



ABSCHLUSSBERICHT
zum Pilotprojekt
„Mission:Success! Erfolgreich im Beruf mit MS“ (2025)
des Hildegardis-Verein e.V.
gefördert von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung im
Rahmen der Initiative MitMiSsion
- Externe Kurzfassung -

Kontakt zum Projektträger

Hildegardis-Verein e.V.
Dr. Ursula Sautter
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn
Tel. 0228-90871530
E-Mail: sautter@hildegardis-verein.de

1. Angaben zu den Projektdurchführenden

1.1 Hildegardis-Verein e.V.

"Bildung verleiht Flügel." Von diesem Leitsatz sind die Verantwortlichen beim Projektträger Hildegardis-Verein (www.hildegardis-verein.de) überzeugt. Der Verein fördert seit über 110 Jahren Studentinnen und Absolventinnen auf ihrem akademischen Bildungsweg und bei der beruflichen Qualifizierung – durch zinslose Darlehen und Mentoring-Projekte. Im Jahr 2007 hat der Verein den spezifischen Förderbedarf von Studentinnen mit Behinderung ermittelt und auf Grundlage seiner Machbarkeitsstudie von 2008 bis 2013 das bundesweit erste Mentoring-Programm für 60 Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit durchgeführt. Es folgten weitere Projekte zur gendergerechten Inklusion an Hochschulen und zum Einstieg von Akademikerinnen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Seitdem ist der Verein an der Schnittstelle von Inklusion, Bildung und Geschlechtergerechtigkeit aktiv. Unlängst realisierte er ein Mentoring durch für Menschen mit Behinderung, die sich selbständig machen möchten. Viele der Projekte wurden in gelungenen Kooperationen durchgeführt, so z. B. in Zusammenarbeit mit der Contergan-Stiftung, der Aktion Mensch, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Hildegardis-Verein arbeitet in allen Projekten stärkenorientiert und biografiebegleitend. Er nutzt die Kraft von Vorbildern und ermutigt zur Sichtbarkeit. Dafür nutzt er sein breites Netzwerk, das Mitglieder, Darlehensnehmerinnen und ehemalige Projektteilnehmer*innen - nicht nur der Inklusionsprojekte - umfasst.

1.2 MS-Expert*innen

Zwei „Expert*innen in eigener Sache“ – Karen Schallert und Rebecca Gerwert Vaz de Carvalho – waren maßgeblich in die Entwicklung und Durchführung des Projekts eingebunden.

1.2.1 Karen Schallert

Karen Schallert, die die ursprüngliche Ideengeberin des Projektes, ist Unternehmerin und Gründerin von HandicapUnlimited. Sie berät Unternehmen beim Thema Inklusion und insbesondere Führungskräfte mit Behinderung in ihren besonderen beruflichen Belangen. Als Keynote-Speakerin und Diversity-Trainerin sowie als Expertin in eigener Sache aufgrund ihrer Multiple Sklerose-Erkrankung seit 2000 steht sie für das Empowerment von Menschen mit Behinderung und einen öffentlichen Mindshift. Außerdem engagiert sie sich als stellvertretende Beiratsvorsitzende bei Arbeitsleben inklusiv, als Mentorin/Personal Coach bei MentorMe und dem Hildegardis-Verein.

Schallert wurde im September 2020 als Mentorin des Jahres durch die Deutsche Gesellschaft für Mentoring ausgezeichnet. Außerdem erhielt sie die Auszeichnung des STRIVE Magazines im April 2022



als 10 Top Female Business Influencer Deutschlands mit dem Schwerpunkt „Diversity“. Sie ist Preisträgerin des „Impact of Diversity Awards“ in der Kategorie „Most Influential Woman 2023“.

Nach dem Studium der Amerikanistik, der Neuen Englischen Literatur und der Erziehungswissenschaften an der Universität Tübingen sowie Aufenthalt in den USA arbeitete Karen Schallert für die Deutsche Post DHL Group, McKinsey & Company und von 2003-2017 im internationalen Anlagenbau/Schiffbau bei der TGE Marine Gas Engineering GmbH als Head of Human Resources.

1.2.2 Rebecca Gerwert Vaz de Carvalho

Rebecca Gerwert Vaz de Carvalho kommt ursprünglich aus der Neuropsychologie und bringt neben einer Trainerausbildung auch Erfahrung aus der Sozialpädagogik, der wissenschaftlichen Arbeit als Datenanalytikerin im Bereich Human-Computer-Interaction sowie der Karriereberatung und Arbeitsplatzvermittlung für Menschen mit Behinderung ein.

Vor rund sieben Jahren spezialisierte sie sich auf den Bereich Inklusionsmanagement und ebendiese Zielgruppe – Menschen mit Behinderung. Ursprünglich angetrieben von der eigenen Auseinandersetzung, wie Karriere und eine MS-Diagnose – die sie im Alter von 20 erhalten hatte – zu vereinen sind, ist sie der festen Überzeugung, dass unsere Gesellschaft das große Potenzial dieser Zielgruppe bei weitem noch nicht ausschöpft, und das sowohl gesamtgesellschaftlich als auch v. a. auf dem Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung werden im Arbeitsleben immer wieder vergessen und missachtet. Genau das will Rebecca Gerwert Vaz de Carvalho ändern.

2. Vorlaufphase

In der „Vorlaufphase“ des Pilotprojektes wurden die Konzepte für die Programmelemente erarbeitet und die notwendigen Materialien hergestellt. Dazu gehörte die Corporate Identity (Logo, Wasserzeichen) sowie ein Ausschreibungsflyer und ein Two Pager mit den wichtigsten Projektinformationen. Zudem wurden die Infotexte für die auf Mission:Success! bezogene Unterseite von www.hildegardis-verein.de angelegt.

Kernstück des Vorhabens war die Initiierung und Durchführung einer Empowerment-Gruppe. Sie richtete sich an Personen mit MS-Erkrankung, die nach beruflicher Orientierung suchen und war für die Dauer eines Jahres angesetzt. Die Teilnehmenden hierfür wurden im Rahmen eines breit angelegten Ausschreibungsverfahrens, für das entsprechende Materialien (s.o.) entwickelt wurden, gewonnen. Dazu wurden die verschiedenen Netzwerke des Hildegardis-Vereins angeschrieben, Fachmedien eingebunden und Social Media-Posts verbreitet (Instagram, LinkedIn).

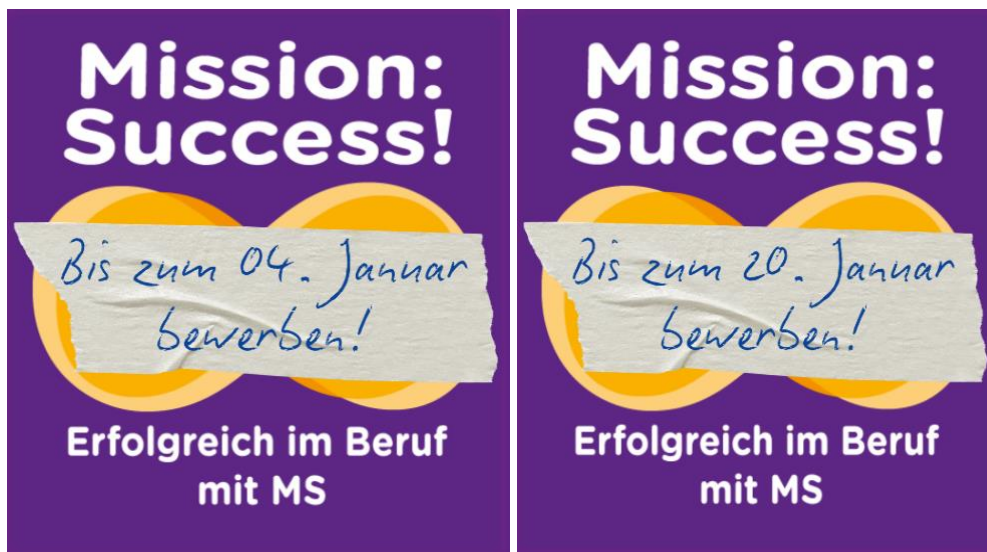
Zur Teilnahme lagen dem Hildegardis-Verein 24 vollständige Bewerbungen vor. Die MS-Expertinnen führten sog. Kennenlerngespräche (Telefon oder Videokonferenz) durch, um festzustellen, ob eine



Teilnahmeeignung vorlag. Die finale Auswahl wurde u.a. nach folgenden Kriterien durchgeführt: Motivation, Ziele und Erwartungen, Umgang mit der eigenen Erkrankung, Erfahrungen im Berufsleben.

Die Empowerment-Gruppe startete ihre Arbeit mit 23 Teilnehmenden.

Bewerbungsaufwurf für die sozialen Medien:

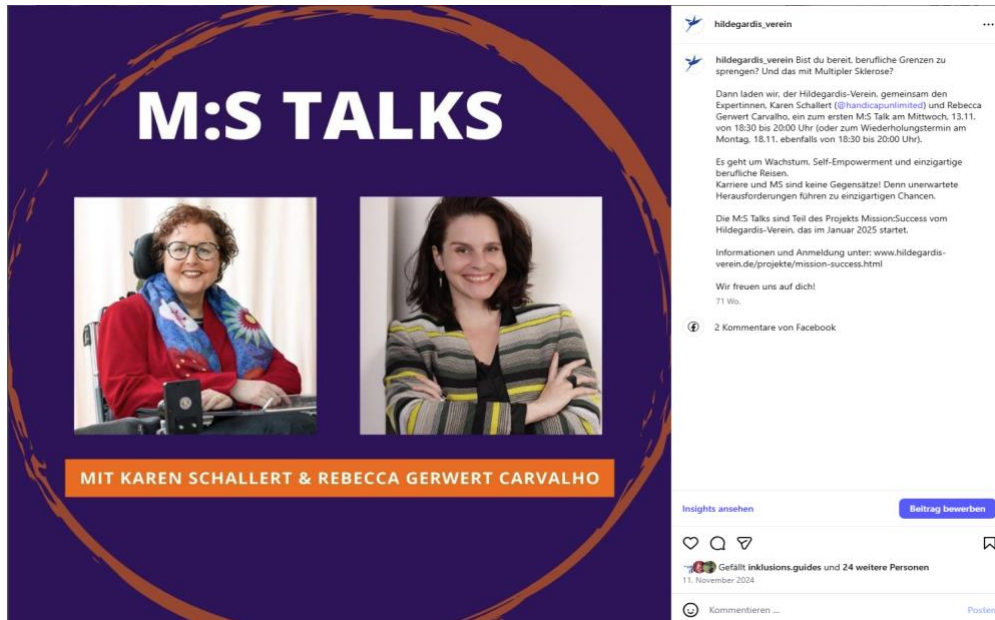


Podcast-Teilnahme zur Bewerbung des Programms:





Erster MS-Talk mit Informationen zum Programm und Bewerbung der Teilnahme:



3. Durchführung

Im Laufe des Programms wurde des Weiteren eine ganze Reihe an Online-Veranstaltungen angeboten; manche von ihnen waren an die gesamte Empowerment-Gruppe gerichtet (Kick-Off und Kick-Out; Gruppencoachings; MS-Talks; Stammtische), manche fokussierten auf die einzelnen Teilnehmenden (Einzel-Coaching; Supervision) und andere auf Teilgruppen. So sollte sowohl Peer-Austausch und gegenseitige Ermutigung als auch individuelle Beratung ermöglicht werden.

3.1. Gruppenformate

3.1.1 Kick-Off und Kick-Out

Der zweistündige **Kick-Off** fand am 04. Februar 2025 statt. Er diente in erster Linie der Etablierung der Empowerment-Gruppe, dem gegenseitigen Kennenlernen, dem Erwartungsmanagement sowie der Klärung organisatorischer Fragen. Obwohl die Veranstaltung nur online durchgeführt wurde, fanden die Teilnehmenden im Laufe der unterschiedlichen Programmelemente erstaunlich gut "zusammen", d.h. es entstand ein offener und vertrauensvoller Austausch über Motive und Ziele der Teilnahme, individuelle Lebenssituationen und Herausforderungen. Methodisch wurden u.a. ein Dialog zwischen

den MS-Expertinnen Karen Schallert und Rebecca Gerwert Carvalho sowie Plenumsformate und Murrelgruppen angewandt.

Die ebenfalls zweistündige **Kick-Out**-Veranstaltung fand am 10. Dezember 2025 statt. Sie zielte darauf, das vergangene Jahr mit seinen individuellen und kollektiven Lernerfahrungen zu reflektieren, Erfolge hervorzuheben und Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln. Methodisch wurden u.a. Kleingruppenarbeit und Plenumsdiskussionen sowie Mentimeter und Wortwolken eingesetzt.

3.1.2 Gruppen-Coaching

Im Projektjahr 2025 wurden im Rahmen des Programms insgesamt 5 digitale Gruppencoachings durchgeführt. Der Kern der Gruppencoachings war es, Menschen mit Multipler Sklerose in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken, gemeinsame Reflexionsräume zu schaffen und konkrete Schritte für eine selbstbestimmte berufliche Zukunft zu entwickeln.

Die zweistündigen Gruppencoachings kombinierten fachliche Inputs, moderierten Austausch sowie Arbeit in Kleingruppen.

Sie verfolgten insbesondere folgende Ziele:

- Reflexion individueller beruflicher Perspektiven im Kontext einer chronischen Erkrankung;
- Stärkung von Selbstwirksamkeit und beruflicher Handlungskompetenz;
- Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und persönlichen Glaubenssätzen zu Arbeit, Leistung und Behinderung;
- Entwicklung neuer Narrative für Lebenslauf, Karrierewege und berufliche Identität;
- Förderung von Peer-Support und gegenseitigem Lernen innerhalb der Gruppe.

Die einzelnen Sessions bauten thematisch aufeinander auf.

Im **1. Gruppencoaching** standen die persönliche Standortbestimmung sowie die Auseinandersetzung mit Glaubenssätzen rund um Arbeit, Leistung und Behinderung im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden reflektierten sowohl gesellschaftliche als auch eigene internalisierte Vorstellungen über Leistungsfähigkeit und berufliche Möglichkeiten.

Im **2. Gruppencoaching** wurde die Reflexionsarbeit vertieft. Die Teilnehmenden identifizierten persönliche Ressourcen und diskutierten individuelle Herausforderungen im beruflichen Kontext. Der Peer-Austausch spielte hierbei eine zentrale Rolle.

Das **3. Gruppencoaching** fokussierte sich auf berufliche Zukunftsbilder und individuelle Karrierevorstellungen. Die Teilnehmenden setzten sich mit ihren eigenen Werten, Interessen und beruflichen Wünschen auseinander und prüften für sich, wie Arbeit im Einklang mit Gesundheit und Lebensrealität gestaltet werden kann.

Im **4. Gruppencoaching** wurde der Blick auf den eigenen Lebenslauf gerichtet. Unter dem Motto „Wenn dein Lebenslauf fliegen lernt“ wurden auch nicht-lineare Karrierewege, Umbrüche und

krankheitsbedingte Veränderungen als Teil einer individuellen beruflichen Entwicklung betrachtet und als Stärke erkannt.

Das abschließende 5. **Gruppencoaching** diente der Reflexion des gesamten Programms sowie der Entwicklung konkreter beruflicher Perspektiven für die Zukunft. Die Teilnehmenden formulierten individuelle nächste Schritte und entwickelten persönliche berufliche Narrative für ihre weitere Laufbahn.

Die Gruppencoachings boten den Teilnehmenden über das Jahr hinweg einen strukturierten Raum für Reflexion, Austausch und gegenseitige Unterstützung. Besonders deutlich wurde dabei der Wert des Peer-Lernens, der sich auch in den Kleingruppen und anderen Kommunikationszirkeln zeigte, die die Teilnehmenden auf eigene Initiative bildeten: Der Austausch mit anderen Menschen mit ähnlichen Erfahrungen ermöglichte neue Perspektiven auf eigene berufliche Herausforderungen.

Viele Teilnehmende berichteten, dass sie durch das Programm wieder mehr Mut gefasst haben, ihre beruflichen Ziele aktiv zu verfolgen oder neue Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Die Kombination aus Reflexion, gemeinsamer Diskussion und konkreter Zukunftsplanung stärkte insbesondere die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden und gab ihnen eine berufliche Handlungssicherheit.

3.1.3 Workshops

Im Projektjahr 2025 wurden 8 Workshops (Dauer: 90 Minuten) durchgeführt. Ziel der Veranstaltungen war es, den Teilnehmenden Wissen und Tools an die Hand zu geben, mit deren Hilfe sie ihre Erkrankung im Kontext (nicht nur) des beruflichen Lebens besser reflektieren und kommunizieren können. Die Themen lauteten: „Unconscious Bias“, „Kommunikation der eigenen Beeinträchtigung“, „Einführung in die Peer Supervision“, „Bin ich gut oder bin ich gut? Stärkenorientierte Selbstpräsentation“, „Meine Rechte als Mensch mit MS im Berufsleben“ sowie „Selbständigkeit: Eine Alternative für Menschen mit MS?“ Vier der Workshops wurden von externen Expert*innen geleitet; vier führte der Hildegardis-Verein durch.

Die Workshops dienten weniger dem Peer-Austausch als dem angeleiteten, gemeinsamen Lernen. Die Themen in der ersten Hälfte des Jahres waren vorab festgelegt und dienten als Basis für die anderen Formate; die Themen der Workshops in der zweiten Hälfte des Jahres wurden prozessorientiert an der Nachfrage/den Bedarfen der Teilnehmenden ausgerichtet.

3.1.4. MS-Talks

Im Rahmen von 6 MS-Talks (MS-Dialoge), zu denen mehrheitlich externe Referent*innen eingeladen waren, wurden projektrelevante Themen behandelt und zusammen mit Mitgliedern der interessierten Öffentlichkeit - mit und ohne MS-Diagnose - diskutiert. Durch diese Erweiterung des Personenkreises sollten zusätzliche Perspektiven eingeholt werden.

Die Themen und Referent*innen waren:

- “MS-Outing? Lieber mit als ohne.” mit dem Medienschaffende und Inklusionsaktivisten Patrick Ahrendt.
- “Schubladen sind für Socken, nicht für Menschen! Stereotype über Menschen mit chronischen Erkrankungen.” mit Karen Schallert und Rebecca Gerwert
- “Du hast MS und du arbeitest trotzdem noch? Chronische Erkrankungen im Arbeitsleben.” mit Dagmar Greskamp, Expertin zu Inklusion am Arbeitsmarkt bei der Aktion Mensch.
- “Bewerbung mit Behinderung – was wirklich zählt” mit der Leadership-Expertin und Diversity-Vordenkerin Susann Klebig-Noesch, Recruiting Strategy Lead bei der Krankenkasse Die Techniker.
- “MS als Grenzerfahrung: Annehmen? Überschreiten? Neu erfinden?” mit der Projektteilnehmerin Susanne Melanie Schmid

Einer der MS-Talks hatte kein vorab festgelegtes Thema, sondern regte zur offenen Diskussion an.

3.1.5. Stammtische

Prozessorientiert und bedarfsgerecht wurden auf Initiative der Gruppe in der zweiten Hälfte des Projektjahres 2025 zusätzlich zu den im Antrag enthaltenen Formaten außerdem 3 virtuelle Stammtische (Dauer: 1,5 – 2 Stunden) angeboten; die Teilnahme daran war freiwillig. Ziel der abendlichen Veranstaltungen war es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, sich informell zu aktuellen Themen auszutauschen oder „einfach nur mal Dampf abzulassen“.

Die Stammtische, bei denen es kein vorher festgelegtes Programm oder Thema gab, wurden von den Teilnehmenden als nützliches Zusatzangebot empfunden, bei dem akute Fragen, Herausforderungen oder Ärgernisse besprochen werden konnten. Dies zeigt, dass der Wunsch nach Austausch mit Peers enorm groß ist und offensichtlich kein entsprechendes Online-Angebot besteht. Hierauf hat das Vorhaben entsprechend reagiert.

3.1.6. Kleingruppentreffen

Nach entsprechender Vorbereitung in den Gruppencoachings, trafen sich die Teilnehmenden der Empowerment-Gruppe im Laufe des Projektes mehrfach in vorab festgelegten Kleingruppenkonstellationen, deren Aufgaben Karen Schallert in einem eigenen Arbeitsbuch für die Gruppe zusammengestellt hatte. Themen waren dabei zum Beispiel „Der Tag, an dem dein Lebenslauf fliegen lernte“ oder „Dein Traumberuf – Was ist das?“. Die Häufigkeit der Treffen variierte stark je nach den zeitlichen Kapazitäten und den individuellen Interessen der Personen, aus denen sich die Gruppen zusammensetzten.

Ein weiterer Workshop stellte die Methode “Peer Supervision” vor und ermöglichte den Teilnehmenden eine zielorientierte Durchführung ihrer Kleingruppentreffen. Diese Form der kollegialen Beratung sieht in einem festen Zeitrahmen von 90 Minuten bestimmte Arbeitsschritte und

festen Rollen vor; die Themen werden in diesem Fall nicht vorgegeben, sondern durch den/die „Ideegeber*in“ spontan selbst bestimmt. Sie dient einer individuellen Fallberatung, bei der die Fallgeberin / der Fallgeber in einer sehr spezifischen Problemsituation von den Erfahrungen der Peers profitieren kann.

3.1.7 LinkedIn-Gruppe

Um einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Teilnehmenden zu ermöglichen, wurde eine geschlossene LinkedIn-Gruppe eingerichtet, in der Informationen zu Veranstaltungen und projektrelevanten Themen eingestellt und diskutiert werden konnten. Die LinkedIn-Gruppe wurde jedoch von den Teilnehmenden mehrheitlich rezeptiv genutzt und nicht selbständig gefüllt; der Hildegardis-Verein führt dies darauf zurück, dass die anderen Formate ausreichende Austauschmöglichkeiten boten.

3.2. Einzelformate

Zusätzlich zu den verschiedenen Gruppenformaten hatten die Teilnehmenden auch die Gelegenheit, sich individuell beraten zu lassen, um im geschützten Raum über Ziele, Herausforderungen und Lösungsansätze zu sprechen.

3.2.1 Kennenlerngespräche

Vor Beginn des Programms fanden sog. Kennenlerngespräche statt, deren Ziel es insbesondere war, die Teilnahmemotivation zu klären, einen ersten Überblick über vorliegende Erfahrungen mit der Erkrankung im Berufsleben zu gewinnen sowie individuelle Ziele zu reflektieren.

3.2.2 Einzelcoaching

Im Verlauf der Einzelcoachings (1 – 3 pro Person; durchschnittlich 2) konnten die Teilnehmenden ihre beruflichen Perspektiven konkretisieren, ihre eigenen Ressourcen besser erkennen und Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit MS im Berufsleben erarbeiten. Die formulierten Ziele in den Coachings wurden weitgehend erreicht bzw. es konnten wesentliche Fortschritte erzielt werden. Ein Überblick über die hier (und in den anderen Formaten) häufig angesprochenen Themen finden sich unter 4.1.

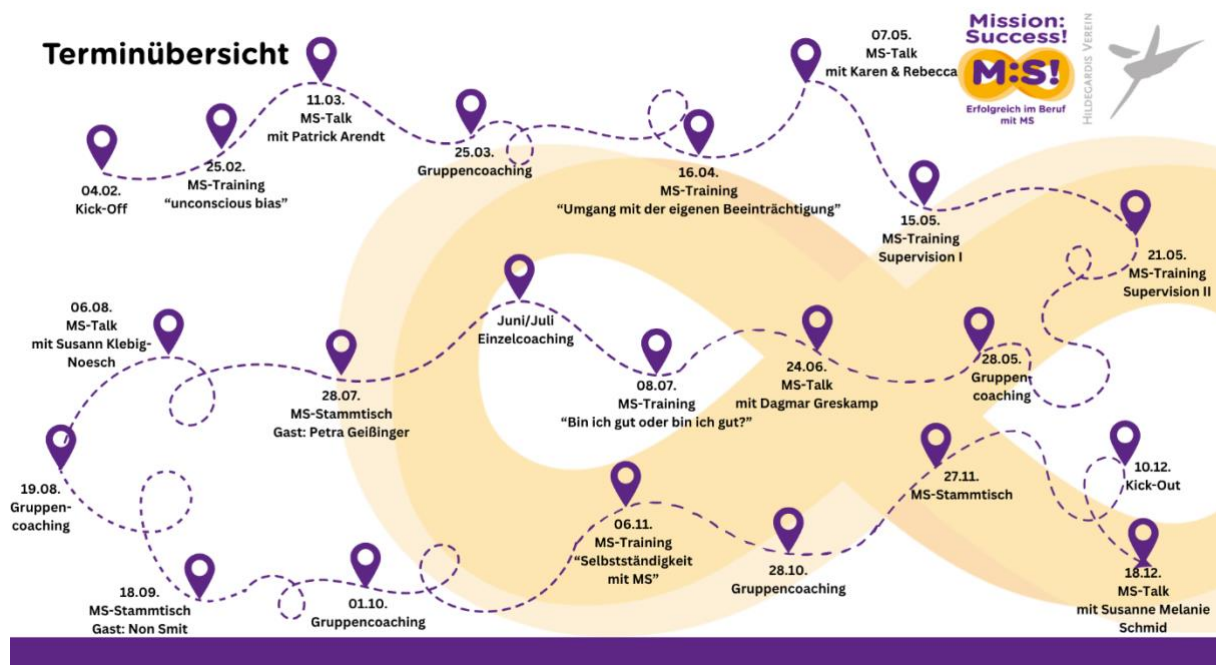
3.2.3 Supervision

Zusätzlich zu den Einzelcoachings konnten die Teilnehmenden Supervisionssitzungen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit wurde in einem Fall von einer Teilnehmerin angefragt.



3.2.4 Timeline

Die folgende Timeline gibt einen Eindruck von der Verteilung und Häufigkeit der verschiedenen Formate über das Projektjahr hinweg. Nicht abgebildet sind die Termine der Einzel-Coachings.



4. Themen und Erfolge

4.1 Themen

- Die Auswertung der verschiedenen Programmformate (der Empowerment-Gruppen-Treffen, der Coachinggespräche und der Stammtische) zeigt eine Konzentration auf mehrere, eng miteinander verknüpfte Themenbereiche, die sowohl berufliche als auch persönliche und gesundheitliche Aspekte umfassen: Einen besonders großen Raum nahmen die **berufliche Orientierung und Entwicklung** ein. In den Coachings wurden Fragen zur beruflichen Ausrichtung, zu Perspektiven nach Ausbildungs- oder Studienphasen sowie zur konkreten Gestaltung von Arbeitsverhältnissen intensiv bearbeitet. Auch Themen wie



Bewerbungsprozesse, alternative Arbeitsmodelle (z. B. Teilzeit oder Selbstständigkeit) sowie die Erweiterung von Aufgabenbereichen und ehrenamtliches Engagement spielten eine wichtige Rolle.

- Eng damit verbunden war der Themenbereich **Umgang mit der Erkrankung im Berufs- und Alltagskontext**. Die Teilnehmenden setzten sich in der Empowerment-Gruppe intensiv mit der Integration ihrer Erkrankung in den Arbeitsalltag auseinander, insbesondere im Hinblick auf Symptome wie Fatigue sowie Fragen der Offenlegung im beruflichen Kontext. Ziel war es, individuelle und nachhaltige Strategien zu entwickeln, um gesundheitliche Anforderungen und berufliche Ziele miteinander zu vereinbaren.
- Ein weiterer Schwerpunkt lag auf **Selbstreflexion und persönlicher Entwicklung**. Dabei wurden eigene Bedürfnisse, Werte und innere Ansprüche – häufig auch im Kontext von Perfektionismus und hohen Leistungsanforderungen – reflektiert. Die Empowerment-Gruppe und die Coachings boten Raum für Rollenklärung, Sinnfindung sowie die bewusste Gestaltung des eigenen beruflichen und persönlichen Weges.
- Ergänzend dazu wurden **Zeit- und Energiemanagement** sowie die **Gestaltung von Grenzen und Balance** intensiv thematisiert. Die Teilnehmenden erarbeiteten Strategien zur Prioritätensetzung, zur Strukturierung ihres Alltags sowie zur bewussten Planung von Erholungszeiten. Dabei spielte auch die Fähigkeit, eigene Grenzen wahrzunehmen, zu akzeptieren und klar zu kommunizieren, eine zentrale Rolle.
- Darüber hinaus standen die **Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit** sowie die Aktivierung persönlicher Ressourcen im Fokus. Die Teilnehmenden arbeiteten daran, ihre eigenen Stärken klarer zu erkennen, ein positives Selbstbild zu entwickeln und sich im beruflichen wie privaten Kontext authentischer zu positionieren. Hierfür war der Peer-Ansatz besonders ergiebig. Ergänzend wurden konkrete **Handlungsstrategien und Kompetenzen** erarbeitet, etwa im Umgang mit beruflichen Konflikten, bei Entscheidungsprozessen oder in herausfordernden Situationen. Auch der Aufbau und die Nutzung unterstützender Netzwerke trugen zur Stabilisierung bei.
- Neben den beruflichen und gesundheitsbezogenen Themen fanden auch **private und psychosoziale Aspekte** Berücksichtigung, etwa Fragen der Freizeitgestaltung, persönliche Lebenssituationen sowie die emotionale Verarbeitung der Erkrankung.

4.2 Erfolge

Im Rahmen des Programms, das prozessorientiert an die Bedarfe der Teilnehmenden angepasst wurde, konnten vielfältige positive Entwicklungen beobachtet werden, die sowohl den beruflichen als auch den persönlichen Bereich betreffen.

- Ein zentrales Ergebnis ist in vielen Fällen eine präzisere **berufliche Orientierung und Handlungssicherheit**. Die Teilnehmenden gewannen mehr Klarheit über ihre beruflichen Möglichkeiten, entwickelten konkrete Perspektiven und waren zunehmend in der Lage, ihre



berufliche Zukunft aktiv zu gestalten. In mehreren Fällen mündete dieser Prozess in die Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse, darunter auch Teilzeitstellen oder veränderte Aufgabenbereiche innerhalb bestehender Anstellungen. Auch die Entwicklung neuer beruflicher Visionen sowie die Erweiterung von Tätigkeitsfeldern, beispielsweise durch ehrenamtliches Engagement, konnten erreicht werden.

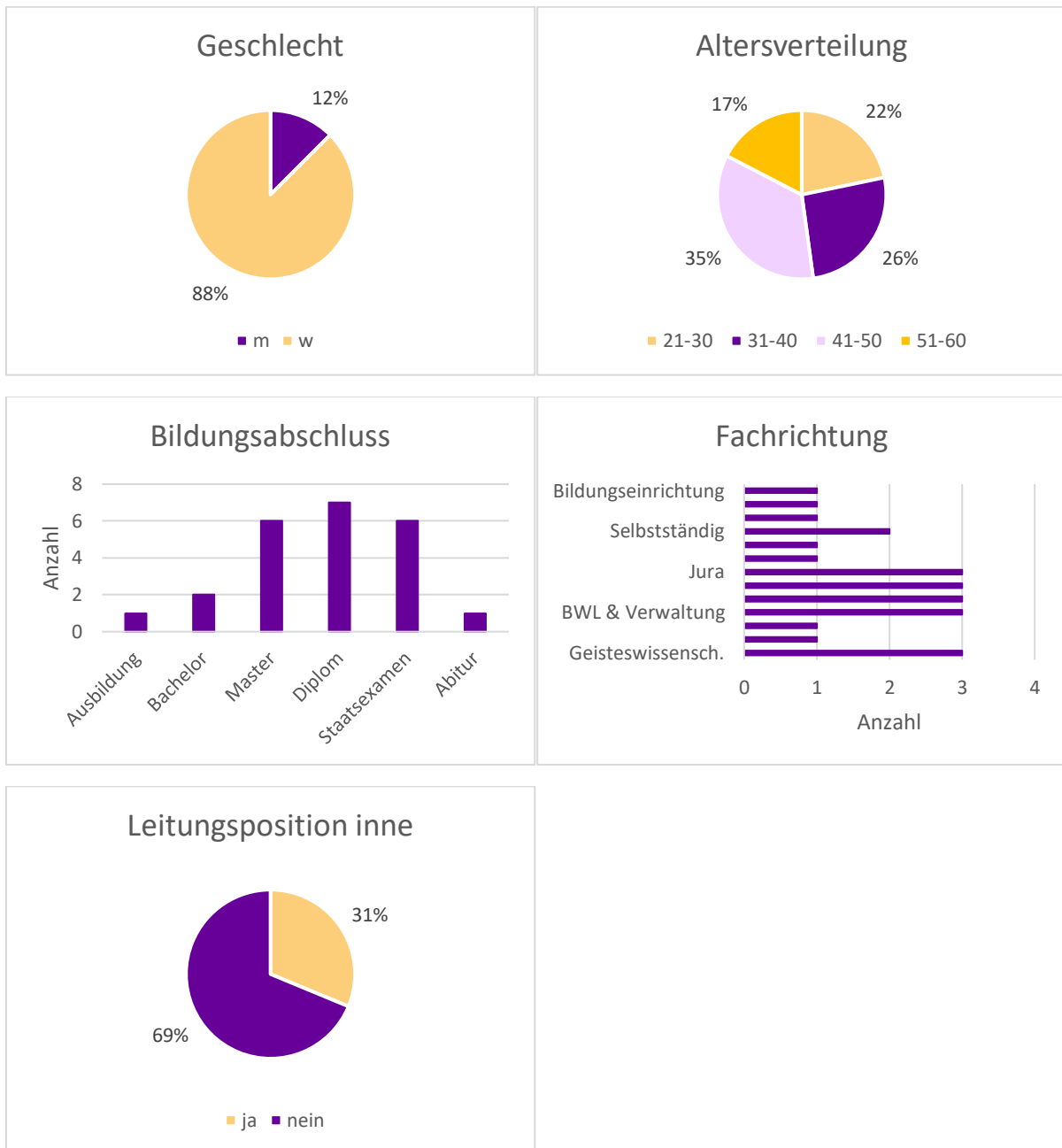
- Parallel dazu zeigte sich eine **Verbesserung im Umgang mit der eigenen Erkrankung im beruflichen Kontext**. Die Teilnehmenden erarbeiteten individuelle Strategien, um mit Symptomen wie Fatigue besser umzugehen und ihre verfügbaren Ressourcen gezielter einzusetzen. Dies führte zu einer erhöhten Fähigkeit, gesundheitliche Bedürfnisse mit beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Insbesondere die Akzeptanz der eigenen Grenzen sowie die Fähigkeit, diese klar zu kommunizieren, konnte deutlich gestärkt werden.
- Ein weiterer wesentlicher Erfolg liegt in der **persönlichen Stabilisierung und Stärkung der Selbstwahrnehmung**. Viele Teilnehmende entwickelten ein deutlich gesteigertes Selbstbewusstsein sowie ein stabileres Selbstwertgefühl. Sie erlebten sich zunehmend als handlungsfähig und wirksam („Selbstwirksamkeit“) und konnten ihre eigenen Stärken klarer benennen und nutzen. Dies zeigte sich unter anderem in einem authentischeren Auftreten im beruflichen und privaten Kontext sowie in einem konstruktiveren Umgang mit Herausforderungen.
- Darüber hinaus konnten wichtige **Kompetenzen im Bereich Selbstmanagement und Alltagsbewältigung** aufgebaut werden. Die Teilnehmenden verbesserten ihr Zeit- und Energiemanagement, lernten Prioritäten zu setzen und entwickelten Strategien zur Reduktion von Überlastung. In diesem Zusammenhang wurde auch ein bewussterer Umgang mit eigenen Leistungsansprüchen erreicht, insbesondere im Hinblick auf Perfektionismus. Viele Teilnehmende berichteten von einem insgesamt wertschätzenderen und achtsameren Umgang mit sich selbst.
- Auch im Bereich der **sozialen und beruflichen Handlungskompetenz** zeigten sich Veränderungen. Die Teilnehmenden konnten ihre Fähigkeiten im Umgang mit Konflikten verbessern, Entscheidungen klarer treffen und ihre Interessen im beruflichen Kontext besser vertreten. Ergänzend dazu wurden Ressourcen gezielter aktiviert sowie unterstützende Netzwerke aufgebaut oder erweitert, was zu einer zusätzlichen Stabilisierung beitrug.
- Insgesamt führten die Gespräche in der Empowerment-Gruppe und Coachings in vielen Fällen zu einer **Erhöhung der individuellen Resilienz** sowie zu mehr Sicherheit im Umgang mit komplexen beruflichen und gesundheitlichen Anforderungen. Die Teilnehmenden waren nach Ende des Projektes besser in der Lage, ihre Lebensbereiche – insbesondere Arbeit, Gesundheit und Privatleben – in eine für sie stimmige Balance zu bringen. Dies ging häufig mit einer Reduktion von Stress sowie einer stärkeren Ausrichtung auf persönliche Zufriedenheit und Sinn einher.



5. Die Teilnehmenden

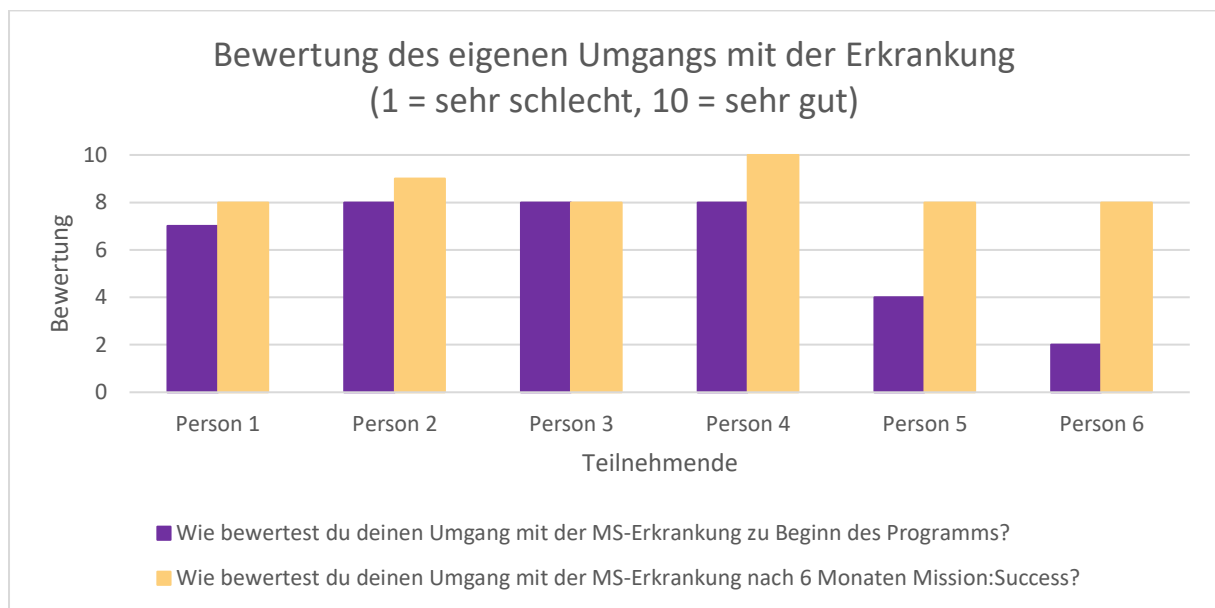
Im Laufe des Programms stand der Hildegardis-Verein per Telefon, E-Mail und LinkedIn im Kontakt mit allen Teilnehmenden der Empowerment-Gruppe, um Fragen zu beantworten, bei Problemen zu unterstützen oder einfach um zuzuhören.

Folgende Statistiken bzw. Schaubilder geben Auskunft über die Zusammensetzung der Gruppe:



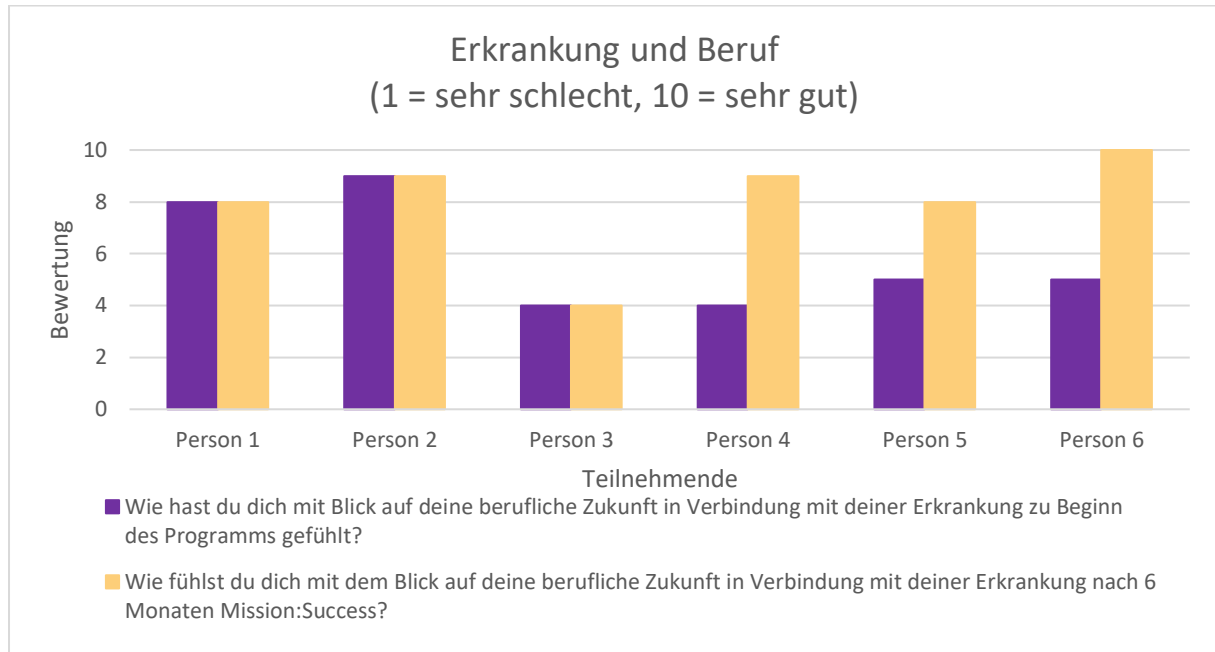


Um die Wirkung der Maßnahmen zu erfassen, erhielten die Teilnehmenden zur Halbzeit (Juli 2025 mit 6 Rückmeldungen) und zum Ende des Programms (Dezember 2025 mit einer Rückmeldung) einen entsprechenden Fragebogen. Aufgrund der geringen Rückmeldezahl im Abschlussbogen, konnten nur für die Halbzeitbefragung eine entsprechende repräsentative Auswertung erstellt werden:



Auf die Frage, was das Programm zur Veränderung im persönlichen Umgang mit der MS-Erkrankung beigetragen hat, kamen u.a. folgende Rückmeldungen:

- „Vielfältiger empowernder Austausch, vielfältige Perspektiven, gutes Hinterfragen von Verhaltensweisen im Einzelcoaching.“ (Person 1)
- „Mega viel! Ohne Euch wäre ich jetzt nicht da, wo ich jetzt bin. Tolle Menschen, tolle Inspiration/Ideen und viel Erfahrung, an der ihr teilhaben lasst.“ (Person 4)
- „Struktur; gute, vielseitige Impulse aus unterschiedlichen Richtungen, positiver »vibe«“ (Person 5)
- „Das Programm hat Verbindungen zu Menschen hergestellt, die ich allein nicht hätte herstellen können. Es hat Perspektiven eröffnet, Positivität und Selbstreflexion angeregt, Raum für Austausch und Informationsfluss geschaffen und jede Menge Mut gemacht!“ (Person 6)



Auf die Frage, ob und wie das Programm zu dieser Veränderung beigetragen hat, kamen u.a. folgende Rückmeldungen:

- „strukturierte Beschäftigung durch Anstoß der Reflektion“ (Person 2)
- „Ja! Ich bin selbstbewusst, gehe mit einer ganz anderen Haltung ran. Ich bin nämlich jetzt zusätzlich zu meiner beruflichen Qualifikation noch Expertin aus Erfahrung“ (Person 4)
- „durch die positive Bestärkung und das Aufzeigen von Möglichkeiten“ (Person 5)
- „Ja! Ich fühle mich sicher! Sicher in mir! Es wird Wege und Mittel geben. Das Leben im Moment fühlt sich sehr offen und weit an, nach Möglichkeiten, auch nach Grenzen, aber die machen mir aktuell keine Angst.“ (Person 6)

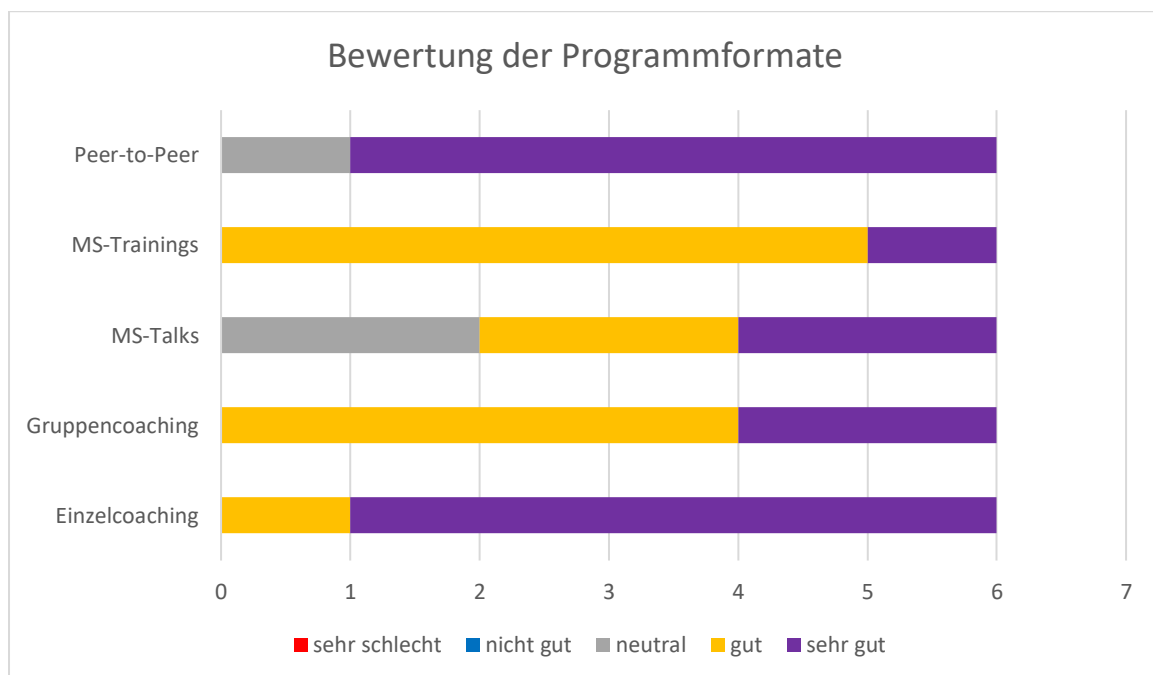
Was hast du nach 6 Monaten Mission:Success! über dich, deine Erkrankung und deine Erkrankung in Verbindung mit deinem Beruf gelernt?

- „Einerseits die MS nicht als Ausrede zu nutzen, wenn es schwierig wird und andererseits für meine Bedürfnisse und Pausen offensiv einzustehen.“ (Person 1)
- „Bestätigung der Vielfältigkeit der Krankheit, jeder/e (muss) seinen Weg aber selbst gehen.“ (Person 2)



- „Ich bin gut. Ich habe was zu geben. Viel sogar. Ich bringe eine weitere Blickrichtung mit und kann super Prioritäten setzen und Energie einteilen. Ich verzettele mich nicht im Klein-Klein“ (Person 4)
- „Ich bin nicht meine Erkrankung, sie bestimmt nicht, was ich kann, sondern begrenzt den Handlungsspielraum.“ (Person 5)
- „Es gibt jede Menge mehr über MS zu lernen als welches Medikament das passende ist. Es ist VIEL und manchmal, weiß ich nicht, wo ich anfangen soll. Dann sind da die digitalen Treffen und das Gefühl von Überforderung und Allein-Sein, reguliert sich... Es sind die tiefen Verbindungen und der Austausch mit Menschen, die mich Energie und lebendig fühlen lassen, die echte Impulse geben. In meinem aktuellen Tätigkeitsbereich habe ich zu wenig von diesen Kontakten. Ich habe Ideen und Gedanken, was möglich sein könnte - mit MS - wäge immer wieder ab, aber bleibe auf eine neue Art und Weise fest entschlossen - vielleicht gerade wegen der MS und den tollen, inspirierenden Begegnungen - meinen Fokus wieder viel mehr auf meine persönlichen Visionen zu lenken und ein Tätigkeitsfeld zu finden, zu schaffen, zu kreieren, was dazu passt. Ich möchte etwas tun, was Sinn stiftet, was hilft, was Ruhe stiftet, was verbindet, was einen Beitrag leistet. Ich möchte "Beruf" und damit einem großen Teil meiner Lebenszeit wieder mehr Raum geben "Berufung" zu sein!“ (Person 6)

Bewertung der Formate:



6. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Das Projekt wurde von Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit flankiert, um die Stärken und Anliegen von Menschen mit MS in der Gesellschaft und im Arbeitsleben sichtbarer zu machen. Gleichzeitig entstand dadurch ein Netzwerk von Interessierten für diese Anliegen.

6.1 Pressearbeit

Die Pressearbeit umfasste folgende Maßnahmen:

- Aufbau eines Presseverteilers (Mainstream-Medien und Fachpresse, z. B. Kabinett, Rollstuhl-Kurier);
- Versand von 5 Pressemitteilungen;
- Erstellung und Lancierung von eigenen Artikeln für die Fachpresse.

6.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit umfasste folgende Maßnahmen:

- Erstellung und Verbreitung eines Ausschreibungsflyers und Projekt-Two Pagers;
- Regelmäßige Posts (Information und Storytelling durch Texte, Reels, Videos) in Sozialen Medien (Facebook, Instagram) und auf professionellen Online-Plattformen;
- Austausch mit MS-Selbstvertretungsorganisationen;
- Informationen für Hochschulen und Arbeitgebende;
- Aufbau einer Projekt-Webseite (als Unterseite von www.hildegardis-verein.de).



Mission:Success!
Erfolgreich im Beruf mit MS
Kick-Off am 4.2. mit 23 Teilnehmenden

**Mission:
Success!**
M:S!
Erfolgreich im Beruf
mit MS

HILDEGARDIS VEREIN

hildegardis_verein

hildegardis_verein 🌟 Unser Highlight der Woche war das Kick-off-Treffen von "Mission:Success! Erfolgreich im Beruf mit MS" 🌟

Am Dienstagabend startete unser neues Projekt, das Menschen mit Multipler Sklerose unterstützt und sie dazu befähigen will, mit ihrer Erkrankung ihre eigenen beruflichen Ziele zu erreichen. Bei dem zweistündigen Treffen ging es darum, sich in der Gruppe kennenzulernen und das geplante Programm auch. Es war schön zu sehen, wie schnell sich vertrauensvolle Verbindungen bildeten und die Themen genannt wurden, mit denen wir uns bis zum Jahresende beschäftigen werden:

- Umgang mit Fatigue im Berufsalltag.
- Austausch über Erfahrungen und Lösungsansätze.
- Verlängerung des Schwerbehindertenausweises.
- optimistische Planung der Zukunft sowie die
- Kommunikation der Diagnose als wiederkehrendes Thema bei der Jobsuche und im Arbeitsalltag.

Wir freuen uns sehr auf alle Gruppentrainings, Stammtische, Coachings und M:S!-Talks, die in den kommenden Monaten folgen werden und darauf, ein starkes Netzwerk zum Thema "Arbeiten mit MS" aufzubauen!

#MissionSuccess #MultipleSklerose #Gemeinschaft
#Unterstützung #Resilienz #ArbeitenMitMS

58 Wo.

Insights ansehen [Beitrag bewerten](#)

👍👍👍 Gefällt inklusions.guides und 28 weitere Personen
7. Februar 2025

Komentieren ... [Posten](#)

HILDEGARDIS VEREIN

**Mission:
Success!**
M:S!
Erfolgreich im Beruf
mit MS

Die letzten Wochen bei Mission:Success! waren sehr bereichernd. Das Projekt gibt mir viele Impulse und die Veränderungen sind jetzt schon spürbar.
Eine Teilnehmerin am Projekt Mission:Success!

hildegardis_verein

hildegardis_verein 🌟 "Ich hatte zuletzt mit einigen Symptomen zu kämpfen und bin froh, heute wieder online dabei zu sein. Es ist super, bei Mission:Success! erstmals Gleichgesinnte zu treffen."

🌟 "Die letzten Wochen bei Mission:Success! waren sehr bereichernd. Das Projekt gibt mir viele Impulse und die Veränderungen sind jetzt schon spürbar."

Diese beiden Aussagen von Teilnehmerinnen an unserem Projekt "Mission:Success! Erfolgreich im Beruf mit MS" haben uns beim Treffen heute Abend berührt - und sie bestärken uns bei unserer Arbeit!

#MissionSuccess #ArbeitenMitMS

44 Wo.

Insights ansehen [Beitrag bewerten](#)

👍👍👍 Gefällt inklusions.guides und 16 weitere Personen
15. Mai 2025

Komentieren ... [Posten](#)

6.3. Multiplikator*innenlunch

Um das Pilotprojekt und das zu diesem Zeitpunkt bereits bewilligte Transferprojekt potenziellen Interessent*innen bzw. Multiplikator*innen vorzustellen und Netzwerke zu erweitern, führte der Hildegardis-Verein am 30. Oktober 2025 zwei 30-minütige Infoveranstaltungen durch (12:00 – 12:30 Uhr; 18:30 – 19:00 Uhr). Dabei wurden die Grundidee und das Programm von Mission:Success! unter Einbindung von damaligen Teilnehmenden erläutert (Storytelling), Fragen beantwortet und Anregungen und Impulse für die weitere Projektarbeit erfasst.

Zusammenfassende Einschätzung, Nachhaltigkeit und Ausblick

Die Veranstaltungen fanden im geplanten Umfang statt und die Teilnehmenden haben sich intensiv daran beteiligt. Sie boten eine langfristige, intensive Begleitung in einem hierarchiefreien, geschützten Raum, der zur kritischen (Selbst)reflexion wichtiger Aspekte der Erkrankung (nicht nur) im Kontext des Arbeitslebens anregte. Zusätzliche Angebote wurden im Projektverlauf bedarfsbezogen ergänzt.

Von den Teilnehmenden hat der Hildegardis-Verein sehr positives Feedback erhalten: Es fand eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Erkrankung statt, die Teilnehmenden konnten Zukunftsängste besprechen, haben eigene Stärken wiederentdeckt und berufliche Handlungssicherheit erworben. Sie gingen insgesamt gestärkt und ermutigt aus dem Programmjahr hervor. Alle Rückmeldungen sprechen sich für eine Weiterempfehlung des Programms aus.

Aus Sicht des Hildegardis-Vereins, der beiden MS-Expertinnen und der Teilnehmenden eignet der Ansatz von Mission:Success! sehr gut zur Unterstützung von Menschen mit Multipler Sklerose, die ihre Berufstätigkeit weiterverfolgen möchten oder sich beruflich umorientieren müssen.

"Das Programm war für mich als Expertin, Coach, aber auch persönlich eine absolute Bereicherung - es ist das Programm, das ich zu Beginn meiner Diagnose so sehnlichst gebraucht hätte," so MS-Expertin Rebecca Gerwert. „Die Offenheit, die Motivation und der Veränderungswille der Teilnehmenden hat mich nachhaltig beeindruckt."

Um den Projektansatz zu skalieren, konzipierte der Hildegardis-Verein einen [Transferantrag](#), der von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung bewilligt wurde und derzeit bis zum 31. Dezember 2026 als Vorhaben umgesetzt wird. Ein 2. Transferprojekt, das auch Angehörige von Berufstätigen mit MS einbezieht, ist inzwischen ebenfalls von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung bewilligt worden und findet in 2027 statt.

Es erscheint empfehlenswert, zukünftig auch das enge soziale Umfeld in weitere Vorhaben mit einzubeziehen, denn berufliche Teilhabe von Menschen mit MS entsteht selten isoliert, sondern im Zusammenspiel mit Angehörigen (Partner*innen, Familie, engste Freund*innen). Zudem hat eine chronische Erkrankung wie MS auch tiefgreifenden Einfluss auf die Mitglieder des sozialen Umfelds selbst, sodass ein gemeinsames Stärkungsprogramm großen Mehrwert ermöglichen würde.