



V E R E I N
 Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
 office@bildungsmanagement.at
 http://www.bildungsmanagement.at



Masterlehrgang „SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im Mai 2008

Lösungsansätze bei der Implementation von Mentoring in Unternehmen für Frauen mit Behinderung

Roswitha Wagner

roswitha.wagner@jaw.or.at

Zusammenfassung:

Frauen mit Behinderung haben größtenteils schlechte berufliche Aussichten. Mentoring bietet eine Chance, längerfristig neue Perspektiven aufzuzeigen und damit eine bessere Verankerung im Beruf zu erreichen.

Vorliegende Untersuchung hatte zum Ziel, die Erfahrung von Unternehmen, die mit Mentoring für Mitarbeiterinnen mit Behinderung gewonnen wurden, zu nutzen und daraus Ansätze zu entwickeln, um eine erfolgversprechende Einführung von Mentoring als ein Instrument der Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen mit Behinderung zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurden sechs Entscheidungsträger aus Unternehmen befragt, die derzeit an einem Mentoringprojekt für Frauen mit Behinderung teilnehmen.

Mittels halbstrukturierter Interviews konnte festgestellt werden, dass die befragten Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als eine soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft sehen. Erhöhte Belastungen beim Einstieg wurden wahrgenommen, die teilweise durch Förderungen der öffentlichen Hand abgedeckt wurden. Erstaunlich war, dass die Entwicklungsmöglichkeit von Menschen mit Behinderung generell als sehr begrenzt eingeschätzt wurde. Mentoring wird dann als Erfolg bewertet, wenn klar definierte Ziele vereinbart werden, die messbar sind und zu einer Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterin mit Behinderung, entweder im persönlichen oder im fachlichen Bereich, führen.

Als Ergebnis der Untersuchung wurde ein Empfehlungskatalog für Unternehmen, Projektträger und die öffentliche Hand erstellt, der unterstützend bei der Einführung von Mentoring für Frauen mit Behinderung verwendet werden kann.

Abstract:

Women with disabilities are usually faced with poor job prospects. In this respect, Mentoring offers the chance to present new longterm options and perspectives, thus enabling handicapped employees to settle in a job more easily. The aim of this survey was to take advantage of experience gained by managing staff already engaged in Mentoring, in order to develop approaches for a successful introduction of Mentoring as an effective means of personnel development for female employees with disabilities.

For this purpose, six decision-makers from companies taking part in a Mentoring project for handicapped women were asked their opinion by means of semi-structured interviews. They all agreed that the employment of handicapped people was a social responsibility. An admittedly increased strain on the staff during the initial stage of the Mentoring project was partly compensated for by public funding. It came as a surprise, however, that the capability of development in handicapped people was generally estimated as rather limited.

Mentoring is being regarded as a success only if clearly assessable targets have been agreed upon beforehand, which further leads to an improvement of the working conditions of handicapped employees, either personally or careerwise.

As a result of the survey, a manual was being developed for companies, project management staff and funding institutions (public authorities), which may be used as a guideline on introducing Mentoring for women with disabilities.