	%	kum. %
Sehr gut	2	15,4	15,4
Gut	6	46,2	61,5
Befriedigend	1	7,7	69,2
Ausreichend	3	23,1	92,3
Mangelhaft	1	7,7	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	13	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A5 – Bewertung von Informationen zur Existenzgründung

	n	%	kum. %
Sehr gut	1	7,1	7,1
Gut	6	42,9	50,0
Befriedigend	4	28,6	78,6
Ausreichend	1	7,1	85,7
Mangelhaft	2	14,3	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	14	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A6 – Bewertung von Informationen zur bedarfsgerechten Unterstützung am Arbeitsplatz

	n	%	kum. %
Sehr gut	5	33,3	33,3
Gut	5	33,3	66,7
Befriedigend	1	6,7	73,3
Ausreichend	4	26,7	100,0
Mangelhaft	0	0	
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A7 – Bewertung von Informationen und Hilfen zur Erreichung des Arbeitsplatzes

	n	%	kum. %
Sehr gut	3	21,4	21,4
Gut	7	50,0	71,4
Befriedigend	1	7,1	78,6
Ausreichend	1	7,1	85,7
Mangelhaft	2	14,3	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	14	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A8 – Bewertung von Informationen über Unterstützung zur Aufnahme einer Beschäftigung

	n	%	kum. %
Sehr gut	2	13,3	13,3
Gut	8	53,3	66,7
Befriedigend	2	13,3	80,0
Ausreichend	2	13,3	93,3
Mangelhaft	1	6,7	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A9 – Bewertung von Informationen zur Beantragung und Zuständigkeit von Unterstützungsleistungen (z.B. Jobcenter, ZAV, etc.)

	n	%	kum. %
Sehr gut	6	40,0	40,0
Gut	6	40,0	80,0
Befriedigend	0	0	80,0
Ausreichend	2	13,3	93,3
Mangelhaft	1	6,7	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A10 – Bewertung von Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)

	n	%	kum. %
Sehr gut	5	33,3	33,3
Gut	5	33,3	66,7
Befriedigend	3	20,0	86,7
Ausreichend	1	6,7	93,3
Mangelhaft	1	6,7	100,0
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A11 – Bewertung von Informationen zur Weiterqualifizierung

	n	%	kum. %
Sehr gut	2	13,3	13,3
Gut	8	53,3	66,7
Befriedigend	2	13,3	80,0
Ausreichend	3	20,0	100,0
Mangelhaft	0	0	
Ungenügend	0	0	
Gesamt	15	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A12 – Bewertung von Informationen über Hilfen bei einem Wohnortwechsel

	n	%	kum. %
Sehr gut	1	7,7	7,7
Gut	7	53,8	61,5
Befriedigend	2	15,4	76,9
Ausreichend	3	23,1	100,0
Mangelhaft	0	0	
Ungenügend	0	0	
Gesamt	13	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A13 – Angebot von Webinaren zu wechselnden Themen

	n	%	kum. %
Ja	16	94,1	94,1
Nein	1	5,9	100,0
Gesamt	17	100,0	

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A14 – Webinare als hilfreiches Angebot – Zu welchem Thema bzw. welchen Themen sollten Webinare angeboten werden?

Bewerbung mit Behinderung/chronischer Erkrankung: Stellensuche, Vorstellungsgespräch, Umgang mit Beeinträchtigung in Job, Aufklärung für Arbeitgeber*Innen zu Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Existenzgründung bzw. andere alternative Berufswege beschreiten.

Bewerbungstraining, Aufbau von Netzwerken, Veröffentlichungshinweise. Forschungsverbünde, Forschungsprojekte, Möglichkeit des Einstiegs

Bewerbungstraining, Selbstpräsentation, Resilienz

Finanzielle Fördermöglichkeiten Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Ich finde die Gliederung der Website sehr klar und einleuchtend. Zu den dort angebotenen Themen (Arbeitssuche – Bewerbung – Leben mit Behinderung etc.) könnte ich mir gut vorstellen, dass Webinare passen. Die Fragen vorher konnte ich nicht beantworten, weil mir die Kapazitäten fehlen, jeden Link zu prüfen und ich außerdem keinen Überblick über die Angebote habe. Diesen soll iXNet ja bringen! :o) Daher kann ich eher was dazu sagen, wie ich die Website erlebe und ob ich sie nutzen würde.

Rechtsschutz und juristischen Beistand in Arbeits- und Sozialrecht Hilfe zu: Ansprechpartner lokal vor Ort finden Erfahrungsaustausch. Alle Themen, die helfen, die finanzielle Lage zu verbessern. Alle Themen, die helfen, die Lebensqualität zu verbessern.

Vorstellungsgespräche vorbereiten, Bewerbungsunterlagen

Bewerbung mit Behinderung Online-Netzwerken mit Behinderung Online-Stammtisch für Akademiker*innen mit Behinderung (muss sich nicht auf diese Zielgruppe beschränken, eventuell mit Arbeitgeberinnen) Für Arbeitgeberinnen: Wie und warum jemanden mit Behinderung einstellen?

Wohnungssuche, persönliche Assistenz, Arbeitshilfen und Arbeitsassistenz

Existenzgründung, Karriereplanung, Bewerbungstraining, Barrierefreies Internet, Socializing (wie Menschen mit Einschränkungen Netzwerke für die Erreichung ihrer Ziele besser nutzen können), Webinar zur Förderung eines Arbeitsplatzes, Webinar für Arbeitgeber*innen zum Abbau von Vorurteilen und Klischees (mit direkten Kontakt zu Betroffene, oft stellt man online ungehemmter Fragen, die man sich im realen Gespräch gar nicht traut zu fragen), Webinar zu rechtlichen Grundlagen bei der Arbeitssuche, aber auch bei drohendem Arbeitsverlust.

Ich wünsche mir Webinare zu und von den einzelnen Universitäten – einmal für Studienanfänger mit Behinderung, zum anderen für Promovieren-wollende. Sie könnten mehr rüberbringen, dass solche Menschen willkommen sind und auch ein Gefühl dazu vermitteln, erwünscht zu sein. Ist vielleicht auch für das Studentenwerk interessant, es in dieser Form weiterleiten zu können, wie es an der jeweiligen Uni dazu bestellt ist derzeit. Kann mir aber auch noch wesentlich mehr Themen hier vorstellen. Meine Erfahrung vor einigen Jahren war da sehr mühsam, sich durchzufragen und immer wieder auf Nichtwissen und Nichtzuständigkeit zu treffen bei den involvierten Stellen.

Selbstpräsentation, Bewerbung – Darstellung der Einschränkungen unter Betonung der Stärken, Selbstständigkeit vorbereiten.

Arbeitsplatzsuche, Existenzgründung, Beantragungshilfsmittel

Wie bewerbe ich mich richtig; Studienassistenz, Arbeitsassistenz

Antworten auf Fragen, die in den anderen Bereichen nicht beantwortet werden. Es werden bislang die Standardthemen in der Testversion abgehandelt. Für Menschen mit seltenen komplexen Körperbehinderungen (wie z. B. Muskeldystrophie, Multipler Sklerose, Glasknochenkrankheit, Spina Bifida, spastische Lähmungen) fehlen oftmals Antworten, weil sie durch die üblichen Raster fallen. Wer ist beispielsweise Zuständig für diese Menschen. Was ist, wenn ein behinderter Mensch zwar eingestellt wurde, der Arbeitsplatz aber nicht seinen Anforderungen entspricht und der Rehaträger innerhalb der Probezeit nicht bewilligt und der Arbeitgeber deshalb präventiv kündigt?

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung

Tabelle A15 – Nennung zusätzlicher Links

Arbeitsassistenten oder allgemeine Assistenzdienste, Beratungsstellen: Career Center der Hochschulen bieten u.U. auch Angebote für Berufseinstieg mit Beeinträchtigung
Interessensverbänden
Die Andersmacher (ich weiß aber nicht, ob das gewollt ist)
Personenbezogenes Budget
Zu Antidiskriminierungsstellen – z.B. in Bewerbungsverfahren tätig werdend.
Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung

Tabelle A16 – Einschätzung der Gestaltung der Website

n = 16	ansprechend	56,3 %	12,5 %	25,0 %	0 %	6,3 %	nicht ansprechend
n = 16	übersichtlich	43,8 %	37,5 %	12,5 %	6,3 %	0 %	unübersichtlich
n = 16	strukturiert	50,0 %	50,0 %	0 %	0 %	0 %	unstrukturiert
n = 13	barrierearm	23,1 %	38,5 %	15,4 %	15,4 %	7,7 %	barrierereich
n = 15	abwechslungs- reich	6,7 %	6,7 %	73,3 %	6,7 %	6,7 %	nicht abwechs- lungsreich

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung, eigene Berechnung

Tabelle A17 – Anmerkungen zur Orientierung auf der Website

Die Seite ist recht unübersichtlich und teilweise sind die Kontraste schlecht

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung

Tabelle A18 – Anmerkungen zur visuellen Darstellung der Inhalte

Schlechte Kontraste in den rosafarbenen Auswahlfeldern

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung

Tabelle A19 – Andere Anmerkungen zur Website

Auf jeden Fall ist die Formulierung in leichter Sprache und DGS noch erforderlich

Das iXNet Logo am oberen rechten Seitenrand wird nicht angezeigt, stattdessen ist ein Platzhalter zu sehen

Dieses Freitextfeld des Fragebogens ist auf Smartphones sehr schwierig auszufüllen. Aber das liegt ja an der Software Unipark

Ja, einen Zugang in Gebärdensprache und visuelle Hinweise dazu

Manchmal verschwindet die Auswahl bzw. wurde sie nicht korrekt ausgeführt

Hab schon bei den ersten Punkten zusätzliche Hinweise erwartet, die ich dann später erklärt fand unter anderen Punkten

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung

Tabelle A20 – Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit der iXNet-Website

Alle Inhalte müssen auch für Menschen, die Gebärdensprache nutzen, zugänglich sein

Es könnten Podcasts oder Hörtexte mit eingebaut werden

Evtl. Sprachsteuerung oder Vorlesemöglichkeit

Icons um Kontraste und Schriftgröße auf der Website schnell und komfortabel zu vergrößern

Vorlesefunktion, Möglichkeit, Kontrast und Schriftgröße zu ändern

Weniger Grafiken, höhere Kontraste zwischen Schrift und Hintergrund, übersichtlichere Gestaltung

Quelle: Daten der Unterstützer*innenbefragung

Tabelle A21 – Leitfaden Nutzer*innen

Hauptfragen	(Mögliche) Nachfragen
Bevor wir über die iXNet-Plattform selbst sprechen: Können Sie mir zuerst bitte etwas darüber erzählen, welche Erfahrungen Sie selbst mit Beruf und Behinderung gemacht haben?	➤ Studieren Sie oder haben Sie studiert? ➤ Sind Sie momentan berufstätig oder suchen Sie Arbeit? Wie wichtig ist es Ihnen, dabei Hilfe zu bekommen? ➤ Haben Sie selbst eine Behinderung, die amtlich anerkannt ist?
Wie haben Sie von der iXNet-Website erfahren?	➤ Was sind aus Ihrer Sicht gute Möglichkeiten, um die Website bekannt zu machen?
Wenn Sie an Ihren Besuch auf der iXNet-Website denken: Welche Angebote haben Sie genutzt und welchen Eindruck hatten sie davon?	➤ Haben Sie die Website häufiger besucht? ➤ Was hat Ihnen auf der Website besonders gut gefallen? ➤ Gibt es Dinge, die Sie besonders gestört haben? Was sollte besser sein? ➤ Hatten Sie Bedenken die Website zu nutzen?
Wenn Sie an die Informationen rund um Bewerbung, Beruf und Unterstützungsmöglichkeiten denken, die Sie auf der Website finden, wie beurteilen Sie dieses Informationsangebot?	➤ Haben Sie die Informationen gefunden, die Sie gesucht haben? Wie zufrieden sind Sie mit dem Informationsangebot? ➤ Gibt es Informationen, die auf der Website fehlen? ➤ Gibt es noch etwas, das am Informationsangebot verbessert werden kann?
Und wie ist das mit den Möglichkeiten, sich von iXNet-Mitarbeiter*innen beraten zu lassen? Haben Sie diese in Anspruch genommen?	➤ Was sind Ihre Erfahrungen damit? ➤ Wie wichtig ist Ihnen die Möglichkeit, dort mit Berater*innen in Kontakt treten zu können? ➤ Wie wichtig ist es Ihnen, dass die Beratung durch Menschen stattfindet, die selbst eine Behinderung haben? ➤ Wie hat die Beratung stattgefunden? ➤ Konnten Ihnen die Berater*innen weiterhelfen? ➤ Wurden Sie von den Berater*innen an andere Beratungsstellen weitervermittelt? ➤ Gibt es Dinge, die in der Beratung gefehlt haben oder besser gemacht werden können? ➤ Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit der Beratung?
Welche Erfahrungen haben Sie mit den Online-Foren gemacht, die es auf der iXNet-Website gibt?	➤ Wie wichtig ist Ihnen die Möglichkeit, sich in Foren mit anderen Akademiker*innen mit Behinderung auszutauschen? ➤ Haben Sie sich in den Foren registrieren lassen?

	➤ Haben Sie in den Foren gelesen oder selbst Foreneinträge verfasst? ➤ Haben Ihnen die Foren geholfen? ➤ Gibt es Dinge, die Sie in den Foren gestört haben oder die besser gemacht werden können? ➤ Wir zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Foren-Angebot? ➤
Wie beurteilen Sie die Gestaltung der Website und deren Barrierefreiheit? Denken Sie dabei z. B. an den Aufbau der Website, die Übersichtlichkeit und ggf. Probleme bei der Nutzung.	➤ Gab es Probleme bei der Nutzung? ➤ Wie sind Sie mit solchen Problemen umgegangen? ➤ Wie lassen sich solche Probleme verhindern bzw. was könnte besser gemacht werden? ➤ Gibt es noch Dinge, mit denen die Barrierefreiheit der iXNet-Website noch verbessert werden könnte?
Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Dinge gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit der iXNet-Website wichtig sind und die wir bisher noch nicht besprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?	

Tabelle A22 – Leitfaden Berater*innen

Hauptfragen	(Mögliche) Nachfragen
Bevor wir über die Beratungsleistungen für Akademiker*innen mit Behinderung in iXNet sprechen: Können Sie mir bitte erzählen, welche Erfahrungen Sie selbst zum Thema Behinderung und Beruf gemacht haben? Lassen Sie sich bitte Zeit und erzählen Sie alles, was Ihnen dabei wichtig erscheint.	➤ Was haben Sie studiert? ➤ Welchen Hochschulabschluss haben Sie erreicht? ➤ Haben Sie selbst eine Behinderung? <u>Wenn ja:</u> ○ Ist die Behinderung vor oder nach Ihrem Studium eingetreten? ○ Handelt es sich um eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie Menschen mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung gleichgestellt?
Wie wichtig ist Ihrer Erfahrung nach die Möglichkeit, dass sich Akademiker*innen mit Behinderung in iXNet niedrigschwellig beraten lassen können?	➤ Was ist das Besondere an der iXNet-Beratung? Inwiefern unterscheidet sie sich von anderen Beratungsangeboten für Menschen mit Behinderung, die es schon gibt? ➤ Wie können sich Ratsuchende an die iXNet-Berater*innen wenden? ➤ Wie viele Beratungen wurden insgesamt durchgeführt/haben Sie durchgeführt? ➤ Gibt es aus Ihrer Erfahrung Probleme beim Zugang zur Beratung? <u>Wenn ja:</u> Welche? ➤ In welcher Form könnte man sonst noch auf das Beratungsangebot aufmerksam machen?
Warum haben Sie sich dafür entschieden, im Rahmen von iXNet als Berater*in tätig zu werden?	➤ Waren Sie vor Ihrer Tätigkeit in iXNet bereits in als Berater*in in diesem Themengebiet tätig? <u>Wenn ja:</u> Können Sie mir bitte hierzu etwas erzählen? ➤ Was waren Ihre Gründe für Ihr Engagement bzw. welche Ziele haben Sie verfolgt? ➤ Welchen Nutzen erhoff(t)en Sie sich als Berater*in? ➤ Gab es auch Gründe, die aus Ihrer Sicht gegen die Tätigkeit als Berater*in gesprochen haben? <u>Wenn ja:</u> ○ Welche waren das? ➤ Weshalb haben Sie sich dazu entschieden, trotzdem als Berater*in tätig zu werden?
Wenn Sie nun an Ihre bisherig getätigten Beratungen denken: Wie beurteilen Sie die Beratungen und deren Verläufe generell?	➤ Was waren Ihre ursprünglichen Erwartungen als Berater*in im Projekt iXNet?

	➤ Haben sich diese Erwartungen erfüllt? <u>Wenn nein:</u> ○ Was war anders, als erwartet? ➤ Was sind typische Fragen, die Ihnen im Rahmen der Beratungen gestellt werden? ➤ Wie gut denken Sie, konnten Sie den bisherigen Ratsuchenden helfen? ➤ Gab es Fragen bei denen Sie den Ratsuchenden nicht helfen konnten? ○ Wenn ja welche waren das? Wie haben die Ratsuchenden reagiert? ➤ Wie verlief zwischen Ihnen und dem/der Ratsuchenden der Kontakt? ○ Sind im Rahmen der Beratung Konflikte aufgetreten? <u>Wenn ja:</u> Welche und wie konnten Sie diese lösen? ➤ Wie hilfreich ist aus Ihrer Sicht das Beratungsangebot für Akademiker*innen, die eine Behinderung haben? ➤ Wie könnte man Ihrer Ansicht nach das Beratungsangebot verbessern? ➤ Haben Sie nach Abschluss der Beratung Feedback durch die Ratsuchenden erhalten? <u>Wenn ja:</u> ○ Wie ist das Feedback ausgefallen? ➤ Haben Sie dieses Feedback genutzt, um Ihre Beratungsweise zu
Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Dinge gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit dem Beratungsangebot wichtig sind und die wir bisher noch nicht besprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?	

Tabelle A23 – Leitfaden Mentoring-Koordination

Hauptfragen	(Mögliche) Nachfragen
Bevor wir über das Mentoring-Programm selbst sprechen: Können Sie mir bitte zuerst erzählen, welche Erfahrungen Sie bisher zum Thema Behinderung, Studium und Beruf gemacht haben? Lassen Sie sich bitte Zeit und erzählen Sie alles, was Ihnen dabei wichtig erscheint.	➤ Wie war Ihr beruflicher Werdegang, bevor Sie zum Hildegardis-Verein gekommen sind? ➤ Wie sind sie zum Hildegardis-Verein gekommen? ➤ Welche Tätigkeiten üben Sie im Hildegardis-Verein aus und welche Aufgaben haben Sie dort?
Bitte schildern Sie als nächstes, was Mentoring-Programme aus Ihrer Sicht leisten können und sollen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu verbessern.	➤ Haben Sie an vergleichbaren Mentoring-Programme für Menschen mit Behinderung beteiligt? Wenn ja: In welcher Form? Was waren Ihre Erfahrungen dabei? ➤ Worauf muss bei Mentoring-Programmen für Menschen mit Behinderung besonders geachtet werden? ➤ Gibt es Besonderheiten, die bei Mentoring-Programmen speziell im akademischen Bereich oder in der Karriereförderung zu beachten sind?
Schildern Sie mir bitte, wie das Mentoring in iXNet konkret aufgebaut ist und was Ihre Aufgabe in diesem ist.	➤ Was waren die besonderen Herausforderungen in der Umsetzung des Programms? ➤ Welche unerwarteten Probleme sind aufgetreten, wie wurden sie gelöst? ➤ Über welche Kanäle haben Sie das Mentoring-Programm des iXNet-Projekts beworben? ➤ In welcher Form könnte rückblickend noch auf das Mentoring-Programm aufmerksam gemacht werden? ➤ Wie ist das Bewerbungsverfahren der Mentees und Mentor*innen verlaufen? ○ Sind dabei Schwierigkeiten/Probleme aufgetreten? <u>Wenn ja:</u> ▪ Wie sind Sie damit umgegangen? ➤ Was könnte am Bewerbungsverfahren bei zukünftigen Mentoring-Programmen für Menschen mit Behinderung noch verbessert werden? ➤ Was hat insgesamt besonders gut funktioniert? ➤ Was könnte rückblickend verbessert werden?

	Aufgrund der Corona-Pandemie musste ja die zweite Runde des Mentorings auf digitaler Ebene stattfinden. ➤ Was war unter diesen besonderen Umständen in der Planung zu beachten? ➤ Kam es dabei zu besonderen Problemen oder Schwierigkeiten? <u>Wenn ja:</u> ○ Welche Schwierigkeiten sind aufgetreten? ○ Wie sind Sie damit umgegangen? ➤ Was sind aus Ihrer Sicht Vor- oder Nachteile der digitalen Ausführung der zweiten Runde des Programms gewesen, insbesondere im Vergleich zur ersten Runde? Das Mentoring-Programm ist ja ein Projektbestandteil von iXNet. ➤ Wie schätzen Sie die Einbindung des Mentoring-Programms in das Gesamtprojekt ein? ➤ Welchen Eindruck haben Sie von der Zusammenarbeit im Projekt mit den anderen Partner*innen? ➤ Wie geht es mit dem Mentoring-Programm nach Beendigung von iXNet weiter?
Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Dinge gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm wichtig sind und die wir bisher noch nicht besprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?	

Tabelle A24 – Leitfaden Mentor*innen

Hauptfragen	(Mögliche) Nachfragen
Bevor wir über das Mentoring-Programm selbst sprechen: Können Sie mir bitte zuerst erzählen, welche Erfahrungen Sie persönlich zum Thema Behinderung und Beruf gemacht haben? Lassen Sie sich bitte Zeit und erzählen Sie alles, was Ihnen dabei wichtig erscheint.	➤ Was haben Sie studiert? ➤ Welchen Hochschulabschluss haben Sie erreicht? ➤ Haben Sie selbst eine Behinderung? <u>Wenn ja:</u> ○ Ist die Behinderung vor oder nach Ihrem Studium eingetreten? ○ Handelt es sich um eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie Menschen mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung gleichgestellt?
Wie haben Sie von dem Mentoring-Programm erfahren, das der Hildegardis-Verein im iXNet-Projekt anbietet?	➤ Was war Ihr erster Eindruck, als Sie von diesem Programm gehört haben? ➤ In welcher Form könnte man sonst noch auf das Mentoring-Programm aufmerksam machen?
Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden?	➤ Was waren Ihre Gründe für die Teilnahme bzw. welche Ziele haben Sie verfolgt? ➤ Welchen Nutzen erhoff(t)en Sie sich von der Teilnahme als Mentor*in? ➤ Gab es auch Gründe, die aus Ihrer Sicht gegen eine Teilnahme gesprochen haben? <u>Wenn ja:</u> ○ Welche waren das? ○ Weshalb haben Sie sich dazu entschieden, trotzdem teilzunehmen?
Wenn Sie nun an Ihre bisherige Teilnahme am Mentoring-Programm denken: Wie beurteilen Sie das Programm generell?	➤ Was waren ursprünglich Ihre Erwartungen an das Programm? ➤ Haben sich diese Erwartungen erfüllt? <u>Wenn nein:</u> ○ Was war anders, als erwartet? ➤ Wie denken Sie, konnten Sie dem*der Mentee weiterhelfen? ➤ Wie verlief die Zusammenarbeit? ➤ Wie hilfreich ist aus Ihrer Sicht das Programm für Akademiker*innen, die eine Behinderung haben? ➤ Wie beurteilen Sie die Planung und Durchführung des Programms (z.B. Kontaktmöglichkeiten, Terminfindung, Präsenzveranstaltungen, Betreuung der Mentor*innen und Mentees, Barrierefreiheit usw.)?

	➤ Was könnte für Akademiker*innen mit Behinderung im Mentoring noch verbessert werden? ➤ Was könnte für Mentor*innen noch verbessert werden?
Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Dinge gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm wichtig sind und die wir bisher noch nicht besprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?	

Tabelle A25 – Leitfaden Mentees

Hauptfragen	(Mögliche) Nachfragen
Bevor wir über das Mentoring-Programm selbst sprechen: Können Sie mir bitte zuerst erzählen, welche Erfahrungen Sie persönlich zum Thema Behinderung und Beruf gemacht haben? Lassen Sie sich bitte Zeit und erzählen Sie alles, was Ihnen dabei wichtig erscheint.	➤ Was haben Sie studiert? ➤ Welchen Hochschulabschluss haben Sie erreicht? ➤ Haben Sie selbst eine Behinderung? <u>Wenn ja:</u> ○ Ist die Behinderung vor oder nach Ihrem Studium eingetreten? ○ Handelt es sich um eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie Menschen mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung gleichgestellt?
Wie haben Sie von dem Mentoring-Programm erfahren, das der Hildegardis-Verein im iXNet-Projekt anbietet?	➤ Was war Ihr erster Eindruck, als Sie von diesem Programm gehört haben? ➤ In welcher Form könnte man sonst noch auf das Mentoring-Programm aufmerksam machen?
Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden?	➤ Was waren Ihre Gründe für die Teilnahme bzw. welche Ziele haben Sie verfolgt? ➤ Welchen Nutzen erhoff(t)en Sie sich von der Teilnahme als Mentor*in? ➤ Gab es auch Gründe, die aus Ihrer Sicht gegen eine Teilnahme gesprochen haben? <u>Wenn ja:</u> ○ Welche waren das? ○ Weshalb haben Sie sich dazu entschieden, trotzdem teilzunehmen?
Wenn Sie nun an Ihre bisherige Teilnahme am Mentoring-Programm denken: Wie beurteilen Sie das Programm generell?	➤ Was waren ursprünglich Ihre Erwartungen an das Programm? ➤ Haben sich diese Erwartungen erfüllt? <u>Wenn nein:</u> ○ Was war anders, als erwartet? ➤ Wie denken Sie, konnte Ihnen der*die Mentor*in weiterhelfen? ➤ Wie verlief die Zusammenarbeit? ➤ Wie hilfreich ist aus Ihrer Sicht das Programm für Akademiker*innen, die eine Behinderung haben? ➤ Wie beurteilen Sie die Planung und Durchführung des Programms (z.B. Kontaktmöglichkeiten, Terminfindung, Präsenzveranstaltungen, Betreuung der Mentor*innen und Mentees, Barrierefreiheit usw.)?

	➤ Was könnte für Akademiker*innen mit Behinderung im Mentoring noch verbessert werden? ➤ Was könnte für Mentor*innen noch verbessert werden?
Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Dinge gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm wichtig sind und die wir bisher noch nicht besprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?	

Tabelle A26 – Leitfaden Career Boost: Nutzer*innen und Praktiker*innen

Hauptfragen	(Mögliche) Nachfragen
Bevor wir über das Format selbst sprechen: Können Sie mir bitte zuerst kurz erzählen, welche Erfahrungen Sie persönlich zum Thema Behinderung und Beruf gemacht haben? Lassen Sie sich bitte Zeit und erzählen Sie alles, was Ihnen dabei wichtig erscheint.	➤ Was haben Sie studiert? ➤ Welchen Hochschulabschluss haben Sie erreicht? ➤ Haben Sie selbst eine Behinderung? <u>Wenn ja</u>: ○ Ist die Behinderung vor oder nach Ihrem Studium eingetreten? ○ Handelt es sich um eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie Menschen mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung gleichgestellt?
Wie haben Sie vom Career Boost erfahren?	➤ Was war Ihr erster Gedanke zum Career Boost, als Sie das erste Mal von diesem Format gehört haben? ➤ Wie sahen die weiteren Schritte beim Zugang aus?
Warum haben Sie sich für eine Teilnahme am Career Boost entschieden?	➤ Was waren Ihre Gründe für die Teilnahme bzw. welche Ziele haben Sie verfolgt? ➤ Bestand vor Ihrer Teilnahme am Career Boost der Wunsch nach einem Mentoring oder Coaching? ➤ Welchen Nutzen erhoff(t)en Sie sich von der Teilnahme als Nutzer*in/Praktiker*in? ➤ Gab es auch Gründe, die aus Ihrer Sicht gegen eine Teilnahme gesprochen haben? <u>Wenn ja</u>: ○ Welche waren das? ○ Weshalb haben Sie sich dazu entschieden, trotzdem teilzunehmen?
Wenn Sie nun an Ihre Teilnahme am Career Boost denken: Wie beurteilen Sie das Format generell?	➤ Was waren ursprünglich Ihre Erwartungen an das Format? ➤ Haben sich diese Erwartungen erfüllt? <u>Wenn nein</u>: Was war anders, als erwartet? ➤ <u>Praktiker*innen</u>: Wie denken Sie, konnten Sie dem*der Nutzer*in weiterhelfen? ➤ <u>Nutzer*innen</u>: Wie denken Sie, konnte Ihnen Ihr/e Praktiker*in bei ihrem Anliegen unterstützen? ➤ Wie verlief die Zusammenarbeit? ➤ Wie hilfreich ist aus Ihrer Sicht ein solches Format für Akademiker*innen, die eine Behinderung haben? ➤ Wie beurteilen Sie die Planung und Durchführung des Career Boost (z.B. Kon-

	taktmöglichkeiten, Terminfindung, Betreuung der Nutzer*innen und Praktiker*innen, Barrierefreiheit)? ➤ <u>Praktiker*innen</u>: Was könnte für Sie als Praktiker*in noch verbessert werden? ➤ <u>Nutzer*innen</u>: Was könnte für Sie als Nutzer*in noch verbessert werden?
Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Dinge gibt, die Ihnen in Zusammenhang mit dem Career Boost wichtig sind und die wir bisher noch nicht besprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?	

Tabelle A27 – Kodierschemata qualitative Erhebungen

1. Kategorienschema qualitative Nutzer*innen-Befragung

Hauptkategorien	Subkategorien A	Subkategorien B	Subkategorie C
Hintergrund befragte Person	Studienfach		
	Erwerbsstatus	arbeitssuchend	
		berufstätig	
	Behinderung (amtlich anerkannt)		
Zugang zur Website	Kenntnisnahme Website		
	Verbesserungsvorschlag Kenntnisnahme		
Angebotsnutzung (allgemein)	Benennung der genutzten Angebote		
	Besuchsfrequenz der Website		
	Positiv auf Website		
	Negatives/ Störendes auf Website		
	Nutzungsbedenken		
	Verbesserungen allgemein		
Website-Beurteilung (I): Informationsangebot	Allgemeine Beurteilung	positiv	
		negativ	
		keine Beurteilung	
	Informationsfindung		
	Zufriedenheit		
	Fehlende Informationen		
Website-Beurteilung (II): Beratungsangebot	Inanspruchnahme Beratung	ja	
		nein	
	Erfahrungen	positiv	
		negativ	
		keine Einschätzung	
	Kontaktmöglichkeit mit Berater*in	Relevanz Behinderngsbezug Berater*in	
	Ablauf Beratung	Hilfe- und Unterstützungsleistung	ja nein
	Weitervermittlung durch Berater*in	ja	
		nein	
Website-Beurteilung (III): Austausch (Foren)	Erfahrungen	positiv	
		negativ	
		keine Einschätzung	
	Relevanz Austausch Peergroup		
	Registrierung	ja	
		nein	
	Forenbeiträge	lediglich gelesen	ja

			nein
		selbst verfasst	ja
			nein
		Unterstützungsleistung	
		Negatives/ Störendes	
		Verbesserungen	
Website-Beurteilung (IV): Gestaltung; Barrierefreiheit; Nutzen	Beurteilung Gestaltung und Barrierefreiheit	Gestaltung	positiv
			negativ
			keine Einschätzung
			Verbesserung
		Barrierefreiheit	positiv
			negativ
			keine Einschätzung
	Probleme bei Nutzung	Umgang	
		Verhinderung/ Behebung	
Ergänzungen/ Sonstiges	Mentoring	Erfahrung	
		Verbesserung	

2. Kategorienschema Berater*innen

Hauptkategorien	Subkategorien A	Subkategorien B	Subkategorien C
Hintergrund befragte Person	Studienfach		
	Studienabschluss		
	Behinderung	Eintritt	vor Studium
			während Studium
			nach Studium
		amtlich anerkannt	ja
			nein
		gleichgestellt	ja
			nein
Relevanz der Beratung	Relevanz niedrigschwelliger Beratung		
	Besonderheiten iXNet-Beratung	Unterschiede zu anderen Beratungsformaten	
	Kontaktaufnahme durch Ratsuchende		
	Anzahl an (Gesamt-)Beratungen		
	Zugangsprobleme	ja	
		nein	
	Werbung für Beratungsangebot		
iXNet-Foren	Bedeutung		

	Zweck		
	Aktivität		
	Verbesserungen		
Neue Angebote	Get-Together	Zweck	
		Aktivität	
		Beurteilung	
		Kritik	
		Werbung	
	Resilienzgruppe	Zweck	
		Aktivität	
		Beurteilung	
		Kritik	
		Werbung	
	Career-Boost		
	Peer-Support-Gruppe Wirtschaftskarriere	Zweck	
Beratungsmotivation	Entscheidung pro iXNet-Berater*in		
	frühere Berater*innen-Tätigkeit		
	Gründe und Ziele für Engagement		
	Nutzen		
	Entscheidung contra iXNet-Berater*in		
Beurteilung der Beratung	allgemeine Beurteilung	positiv	
		negativ	
		keine Einschätzung	
	ursprüngliche Erwartungen	Erfüllung	
		Nicht-Erfüllung	
	typische Fragen		
	Einschätzung der eigenen Hilfe- und Unterstützungsleistung	positiv	
		negativ	
		keine Einschätzung	
	Keine Unterstützung möglich	Themen	
		Reaktion des Ratsuchenden	
	Kontakt zwischen Berater*in und Ratsuchenden	Konflikte	ja nein
	Einschätzung Beratungsangebot als Hilfeleistung	hilfreich	
		nicht hilfreich	
		keine Einschätzung	
	Verbesserungen		
	Feedback durch Ratsuchende	erhalten	positiv negativ
		nicht erhalten	
		genutzt für Verbesserungen	ja nein
Ergänzungen/ Sonstiges			

3. Kategorienschema Mentoring-Koordination

Hauptkategorien	Subkategorien A	Subkategorien B	Subkategorien C	Subkategorien D
Hintergrund befragte Person	Erfahrungen zum Thema Behinderung, Beruf, Studium	Zeitpunkt		
		positiv		
		negativ		
		keine Erfahrung gemacht vor iXNet		
	Beruflicher Werdegang vor HV	akademisch		
		beruflich		
	Eintritt in den HV	Zeitpunkt		
		Beweggründe		
		Schilderung Verlauf des Eintritts		
	Tätigkeiten und Aufgaben im HV			
Relevanz des Mentoring	Generelle Anforderung an Mentoring-Programm	Programmvorstellung		
		Programmerwartung		
	Beteiligung an vergleichbaren Mentoring-Programmen	ja	Form des Mentoring	
			Erfahrung	
		nein		
	Besonderheiten eines Programms für Menschen mit Behinderung	ja [welche?]		
		nein		
		keine Einschätzung		
	Besonderheiten für akademische Bereiche	Karriereförderung	ja [welche?]	
			nein	
			keine Einschätzung	
iXNet-Mentoring-Programm (Umsetzung, Herausforderungen, Problemlösungen)	Aufbau Mentoring			
	Umsetzung	Herausforderung		
		Problembewältigung		
		Werbung	Kanäle	
			Möglichkeit Verbesserung	
	Digitales-Mentoring im Vergleich zu Präsenz	Planung	Vorteile	
			Nachteile	
		Probleme		Benennung

			Herausforderungen	Lösung
	Bewerbungsverfahren	Ablauf	Mentees	
			Mentoren	
		Schwierigkeiten	Mentees	
			Mentoren	
		Verbesserungen		
	Allgemeine Erfahrung	positiv		
		negativ		
		Verbesserungen		
	Aufgabe Leiter*in			
	Einbindung in iXNet	ja		
		nein		
		keine Einschätzung		
	Eindruck Zusammenarbeit mit anderen Partner*innen	positiv		
		negativ		
		Verbesserungen		
	Fortführung Mentoring-Programm nach Beendigung iXNet	ja		
		nein		
Ergänzungen				

4. Kategorienschema Mentor*innen und Mentees

Hauptkategorien	Subkategorien A	Subkategorien B
Beruflicher Hintergrund (Befragte)	Studienhintergrund	
	Hochschulabschluss	
	Behinderung	amtliche anerkannte Schwerbehinderung
		Gleichstellung mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung
		Behinderungsart
Zugang zum Mentoring	Kenntnisnahme vom Mentoring	
	Eindruck vom Mentoring	positiv
		negativ
		neutral
	Weitere Formen der Bewerbung des Mentorings	
Teilnahmemotivation	Gründe für die Teilnahme	
	persönliche Ziele	
	Bedenken gegen eine Teilnahme	

	Entscheidung für Teilnahme trotz Bedenken	
Programmbeurteilung	Generelle Programm-Beurteilung	positiv
		negativ
		neutral
		keine Einschätzung
	Erwartungen an das Programm	ursprünglich
		Erfüllung
		Nicht-Erfüllung
	Einschätzung der Unterstützungsleistung von Mentee und Mentor*innen	positiv
		negativ
		neutral
		keine Einschätzung
	Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor*innen	positiv
		negativ
		neutral
	Beurteilung der Hilfeleistung des Mentoring für Akademiker*innen mit Behinderung	positiv
		negativ
		keine Einschätzung
	Beurteilung Planung und Durchführung des Programms	positiv
		negativ
		neutral
		keine Einschätzung
	Verbesserungsvorschläge für Mentees	
	Verbesserungsvorschläge für Mentor*innen	
Ergänzungen und Sonstiges		

5. Kategorienschema Career Boost

Hauptkategorien	Subkategorien A	Subkategorien B
Erfahrungen mit Behinderung und Beruf	Studienhintergrund	
	Hochschulabschluss	
	Behinderung	Eintritt der Behinderung Amtlich anerkannte Schwerbehinderung
Zugang zum Career Boost	Kenntnisnahme vom Career Boost	
	Eindruck vom Career Boost	positiv
		negativ
		neutral
	Weitere Schritte des Zugangs	
Teilnahmemotivation	Gründe für die Teilnahme	
	Persönliche Ziele	
	Bedarf an ähnlichen Formaten	
	Erhoffter Nutzen der Teilnahme	
	Bedenken gegen eine Teilnahme	

	Entscheidung für Teilnahme trotz Bedenken	
Formatbeurteilung	Generelle Format-Beurteilung	positiv
		negativ
		neutral
	(ursprüngliche) Erwartungen an das Format	Erfüllung
		Nicht-Erfüllung
	Einschätzung der Unterstützungsleistung von Praktiker*in/Nutzer*in	positiv
		negativ
		neutral
	Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen Praktiker*in/Nutzer*in	positiv
		negativ
		neutral
	Beurteilung der Hilfeleistung des Formats für Akademiker*innen mit Behinderung	vorhanden
		nicht vorhanden
	Beurteilung der Planung und Durchführung des Formats	positiv
		negativ
		neutral
	Verbesserungsvorschläge für Praktiker*innen	
	Verbesserungsvorschläge für Nutzer*innen	
Ergänzungen und Sonstiges		

Abbildung A1 – Tool zur Kontaktaufnahme bei Teilnahmeinteresse an der Wissenschaftlichen Begleitung

Ihre Meinung zur iXNet-Webseite
Helfen Sie uns, das Website-Angebot zu verbessern und geben Sie Ihr Feedback!

Wie wird die Befragung durchgeführt?

Vielen Dank, dass Sie iXNet unterstützen möchten! Bitte tragen Sie Ihre E-Mailadresse in das untenstehende Feld ein. Wir senden Ihnen in Kürze nähere Informationen zur Online-Befragung und einen Link, mit dem Sie teilnehmen können. Ihre E-Mailadresse wird nur für den Zweck der wissenschaftlichen Evaluation der Webseite verwendet und nach deren Abschluss wieder gelöscht. Die Befragung dauert etwa 10 Minuten.

☐ Hiermit bestätige ich die [Datenschutzerklärung](#) gelesen zu haben und erkläre mich mit ihr einverstanden.

E-Mail Adresse

[Eintragen](#)

Quelle: Hauptseite der Homepage von iXNet, aufrufbar unter: <https://ixnet-projekt.de>.

Abbildung A2 – Fragebogen Unterstützer*innenbefragung

Wie beurteilen Sie das bestehende Informationsangebot der Website ixnet-projekt.de für Menschen mit Behinderung?

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend	Weiß nicht
Informationen zur Berufsorientierung und Karriereplanung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Stellensuche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zu Angeboten für Bewerbungstrainings	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zum Bewerbungsverfahren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Existenzgründung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur bedarfsgerechten Unterstützung am Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Weiterführung vorheriger Seite:

Wie beurteilen Sie das bestehende Informationsangebot der Website ixnet-projekt.de für Menschen mit Behinderung?

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend	Weiß nicht
Informationen und Hilfen zur Erreichung des Arbeitsplatzes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen über Unterstützung zur Aufnahme einer Beschäftigung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Beantragung und Zuständigkeit von Unterstützungsleistungen (z. B. Jobcenter, ZAV, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Weiterqualifizierung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen über Hilfen bei einem Wohnortwechsel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wie schätzen Sie die Informationen auf der Website für Akademiker*innen mit Behinderung ein?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft nicht zu	teils, teils	trifft zu	trifft vollkommen zu	weiß nicht
Die Informationen auf der Website erachte ich [für die Zielgruppe] als hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Informationen auf der Website sind aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Halten Sie ein Angebot von Webinaren auf der iXNet-Website zu wechselnden Themen für hilfreich?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Sie halten Webinare für ein hilfreiches Angebot. Zu welchem Thema bzw. welchen Themen sollten Webinare angeboten werden?

Gibt es Informationen, die momentan nicht auf der Website stehen, und die Sie sich zusätzlich wünschen würden?

- ☐ Ja, und zwar Informationen zu:
- ☐ Nein

Hatten Sie Probleme, auf der Website die gewünschten Informationen zu finden?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme.

Wie gut ist ihrer Meinung nach die iXNet-Website mit anderen Angeboten zum Thema Beruf und Behinderung verlinkt?

- ☐ Sehr gut
- ☐ Gut
- ☐ Befriedigend
- ☐ Ausreichend
- ☐ Mangelhaft
- ☐ Ungenügend
- ☐ Weiß nicht

Fehlen Ihnen noch Links zu anderen Angeboten?

- ☐ Ja, auf der Website fehlen mir weitere Verlinkungen, und zwar:
- ☐ Nein

Für wie wichtig erachten Sie es, dass Akademiker*innen mit Behinderung über die iXNet-Website persönliche Beratung erhalten können?

- ☐ Sehr wichtig
- ☒ Wichtig
- ☐ Teils, teils
- ☐ Unwichtig
- ☐ Überhaupt nicht wichtig
- ☐ Weiß nicht

Welche Kontaktmöglichkeiten sollte es mit den Berater*innen geben?

- ☐ Telefon
- ☒ E-Mail
- ☐ Videotelefonie
- ☐ Kontaktformular auf der Website
- ☐ Sonstiges, und zwar:

Die Website bietet die Möglichkeit, ein persönliches Konto zur Nutzung des internen Bereichs und zum Austausch in Foren zu erstellen. Hätten (oder hatten) Sie bei der Anmeldung Bedenken über den Schutz Ihrer persönlichen Angaben?

- ☐ Ja, und zwar:
- ☒ Nein

Für wie sinnvoll halten Sie die Möglichkeit, dass sich die Nutzer*innen der Website in Foren austauschen können?

- ☐ Sehr sinnvoll
- ☒ Sinnvoll
- ☐ Weder noch
- ☐ Nicht sinnvoll
- ☐ Überhaupt nicht sinnvoll
- ☐ Weiß nicht

Wie schätzen Sie die Gestaltung der Website ein?

- | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| ansprechend | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | nicht ansprechend |
| übersichtlich | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | unübersichtlich |
| strukturiert | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | unstrukturiert |

barrierearm ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ barriereereich
abwechslungsreich ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ nicht abwechslungsreich

Hatten Sie Probleme, sich auf der Website zu orientieren?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme.

Hatten Sie bei der Nutzung der Website Probleme, die mit der visuellen Darstellung der Inhalte zu tun haben?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme.

Hatten Sie bei der Nutzung der Website andere Probleme?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme.

Haben Sie bei der Nutzung der Website Hilfsmittel oder externe Hilfe genutzt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Welche externen Hilfen oder Hilfsmittel haben Sie genutzt?

- ☐ Screenreader
- ☐ Lupe
- ☐ Vorlesesoftware
- ☐ Ein anderes Hilfsmittel, und zwar:

Fallen Ihnen konkrete Maßnahmen ein, wie die Barrierefreiheit der iXNet-Website noch verbessert werden kann?

- ☐ Ja, und zwar:
- ☐ Nein

Sie sind am Ende der Befragung angekommen. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen, das zur Verbesserung der Website ixnet-projekt.de beitragen könnte?

Abbildung A3 – Fragebogen Nutzer*innenbefragung

Wie sind Sie auf die Website ixnet-projekt.de aufmerksam geworden?

- ☐ iXNet Newsletter
- ☐ Fachpresse
- ☐ Flyer
- ☐ Arbeitsagentur, ZAV
- ☐ Integrationsamt
- ☐ Messe
- ☐ REHADAT
- ☐ Hildegardis-Verein
- ☐ Fachkonferenz oder -tagung
- ☐ Praxispartner
- ☐ Anderes, und zwar:

Welche Bereiche der Website ixnet-projekt.de haben Sie bislang genutzt?

- ☐ Ich habe Informationen rund um die Erwerbstätigkeit von Akademiker*innen mit Behinderungen genutzt
- ☐ Ich habe das Beratungsangebot von iXNet-Mitarbeiter*innen genutzt
- ☐ Ich hatte mit Berater*innen von iXNet Kontakt und wurde für eine nähere Auskunft an andere Einrichtungen weiter verwiesen
- ☐ Ich habe die Foren als Vernetzungsmöglichkeit mit anderen Akademiker*innen mit Behinderungen genutzt

Wie beurteilen Sie das Informationsangebot der Website ixnet-projekt.de?

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend	Weiß nicht
Informationen zur Berufsorientierung und Karriereplanung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Stellensuche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zu Angeboten für Bewerbungstrainings	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zum Bewerbungsverfahren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Existenzgründung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur bedarfsgerechten Unterstützung am Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Weiterführung vorheriger Seite:**Wie beurteilen Sie das bestehende Informationsangebot der Website ixnet-projekt.de für Menschen mit Behinderung?**

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend	Weiß nicht
Informationen und Hilfen zur Erreichung des Arbeitsplatzes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen über Unterstützung zur Aufnahme einer Beschäftigung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Beantragung und Zuständigkeit von Unterstützungsleistungen (z. B. Jobcenter, ZAV, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen zur Weiterqualifizierung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen über Hilfen bei einem Wohnortwechsel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wie schätzen Sie Ihren persönlichen Nutzen von der Website ixnet-projekt.de ein?

	Trifft vollkommen zu	Trifft zu	Teils, teils	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Weiß nicht
Die Informationen auf der Website sind für mich hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Informationen auf der Website sind aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gibt es Informationen, die momentan nicht auf der Website stehen, und die Sie sich zusätzlich wünschen würden?

☐ Ja, und zwar Informationen zu:

☐ Nein

Hatten Sie Probleme, auf der Website die gewünschten Informationen zu finden?

☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:

☐ Nein, ich hatte keine Probleme

Wie gut ist ihrer Meinung nach die iXNet-Website mit anderen Angeboten zum Thema Beruf und Behinderung verlinkt?

- ☐ Sehr gut
- ☐ Gut
- ☐ Befriedigend
- ☐ Ausreichend
- ☐ Mangelhaft
- ☐ Ungenügend
- ☐ Weiß nicht

Fehlen Ihnen noch Links zu anderen Angeboten?

- ☐ Ja, auf der Website fehlen mir weitere Verlinkungen, und zwar:
- ☐ Nein

Wie wichtig ist es Ihnen, über die iXNet-Website mit Berater*innen in Kontakt treten zu können?

- ☐ Sehr wichtig
- ☐ Wichtig
- ☐ Teils, teils
- ☐ Unwichtig
- ☐ Überhaupt nicht wichtig
- ☐ Weiß nicht

Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit der Beratung durch die iXNet-Berater*innen?

- ☐ Sehr zufrieden
- ☐ Eher zufrieden
- ☐ Teils, teils
- ☐ Eher nicht zufrieden
- ☐ Überhaupt nicht zufrieden
- ☐ Weiß nicht

Auf welchem Weg wurde die Beratung mit den iXNet-Berater*innen durchgeführt?

- ☐ Ausschließlich per Mail
- ☐ Per Mail und dann telefonisch
- ☐ Per Mail und dann per Videokonferenz ohne Gebärdensprachdolmetscher*in
- ☐ Per Mail und dann per Videokonferenz mit Gebärdensprachdolmetscher*in

Haben Sie Anregungen für weitere Kommunikationswege?

- ☐ Ja, und zwar:
- ☐ Nein

Welche Themen haben Sie mit den iXNet-Berater*innen besprochen?

- ☐ Berufsorientierung und Karriereplanung
- ☐ Übergang von Studium in Beruf
- ☐ Stellensuche
- ☐ Bewerbungstraining
- ☐ Bewerbungsverfahren
- ☐ Vorstellungsgespräch
- ☐ Gründung und selbstständige Tätigkeit
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Beschäftigung
- ☐ Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)
- ☐ Vorgaben des Schwerbehindertenrechts (Kündigungsschutz) und Aspekte der Gleichstellung
- ☐ Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ☐ Informationen und Hilfen bei Wohnortwechsel
- ☐ Zwischenmenschlicher Umgang am Arbeitsplatz
- ☐ Sonstiges, und zwar:

Abschließend betrachtet, wie sehr hat Ihnen die Beratung insgesamt geholfen, die von iXNet selbst angeboten oder vermittelt wird?

	Trifft vollk- ommen zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft über- haupt nicht zu	Weiß nicht / trifft nicht zu
Die Beratungsmöglichkeiten von iXNet selbst sind hilfreich, um sich über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Beratungsmöglichkeiten von iXNet selbst sind hilfreich, da ich gut an weitere Stellen verwiesen werde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wenn Sie an die iXNet-Berater*innen denken: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Trifft vollko- mmen zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft über- haupt nicht zu	Weiß nicht
Der/die Berater*in konnte mir kompetent bei meinen Anliegen weiterhelfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich hatte keine Probleme, mit dem/der Berater*in in Kontakt zu kommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wie wichtig ist es Ihnen, über die iXNet-Website mit anderen Akademiker*innen mit Behinderungen in Kontakt treten zu können?

- ☐ Sehr wichtig
- ☐ Wichtig
- ☐ Teils, teils
- ☐ Unwichtig
- ☐ Überhaupt nicht wichtig
- ☐ Weiß nicht

Wie zufrieden waren Sie mit dem Austausch mit anderen Akademiker*innen mit Behinderung in den Foren?

- ☐ Sehr zufrieden
- ☐ Zufrieden
- ☐ Teils, teils
- ☐ Nicht zufrieden
- ☐ Überhaupt nicht zufrieden
- ☐ Weiß nicht

Welche Themen haben Sie in den Foren besprochen?

- ☐ Berufsorientierung und Karriereplanung
- ☐ Übergang von Studium in Beruf
- ☐ Stellensuche
- ☐ Bewerbungstraining
- ☐ Bewerbungsverfahren
- ☐ Vorstellungsgespräch
- ☐ Gründung und selbstständige Tätigkeit
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Beschäftigung

- ☐ Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)
- ☐ Vorgaben des Schwerbehindertenrechts (Kündigungsschutz) und Aspekte der Gleichstellung
- ☐ Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ☐ Informationen und Hilfen bei Wohnortwechsel
- ☐ Zwischenmenschlicher Umgang am Arbeitsplatz
- ☐ Sonstiges, und zwar:

Hatten Sie bei der Registrierung Bedenken über den Schutz Ihrer persönlichen Angaben?

- ☐ Ja, und zwar:
- ☐ Nein

Wie schätzen Sie die Gestaltung der Website ein?

Ansprechend ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Nicht ansprechend

Übersichtlich ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Unübersichtlich

Strukturiert ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Unstrukturiert

Barrierearm ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Barrierereich

Abwechslungsreich ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Nicht abwechslungsreich

Hatten Sie Probleme, sich auf der Website zu orientieren?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme

Hatten Sie bei der Nutzung der Website Probleme, die mit der visuellen Darstellung der Inhalte zu tun haben?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme

Hatten Sie bei der Nutzung der Website andere Probleme?

- ☐ Ja, und zwar folgendes Problem / folgende Probleme:
- ☐ Nein, ich hatte keine Probleme

Haben Sie bei der Nutzung der Website externe Hilfen oder Hilfsmittel genutzt?

- ☐ Ja, einen Screenreader
- ☐ Ja, eine (Bildschirm-)Lupe

- ☐ Ja, Vorlesesoftware
- ☐ Ja, ein anderes Hilfsmittel, und zwar:
- ☐ Nein, ich habe kein Hilfsmittel genutzt

Fallen Ihnen konkrete Maßnahmen ein, wie die Barrierefreiheit der iXNet-Website noch verbessert werden kann?

- ☐ Ja, und zwar:
- ☐ Nein

Wie alt sind Sie?

|

Welches Geschlecht haben Sie?

- ☐ Weiblich
- ☐ Männlich
- ☐ Divers

Haben Sie einen Hochschulabschluss?

- ☐ Bachelor of Arts (B.A.)/ Bachelor of Science (B.Sc.)
- ☐ Master of Arts (M.A.)/ Master of Science (M.Sc.)
- ☐ Diplom (Dipl.)/ Magister (Mag.)
- ☐ Promotion (Dr.)
- ☐ Nein, weil noch im Studium
- ☐ Nein, weil (noch) kein Studium begonnen

Wie ist Ihr aktueller Status?

- ☐ Hauptsächlich studierend
- ☐ Hauptsächlich promovierend
- ☐ Hauptsächlich arbeitssuchend
- ☐ Hauptsächlich in Beschäftigung, angestellt
- ☐ Hauptsächlich selbstständig erwerbstätig
- ☐ Sonstiges, und zwar:

Haben Sie eine lang anhaltende gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung, die Sie dauerhaft stark oder sehr stark einschränkt?

- ☐ Beeinträchtigung des Körpers
- ☐ Beeinträchtigung des Hörens

- ☐ Beeinträchtigung des Sehens
- ☐ Doppelte Sinnesbeeinträchtigung
- ☐ Beeinträchtigung der Sprache
- ☐ Autismus und autistische Beeinträchtigungen
- ☐ Beeinträchtigung psychischer Funktionen
- ☐ Beeinträchtigung des Lernens
- ☐ Kognitive Beeinträchtigungen
- ☐ Schädel-Hirn-Trauma
- ☐ Chronische Erkrankung
- ☐ Von Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen bedroht
- ☐ Sonstiges, und zwar:
- ☐ Nein

Wann ist Ihre Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung eingetreten?

- ☐ Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung trat bei der Geburt/ in der Kindheit ein
- ☐ Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung trat während der Schule und Ausbildung ein
- ☐ Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung trat während des Hochschulstudiums oder der Promotion ein
- ☐ Ich war bereits beschäftigt, als meine Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung eingetreten ist
- ☐ Sonstiges, und zwar:

Besitzen Sie einen (Schwer-)Behindertenausweis?

- ☐ Ja, der Grad der Behinderung (GdB) ist darin mit %s eingetragen
- ☐ Nein

Weshalb besitzen Sie keinen (Schwer-)Behindertenausweis?

- ☐ Keine nachweisbare Behinderung/gesundheitliche Beeinträchtigung
- ☐ Nie beantragt, obwohl Behinderung/gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt
- ☐ Antrag gestellt, wurde angelehnt
- ☐ Antrag gestellt, Antwort liegt noch nicht vor
- ☐ Sonstiges, und zwar:
- ☐ Kein besonderer Grund

Gilt Ihr (Schwer-)Behindertenausweis unbefristet oder befristet?

- ☐ Unbefristet
- ☐ Befristet

Sind Sie nach amtlicher Feststellung erwerbsgemindert?

- ☐ Ja, voll erwerbsgemindert
☐ Ja, teilweise erwerbsgemindert
☐ Nein

Sehen Sie sich in den folgenden Lebensbereichen in Ihrer Teilhabe eingeschränkt?

	Gar nicht	Weniger stark	Mittel	Stark	Sehr stark	Weiß nicht
In Arbeit und Beruf	☐	☐	☐	☐	☐	☐
In Bildung und Ausbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei sozialen und Freizeitaktivitäten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Im öffentlichen Nah- und Fernverkehr (z.B. Bus, Bahn, Flugzeug)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei der Nutzung von Medien (z.B. Zeitungen, Fernsehen, Internet)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Im Kontakt und Austausch mit anderen Menschen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei der Bewegung im öffentlichen Raum (z.B. Bordsteine, Gehwegbreite)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Beim Wohnen (z.B. sich in der eigenen Wohnung bewegen zu können)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sie sind am Ende der Befragung angekommen. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen, das zur Verbesserung der Website ixnet-projekt.de beitragen könnte?

|

Abbildung A4 – Formular Beratungsdokumentation

Online-Beratungsdokumentation für iXNet-Beratungen

Wie ist der/die Ratsuchende auf das Beratungsangebot von iXNet aufmerksam geworden?

- ☐ iXNET Newsletter
- ☐ Fachpresse
- ☐ Flyer
- ☐ Arbeitsagentur, ZAV
- ☐ Integrationsamt
- ☐ Messe
- ☐ REHADAT
- ☐ Hildegardis-Verein
- ☐ Fachkonferenz oder -tagung
- ☐ Praxispartner
- ☐ Anderes, und zwar:

Wie erfolgte der Kontakt?

- ☐ Ausschließlich per Mail
- ☐ Per Mail und dann telefonisch
- ☐ Per Mail und dann per Videokonferenz ohne Gebärdensprachdolmetscher*in
- ☐ Per Mail und dann per Videokonferenz mit Gebärdensprachdolmetscher*in

Wie lange dauerte der gesamte Beratungsprozess?

|

Themenschwerpunkt der Beratung:

- ☐ Berufsorientierung und Karriereplanung
- ☐ Übergang von Studium in Beruf
- ☐ Stellensuche
- ☐ Bewerbungstraining
- ☐ Bewerbungsverfahren
- ☐ Vorstellungsgespräch
- ☐ Gründung und selbstständige Tätigkeit
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- ☐ Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Beschäftigung
- ☐ Informationen zum Schwerbehindertenrecht und Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche)

- ☐ Vorgaben des Schwerbehindertenrechts (Kündigungsschutz) und Aspekte der Gleichstellung
- ☐ Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ☐ Informationen und Hilfen bei Wohnortwechsel
- ☐ Zwischenmenschlicher Umgang am Arbeitsplatz
- ☐ Sonstiges, und zwar:

Um den wievielten Kontakt handelte es sich?

- ☐ 1. Kontakt
- ☐ 2. Kontakt
- ☐ 3. Kontakt
- ☐ Mehr als 3 Kontakte
- ☐ Unbekannt

Alter der ratsuchenden Person:

- ☐ 18 bis 25 Jahre
- ☐ 26 bis 30 Jahre
- ☐ 31 bis 40 Jahre
- ☐ 41 bis 50 Jahre
- ☐ 51 bis 60 Jahre
- ☐ 61 bis 75 Jahre
- ☐ Älter als 75 Jahre

Geschlecht:

- ☐ Männlich
- ☐ Weiblich
- ☐ Divers, und zwar:

Art der Beeinträchtigung:

- ☐ Beeinträchtigung des Körpers
- ☐ Beeinträchtigung des Hörens
- ☐ Beeinträchtigung des Sehens
- ☐ Doppelte Sinnesbeeinträchtigung
- ☐ Beeinträchtigung der Sprache
- ☐ Autismus und autistische Beeinträchtigungen
- ☐ Beeinträchtigung psychischer Funktionen
- ☐ Beeinträchtigung des Lernens
- ☐ Kognitive Beeinträchtigungen

- ☐ Schädel-Hirn-Trauma
- ☐ Die ratsuchende Person hat / hatte eine chronische Krankheit
- ☐ Die ratsuchende Person ist / war von Behinderungen bedroht
- ☐ Sonstiges, und zwar:
- ☐ Keine Angabe

Hinweis auf migrationsbedingte Beratungsthematik?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Wurde an andere Stellen weitervermittelt bzw. weiterverwiesen?

- ☐ Ja, an interne iXNet-Angebote (Foren oder iXNet-FAQ)
- ☐ Ja, an externe Stellen
- ☐ Nein, es war nicht erforderlich
- ☐ Nein, kein passendes Angebot vorhanden

Inwiefern trifft die folgende Aussage zur Bedarfsdeckung zu?

- | | Trifft zu | Trifft nicht zu | Weiß nicht |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ich als Berater*in hatte das Gefühl, ich konnte den Bedarf des/der Ratsuchenden decken. | ☐ | ☐ | ☐ |