

HOGESCHOOL ●●● ZUYD



Faculteit Gezondheidszorg & Techniek
Opleiding Logopedie

**„Gute Kommunikation verbindet – auch bei der Arbeitssuche“
Eine Bedarfsuntersuchung zur Verbesserung der verbalen
Kommunikation bei der Arbeitssuche von Schwerhörigen**

Bachelorarbeit

im Studiengang Logopädie an der Hogeschool Zuyd Heerlen

Juni 2011

Vorgelegt von: Julia Haak (0733903) und Laura Halbach (0742929)

Interner Begleiter: Aimée van Loo

©Alle Rechte vorbehalten. Nichts aus dieser Ausgabe darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Hogeschool Zuyd vervielfältigt, in einem automatischen Bestand gespeichert oder veröffentlicht werden, sei es elektronisch, mechanisch, durch Fotokopien, Aufnahmen oder auf andere Art und Weise.

©Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Zuyd.

Danksagung

An dieser Stelle möchten wir die Gelegenheit nutzen, um uns bei Menschen und deren Mitarbeit zu bedanken.

Unser besonderer Dank gilt unserer Dozentin und Begleiterin Aimée van Loo, die uns stets Ratschläge und Tipps gegeben hat und uns bei Unsicherheiten bekräftigt hat.

Unseren Familien und Freunden wollen wir danken, dass sie sich bemüht haben uns bei dem Anfertigen dieser Arbeit zu unterstützen. Hierbei möchten wir uns auch recht herzlich bei Heinz-Werner Goertz für die fachliche Unterstützung bei der Entwicklung der CD-Rom bedanken.

Außerdem danken wir allen Betrieben, Einrichtungen und Hörgeräteakustikern für die Weitergabe des Fragebogens und den Teilnehmern für das Ausfüllen der Fragebögen.

Abschließend gilt unser Dank den Mitarbeitern verschiedener Institutionen, die uns durch Informationsgespräche weitergeholfen haben. Insbesondere möchten wir Frau Dieckerhoff danken, die uns in einem ausführlichen Gespräch bei der Erstellung dieser Arbeit und der CD-Rom unterstützt hat.

Zusammenfassung

Diese wissenschaftliche Studie im Rahmen eines Logopädiestudiums richtet sich auf die Integration schwerhöriger Menschen in die arbeitende Gesellschaft – zunächst ein eher untypisches Thema für logopädische Studien, auf den zweiten Blick jedoch dem Berufsbild entsprechend.

In der heutigen Zeit wird auf dem kommunikativen Arbeitsmarkt zunehmend auf das verbale Kommunizieren untereinander vertraut. Teamarbeit und der damit verbundene lautsprachliche Austausch gilt an den meisten Arbeitsplätzen als selbstverständlich. Für Menschen, die durch ein vermindertes Hörvermögen das menschliche Grundbedürfnis des verbalen Informationsaustausches nicht mehr oder nur erschwert genießen können, ist es nicht einfach sich an der verbalen Kommunikation zu beteiligen und darunter leiden sie. Allgemein kommt es zur sozialen Isolation, welche sich auch auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt: laut Experten waren 2005 doppelt so viele hörgeschädigte Menschen arbeitslos als gleichaltrige Hörende. Untersuchungen belegen, dass die Betroffenen das Verständnis und auch die Unterstützung der Arbeitgeber bezüglich der Schwerhörigkeit als extrem gering empfinden. Aus diesen Gründen war das primäre Ziel der vorliegenden Studie den Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitssuchenden/Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber aus beiden Blickwinkeln zu inventarisieren. Die Inventarisierung wurde durch eine bundesweite Befragung von drei Probandengruppen – schwerhörige Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende und hörende Arbeitgeber, die Schwerhörige beschäftigen – via unterschiedlicher Fragebögen vorgenommen. Die Analyse der Antworten zeigte einen Bedarf an der Verbesserung der Kommunikation zwischen den Probandengruppen. Darauffolgend wurde eine praktische Maßnahme, in Form einer CD-Rom, zur Verbesserung der verbalen Kommunikation entwickelt.

Schlüsselwörter: Bedarfsuntersuchung – Schwerhörigkeit – Arbeitssuche – verbale Kommunikation – CD-Rom

Samenvatting

Deze wetenschappelijke studie in het kader van de logopedie-studie richt zich op de integratie van slechthorende mensen in de werkende maatschappij – in eerste instantie een atypische thema voor logopedische studies, hoewel het op de tweede blik aan het beroepsbeeld voldoet.

Tegenwoordig wordt op de communicatieve arbeidsmarkt toenemend op het verbale communiceren met elkaar vertrouwd. Teamwork en de daarmee verbonden puur gesproken communicatie geldt op de meeste banen als vanzelfsprekend. Voor mensen, die door een beperkt hoorvermogen de menselijke grondbehoefte van de verbale informatieuitwisseling niet meer of alleen met moeite kunnen uitvoeren, is het moeilijk aan de verbale communicatie deel te nemen. Daardoor ontstaat een sociale isolatie, welke zich ook op de arbeidsmarkt weerspiegelt: volgens experts zijn in 2005 tweemaal zoveel slechthorende mensen werkloos geweest ten opzichte van horende leeftijdgenoten. Onderzoeken bewijzen, dat de betrokkenen het begrip als ook de ondersteuning van de werkgever met betrekking op de slechthorendheid als extreem laag ervaren. Om deze reden was het primaire doel van de studie de behoefte aan de verbetering van de verbale communicatie tussen slechthorende werkzoekende/werknemer en horende werkgever vanuit beide perspectieven te inventariseren. De inventarisatie werd door een enquête bij drie groepen proefpersonen – slechthorende werkzoekende als ook werknemers en horende werkgevers van slechthorende werknemers – door middel van verschillende vragenlijsten doorgevoerd. Eruit blijkt, dat er een behoefte aan de verbetering van de communicatie tussen de probandengroepen is. Daaropvolgend werd een praktische voorziening in vorm van een CD-Rom ter verbetering van de verbale communicatie ontwikkeld.

Sleutelwoorden: behoefteonderzoek – slechthorendheid – het zoeken van werk – verbale communicatie – CD-Rom

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theoretischer Hintergrund	5
2.1 Schwerhörigkeit	5
2.1.1 Definition der Schwerhörigkeit	5
2.1.2 Ursachen der Schwerhörigkeit	5
2.1.3 Grad der Schwerhörigkeit	7
2.1.4 Schwerhörigkeit als Behinderung	7
2.1.5 Auswirkungen der Schwerhörigkeit auf die Sprache	9
2.2 Schwerhörigkeit im Arbeitsleben	11
2.2.1 Aktuelle Situation für Schwerhörige im Berufsleben	11
2.2.2 Integration schwerhöriger Arbeitnehmer in das Arbeitsleben	13
2.2.2.1 Allgemein	13
2.2.2.2 Anlaufstellen für schwerhörige Arbeitnehmer	15
2.2.2.3 Hilfsmittel bei der Arbeitssuche/am Arbeitsplatz	18
2.2.2.4 Bestehende Maßnahme zur Förderung der Integration von schwerhörigen Arbeitnehmern	19
2.2.3 Unterstützungen für den Arbeitgeber	23
3. Methodologie	24
3.1 Studiendesign	24
3.2 Untersuchungsvariablen	25
3.3 Bedarfsuntersuchung	26
3.4 Untersuchungspopulation	27
3.4.1 Ein- & Ausschlusskriterien	27
3.4.2 Werbungsprozedur	28
3.5 Messmomente	30
3.6 Datensammlung und Datenanalyse	30
3.7 Entwicklung der praktischen Maßnahme	30

4. Ergebnisse	33
4.1 Zusammensetzung der Probandengruppen	33
4.1.1 Arbeitgeber	33
4.1.2 Arbeitnehmer	33
4.1.3 Arbeitssuchende	34
4.2 Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitgeber	35
4.3 Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitnehmer	40
4.4 Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitssuchenden	45
4.5 Entwicklung einer praktischen Maßnahme aufgrund der Bedarfsuntersuchung	51
5. Diskussion	53
5.1 Interpretation der Ergebnisse	53
5.1.1 Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitgeber	53
5.1.2 Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitnehmer	54
5.1.3 Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitssuchenden	55
5.2 Beantwortung der Fragestellungen	56
5.3 Methodologische Einschränkungen der Arbeit	57
5.4 Empfehlungen für Folgeuntersuchungen / Folgestudien	61
5.5 Relevanz der Studie	62
5.6 Fazit	64
6. Literaturverzeichnis	65
7. Anhang	68
7.1 Anschreiben	68
7.2 Fragebögen	70
7.2.1 Fragebogen Arbeitgeber	70
7.2.2 Fragebogen Arbeitnehmer	73
7.2.3 Fragebogen Arbeitssuchende	77
7.3 Excel-Tabellen	81
7.3.1 Fragebogen Arbeitgeber	81
7.3.2 Fragebogen Arbeitnehmer	84
7.3.3 Fragebogen Arbeitssuchende	89

1. Einleitung

Wenn die Schul- oder Studienzzeit abgeschlossen wurde, folgt beim Großteil der Bevölkerung der Eintritt in das Berufsleben als nächster Schritt. Nach erfolgreicher schriftlicher Bewerbung erhält der Bewerber schließlich eine Einladung zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch. Hierbei stehen ein souveränes Verhalten und gute kommunikative Fähigkeiten im Vordergrund, was jedoch für viele Berufsanfänger eine Hürde darstellt. Für Menschen, bei denen von Geburt an oder seit der Sprachentwicklung eine Schwerhörigkeit vorliegt und die dadurch kommunikative Schwierigkeiten haben, aber dennoch in der „hörenden Welt“ arbeiten möchten, stellen solche Gespräche ein besonders großes Hindernis dar.

Durch eine Literaturstudie bezüglich der Integration von hörgeschädigten Menschen in die hörende Arbeitswelt wird deutlich, dass die schwerhörigen Arbeitnehmer in einem nicht-hörgeschädigten Arbeitsumfeld heutzutage durch verschiedene Institutionen bei der Bewerbungsphase unterstützt werden. Hierbei bieten Einrichtungen des Integrationsfachdienstes Rheinland, verschiedene Berufsförderungswerke sowie die Agentur für Arbeit Informations- und Beratungsgespräche oder spezielle Rehabilitationsangebote an¹. Die konkrete Förderung schwerhöriger Menschen während der Bewerbungsphase ist in der aktuellen Literatur jedoch wenig beschrieben und laut den Experten integrationsfördernder Institutionen oft noch lückenhaft oder defizitär.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass schwerhörige Menschen, die einen festen Arbeitsplatz in einem Betrieb mit nicht-hörgeschädigten Menschen erhalten möchten, subventioniert werden. Der Weg dorthin – also die ersten Schritte der Integration von hörgeschädigten Menschen in die hörende Arbeitswelt – jedoch wenig gefördert wird.

Die Aufgabe der Logopäden besteht aus der Verbesserung oder Wiederherstellung der Kommunikationsfähigkeiten von Patienten aller Altersklassen. Das Berufsprofil besagt, dass Logopäden vorzugsweise Sprach-, Sprech-, Stimm- und/oder Schluckprobleme der Patienten durch gezielte Behandlungen therapieren, um diesen den Zugang zur Kommunikation mit Mitmenschen (wieder) zu erleichtern². Das bedeutet, dass Logopäden Menschen bei der (erneuten) Integration in die Gesellschaft helfen.

¹ vgl. Broschüre des Hörgeschädigten Zentrums Aachen, des Berufsförderungswerkes Dortmund, der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Schwerhörigenbundes

² www.berufe-lexikon.de

Unter den Patientengruppen befinden sich auch Menschen, die durch eine leicht- oder schwergradige körperliche oder geistige Behinderung beeinträchtigt sind und daher über sprachliche sowie kommunikative Beeinträchtigungen verfügen. Diese Beeinträchtigungen führen oftmals zu integrativen Problemen. Schwierigkeiten bezüglich der Integration können bei erwachsenen Menschen mit Behinderungen unter anderem auch am Arbeitsplatz oder schon im Vorfeld bei der Arbeitssuche auftreten.

Die Untersucher, als angehende Logopädinnen, streben daher nach einer Verbesserung der Integration von Menschen, die durch eine Behinderung beeinträchtigt sind. Gezielt richtet sich die Integrationsmaßnahme auf die Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigen Arbeitssuchenden beziehungsweise Arbeitnehmern und ihren zukünftigen Arbeitgebern. Im Rahmen der Bachelorarbeit, die für Arbeitsvermittler, Logopäden, Sprach- sowie Audiotherapeuten schwerhöriger Menschen geschrieben ist, wird an dieser Stelle eine Möglichkeit zur Ausdehnung des integrationsfördernden Arbeitsbereiches der Logopäden und Logopädinnen gesehen. Da aus den Literaturrecherchen jedoch nicht deutlich hervorging, dass die Betroffenen konkret aussagten, dass verbale Kommunikationsprobleme zwischen schwerhörigen Arbeitnehmern und nicht-hörgeschädigten Arbeitgebern während der Bewerbungsphase auftreten und sie Bedarf an einer Verbesserung dieser Situation haben, ergeben sich für die wissenschaftliche Untersuchung zunächst folgenden Fragestellungen:

1. Für die Probandengruppe „schwerhörige Arbeitssuchende oder Arbeitnehmer“

Welches Ausmaß hat eine Beeinträchtigung der verbalen Kommunikation bei der Arbeitssuche aufgrund einer Hörschädigung bei arbeitssuchenden Menschen und Menschen im Berufsleben im Alter von 18 bis 65 Jahren mit einer mittel- bis sehr hochgradigen Hörschädigung (Verlust: ab 30 dB), die von Geburt an oder während der Sprachentwicklung aufgetreten ist?

2. Für die Probandengruppe „Arbeitgeber ohne Hörschädigung“

Welches Ausmaß hat eine Beeinträchtigung der verbalen Kommunikation aufgrund einer Hörschädigung für den Arbeitgeber, der mit Menschen mit einer mittel- bis sehr hochgradigen Hörschädigung (Verlust: ab 30 dB) Bewerbungsgespräche führt?

Aufgrund der ausführlichen Recherchen bezüglich des theoretischen Wissensstands zum gewählten Thema und der Aussagen von Experten aus dem Arbeitsfeld, konnten die Untersucher vor Untersuchungsbeginn Hypothesen in Bezug auf die Ergebnisse aufstellen.

Diese werden wie folgt beschrieben:

1. Während eines Bewerbungsgespräches eines hörgeschädigten Arbeitssuchenden/Arbeitnehmers und einem hörenden Arbeitgeber entstehen in mindestens 50 Prozent der Fälle Probleme bezüglich der verbalen Kommunikation.
2. Schwerhörige Menschen mit einem Hörverlust ab 30 dB haben Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation mit einem hörenden Arbeitgeber während der Suche nach einer Arbeitsstelle.
3. Nicht-hörgeschädigte Arbeitgeber, die einen schwerhörigen Arbeitssuchenden einstellen möchten, haben Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation mit dem potentiellen neuen Arbeitnehmer.

Aus den oben genannten Fragestellungen und den Hypothesen geht hervor, dass das primäre Ziel der vorliegenden Studie ist, den Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitssuchenden/Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber aus beiden Blickwinkeln zu inventarisieren. Sollte sich durch die Untersuchung bei den Probandengruppen ein Bedarf abzeichnen, wird ein weiteres Ziel verfolgt. Hierbei handelt es sich um die Entwicklung einer praktischen Maßnahme, damit die aktuelle Situation von schwerhörigen Arbeitssuchenden/Arbeitnehmern bei der Suche nach einer Arbeitsstelle verbessert werden kann. Außerdem soll durch eine solche Maßnahme die Einstellung eines beeinträchtigten Menschen für den Arbeitgeber unkomplizierter und dadurch auch deutlich interessanter gestaltet werden. Auf diese Weise soll die logopädische Arbeit die Integration der schwerhörigen Arbeitnehmer in die hörende Welt fördern, wodurch die Lebensqualität der Schwerhörigen gesteigert wird. Das Erreichen dieses Zieles mit Hilfe der vorliegenden Studie schließt direkt an einem immer präsenten Ziel der logopädischen Tätigkeiten an. Dieses Ziel ist das Erlangen einer größtmöglichen Kommunikation im Alltag, wodurch jedem Menschen, auch den Schwerhörigen, die Teilnahme an der Gesellschaft ermöglicht wird³.

Die vorliegende Studie schließt an dem oben genannten Ziel der Logopädie an. Durch eine verbesserte verbale Kommunikation zwischen schwerhörigen und hörenden Menschen, die auf logopädischer Arbeit basiert, soll ein integrationsfördernder Beitrag für den aktuellen Arbeitsmarkt und somit für die heutige Gesellschaft geliefert werden.

³ www.berufe-lexikon.de

In dem vorliegenden Text wird aus Gründen der Lesbarkeit auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es werden jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

2. Theoretischer Hintergrund

Im folgenden Kapitel werden der theoretische Hintergrund und der aktuelle Wissensstand zu dem ausgewählten Thema der Bachelorarbeit erläutert. Zunächst werden Informationen über Schwerhörigkeit dargelegt. Anschließend folgt eine Darstellung über Schwerhörigkeit im Arbeitsleben.

2.1 Schwerhörigkeit

Der folgende Abschnitt beinhaltet Definition, Ursachen und Grad der Schwerhörigkeit sowie Informationen über Schwerhörigkeit als Behinderung und mögliche Auswirkungen auf die Sprache.

2.1.1 Definition der Schwerhörigkeit

Schwerhörigkeit (medizinischer Fachbegriff: Hypakusis) ist eine Minderung des Hörvermögens, deren Ausprägung von leichter Schwerhörigkeit bis zur Gehörlosigkeit (Taubheit) reichen kann. Die Schwerhörigkeit lässt sich in drei Formen unterteilen. Eine Form ist die Schallleitungsschwerhörigkeit, eine Störung der Schallübertragung im äußeren Ohrbereich oder im Mittelohr. Die Schallempfindungsschwerhörigkeit ist eine weitere Form der Schwerhörigkeit und besteht aus einer Störung der Schallwahrnehmung im Innenohr, des Hörnervs oder in den Hörbahnen. Zudem besteht eine Mischform von Schallleitungs- und Schallempfindungsschwerhörigkeit, die kombinierte Schwerhörigkeit genannt wird⁴.

2.1.2 Ursachen der Schwerhörigkeit

Schwerhörigkeit kann vielfältige Ursachen haben. In diesem Abschnitt wird eine Anzahl von möglichen Ursachen vorgestellt.

Die Ursache von Schallleitungsschwerhörigkeit liegt in der Beeinträchtigung der Schallweiterleitung vom Außenohr zum Innenohr. Das kann zum Beispiel durch eine große Menge von Zerumen (Ohrschmalz) im äußeren Gehörgang verursacht sein. Außerdem kann eine Belüftungsstörung der Ohrtrompete (Tuba eustachii), eine Verletzung des Trommelfels oder eine Fixierung der Steigbügel Fußplatte am ovalen Fenster ursächlich sein.

⁴ Van den Broek, P. & Feenstra, L. (2004); Weinzierl, S. (2008)

Durch eine Schalleitungsschwerhörigkeit klingt alles leiser, die Qualität des Gehörten wird jedoch kaum beeinträchtigt.

Die Schallempfindungsschwerhörigkeit kann durch einen Tumor in der Nervenbahn verursacht werden (neurale Schallempfindungsschwerhörigkeit). Ein weiterer möglicher Grund ist die Schädigung der Funktion der inneren und äußeren Haarzellen. Bei den inneren Haarzellen kann es zu einer Beeinträchtigung der Sensitivität, bei den äußeren Haarzellen zu einer Beeinträchtigung der Motorik kommen. Dies führt zu einer sensorischen Schwerhörigkeit. Diese Schwerhörigkeit kann angeboren sein, durch Infektionskrankheiten wie Röteln oder Mumps entstehen oder durch Stoffwechselstörungen verursacht werden. Zusätzlich können Medikamente mit ototoxischen Nebenwirkungen (bestimmte Antibiotika) eine Schallempfindungsschwerhörigkeit zur Folge haben⁵. Eine derartige Hörschädigung hat andere Auswirkungen auf die auditive Wahrnehmung als die Schalleitungsschwerhörigkeit. Aufbau, Klangbild und Qualität des Gehörs leiden erheblich⁶. Bei den obengenannten Hörschädigungen handelt es sich um periphere Hörstörungen. Das bedeutet, dass die Ursache dieser Störungen in einer defizitären Funktion des Hörorgans im Ohr liegt. Im Gegensatz dazu stehen die zentralen Hörstörungen, bei denen es zu Störungen der Hörwahrnehmung kommt, obwohl das gesamte Hörorgan intakt ist. In diesen Fällen sind die Hörbahnen, die vom Hörorgan zum Gehirn und dort zu den Zentren führen, die die Hörsignale weiter verarbeiten, gestört⁷.

⁵ Van den Broek, P. & Feenstra, L. (2004); Weinzierl, S. (2008); www.onmeda.de

⁶ Wirths, C. (2008); Informationen zu Schwerhörigkeit/ Ertaubung und Kommunikation. Berlin: DSB-Ratgeber Nr.2

⁷ www.geers-stiftung.de

2.1.3 Grad der Schwerhörigkeit

Laut Definition kann sich das Ausmaß der Schwerhörigkeit unterschiedlich ausprägen. Die Schwerhörigkeit lässt sich aufgrund ihres Schweregrades wie folgt unterteilen:

	Hörvermögen in Dezibel	Hörverlust in Prozent	Auswirkungen auf die Kommunikation
Normalhörigkeit	0 - 20 dB	0 - 20 %	-
Geringgradige Schwerhörigkeit	20 – 30 dB	20 - 30 %	Das Folgen von Gesprächen kann bei einer lauten Geräuschkulisse schwer fallen.
Mittelgradige Schwerhörigkeit	30 – 60 dB	30 -60 %	Konversationen kann nur bei gesteigerter Aufmerksamkeit gefolgt werden.
Hochgradige Schwerhörigkeit	60 – 90 dB	60 – 90 %	Unterhaltungen in lauter Umgebung können beinahe nicht verfolgt werden. Der Abstand zwischen beiden Gesprächspartnern sollte so gering wie möglich sein.
Schwerhörigkeit angrenzend an Taubheit	> 90 dB	> 90 %	Gesprächen kann nicht gefolgt werden. Es werden nur Konversationen wahrgenommen die in einer extremen Lautstärke stattfinden.

Tabelle 1: Einteilung der Schwerhörigkeit in dB und Prozent mit Auswirkungen auf die Kommunikation

2.1.4 Schwerhörigkeit als Behinderung

Laut Statistischem Bundesamt leben in Deutschland ungefähr 6,9 Millionen schwerbehinderte Menschen (Stand Dezember 2007).

Als Behinderung zählen hierbei sowohl der Verlust von Gliedmaßen, organische Leiden als auch Funktionseinschränkungen. Zum letztgenannten Faktor zählen auch Einschränkungen der Hörleistung, die sich in Schwerhörigkeit oder Taubheit widerspiegeln. In der Bundesrepublik Deutschland leben laut einer Studie von Dr. Sohn (1999-2005) 13,3 Millionen schwerhörige Menschen. Von den Betroffenen gelten ungefähr 260.000 Menschen als so stark beeinträchtigt, dass von einer Behinderung, die Schwerhörigkeit einschließt, gesprochen wird.

2. Theoretischer Hintergrund

Art der schwersten Behinderung	Insgesamt		Männlich		Weiblich	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt	6 918 172	100	3 587 250	100	3 330 922	100
Körperliche Behinderungen						
Verlust oder Teilverlust von Gliedmaßen	73 831	1,1	53 149	1,5	20 682	0,6
Funktionseinschränkung von Gliedmaßen	953 675	13,8	472 764	13,2	480 911	14,4
Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes, Deformierung des Brustkorbes	870 049	12,6	438 111	12,2	431 938	13,0
Blindheit und Sehbehinderung	348 442	5,0	141 937	4,0	206 505	6,2
Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen ¹⁾	260 286	3,8	142 992	4,0	117 294	3,5
Verlust einer oder beider Brüste, Entstellungen u.a.	177 323	2,6	4 347	0,1	172 976	5,2
Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen bzw. Organsystemen	1 748 483	25,3	1 090 038	28,7	718 445	21,6
Querschnittlähmung	16 886	0,2	11 676	0,3	5 210	0,2
Zusammen ...	4 448 975	64,3	2 295 014	64,0	2 153 961	64,7
Zerebrale Störungen, geistige Behinderungen, seelische Behinderungen						
Himorganische Anfälle	159 875	2,3	86 871	2,4	73 004	2,2
Himorganisches Psychosyndrom, symptomatische Psychosen Störungen der geistigen Entwicklung ²⁾	464 612	6,7	242 735	6,8	221 877	6,7
Psychosen (Schizophrenie, affektive Psychosen), Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	293 192	4,2	168 364	4,7	124 828	3,7
Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	343 385	5,0	159 046	4,4	184 339	5,5
Suchtkrankheiten	49 280	0,7	34 682	1,0	14 598	0,4
Zusammen ...	1 310 344	18,9	691 698	19,3	618 646	18,6
Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen						
Zusammen ...	1 158 853	16,8	600 538	16,7	558 315	16,8

1) Ohne Taubheit, die mit Sprach- und geistigen Entwicklungsstörungen verbunden ist. – 2) Einschl. Taubheit, die mit Sprach- und geistigen Entwicklungsstörungen verbunden ist.

Tabelle 2: Schwerbehinderte Menschen im Jahr 2007 nach Art der Behinderung (u.a. auch Hörschädigungen) und Geschlecht⁸

Es gibt verschiedene Zusprechungen des Grades der Behinderung (GdB)⁹ bei schwerhörigen Menschen.

- a. Trat die Schwerhörigkeit vor dem siebten Lebensjahr ein, ist diese an Taubheit grenzend und mit schweren Sprachstörungen einhergehend, bekommen die Betroffenen lebenslang einen GdB von 100 zugesprochen.
- b. Wurde die Schwerhörigkeit zwischen dem 8. und 18. Lebensjahr erworben und liegen daraus resultierende starke Sprachstörungen vor, bekommen die Betroffenen einen GdB von 100 zugesprochen.
- c. Wurde die Schwerhörigkeit zwischen dem 8. und 18. Lebensjahr erworben und liegen daraus resultierende mittelgradige Sprachstörungen vor, bekommen die Betroffenen einen GdB von 80-90 zugesprochen
- d. Eine mittelgradige Schwerhörigkeit auf beiden Ohren wird mit einem GdB von 40 charakterisiert¹⁰.

⁸ Statistisches Bundesamt (2010)

⁹ Erläuterung: Diese Charakterisierung einer Beeinträchtigung wird in Zehnergraden von 20 bis maximal 100 bemessen. Hierbei handelt es sich nicht um eine Prozentangabe.

¹⁰ „Versorgungsmedizinische Grundsätze“ auf www.schwerhoerigenforum.de; www.uni-hamburg.de

2.1.5 Auswirkungen der Schwerhörigkeit auf die Sprache

Aus der Literatur geht hervor, dass das Gehör Einfluss auf die Sprachentwicklung und auf die Sprache hat. Für den Verlauf einer normalen Sprachentwicklung ist ein vollständig entwickeltes Gehör wichtig, denn Experten haben herausgefunden, dass sich ein eingeschränktes Hörvermögen negativ auf den Spracherwerb auswirkt¹¹.

Da sich die vorliegende Arbeit mit dem Zusammenhang zwischen Schwerhörigkeit und verbalen Kommunikationsproblemen des Arbeitssuchenden und des potentiellen Arbeitgebers befasst, werden im folgenden Abschnitt mögliche Sprach- und Sprechprobleme aufgrund einer Schwerhörigkeit erläutert.

Bevor diese dargelegt werden, wird zunächst eine Definition von Sprach- und Sprechproblemen gegeben.

Definition Sprachstörung:

„Sprachstörungen sind Störungen des linguistisch beschreibbaren Sprachsystems und medizinischer Genese. Es können alle rezeptiven und expressiven Modalitäten des Sprachsystems betroffen sein (Sprachrezeption und -produktion). Die Störungen betreffen alle linguistischen Ebenen: Phonetik/Phonologie, Semantik/Lexikon, Morphologie/Syntax, Pragmatik.“

Definition Sprechstörungen:

„Sprechstörungen sind zentral und peripher bedingte motorische Störungen der ausführenden Sprechorgane und äußern sich in der mangelnden Artikulationsfähigkeit und durch Störungen im Sprechablauf (Redefluss).“¹²

Sprach- und Sprechstörungen können viele verschiedene Ursachen haben. Aufgrund des gewählten Themas der Bachelorarbeit werden nur Hörstörungen, die von Geburt an oder während der Sprachentwicklung aufgetreten sind, als Verursacher der genannten Störungen vertieft. Wie bereits beschrieben, wird aus der Literatur deutlich, dass die Sprachentwicklung ohne Gehör nicht normal verlaufen kann. Je nach Schweregrad der Hörstörung kann die Sprache fehlerhaft, lückenhaft oder dysgrammatisch sein. Im Bereich der rezeptiven Sprache kann es zur Störung der auditiven Sprachauffassung kommen, was Falsch- und Fehlhören zur Folge hat. Darüber hinaus kann es zum eingeschränkten Sprach- und Sinnverständnis führen.

¹¹ Löwe, A., Jussen, H. (1974)

¹² Deutscher Bundesverband für Logopädie (2009)

Die expressive Sprache kann durch einen eingeschränkten Wortschatz gekennzeichnet sein. Hörgeschädigte benutzen im Gegensatz zu hörenden Menschen signifikant mehr konkrete Wörter als abstrakte Wörter. Des Weiteren tendieren Hörgeschädigte bei der Wahl der Verben und Nomen zu hochfrequenten Wörtern¹³. In Bezug auf Morphologie und Syntax werden nur einfache und unvollständige Hauptsätze in Telegrammstil geäußert, in denen signifikant seltener Adjektive, Präpositionen, Konjunktionen, Pronomen und Hilfsverben verwendet werden. Eine Störung der Artikulation äußert sich durch eine eingeschränkte Diskriminierung der Sprachlaute. Es können phonologische Störungen auftreten, die sich durch Auslassungen und Ersetzungen äußern. So werden Konsonanten häufiger als Vokale weggelassen, da ihre Artikulation teilweise nicht sichtbar ist und der Artikulationsplatz beim Spracherwerb eine wichtige Rolle spielt. Bei der Ersetzung von Lauten ist die Artikulationsweise bedeutend. Dies hat zur Folge, dass stimmlose und stimmhafte, orale und nasale, explosive und frikative, offene und geschlossene Laute vertauscht werden. Des Weiteren kommt es zu Vokalvertauschungen, -verfärbung und -verlängerung. Zusätzlich zu den phonologischen Störungen kann es zu phonetischen Störungen kommen, die sich durch falsche Artikulation von einzelnen oder mehreren Sprachlauten wie Verschluss- (Explosive) und Reibelaute (Frikative und Spiranten) kennzeichnen¹⁴. Neben Problemen der Artikulation kann es bei Hörgeschädigten zur Veränderung der Sprechweise, die die Sprechmelodie, Dynamik und den Rhythmus betrifft, kommen¹⁵. Diese äußern sich durch eine monotone, zu laute und zu hohe Sprechstimme¹⁶.

Zudem kann auch die Konversation mit Mitmenschen beeinträchtigt sein. Dabei hängt die Beeinträchtigung vom Schweregrad des Hörverlusts ab. Eine kurze Übersicht hierzu bietet Tabelle 1. Neben Sprach- und Sprechstörungen können auch Verhaltensauffälligkeiten bei schwerhörigen und tauben Menschen beobachtet werden. Mitmenschliche Kontakte, die über das Gehör zustande kommen, können gar nicht beziehungsweise nur ausreichend entwickelt werden.

¹³ Bamford & Saunders (1985)

¹⁴ Goorhuis en Schaerlaekens (2000); Wirth (2000)

¹⁵ Löwe (1974)

¹⁶ Wirth (2000)

2.2 Schwerhörigkeit im Arbeitsleben

In diesem Abschnitt der Bachelorarbeit werden Informationen zur aktuellen Situation schwerhöriger Menschen in einem nicht-hörgeschädigten Arbeitsfeld dargelegt. Außerdem werden Fördermaßnahmen zur Integration von schwerhörigen Arbeitssuchenden beziehungsweise Arbeitnehmern in das Berufsleben sowie Unterstützungen für potentielle normal-hörende Arbeitgeber beschrieben.

2.2.1 Aktuelle Situation für Schwerhörige im Berufsleben

Laut der World Health Organisation (WHO) haben weltweit ungefähr 278 Millionen Menschen einen moderaten bis hochgradigen Hörverlust auf beiden Ohren (2006). Zudem tritt der Hörverlust bei einem Viertel der betroffenen Menschen während der Kindheit auf. Laut Statistischem Bundesamt leiden in Deutschland circa 3,8 % der gesamten Bevölkerung an Schwerhörigkeit oder Taubheit (2007)¹⁷. Eine Hörminderung in diesem Ausmaß wird als Behinderung betrachtet und führt bei den meisten Betroffenen zu sozialen, psychischen und physischen Problemen¹⁸. Zu diesen Problemen zählen auch Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz, wenn dieser größtenteils von hörenden Menschen besetzt ist. Im Büro fällt zum Beispiel das Erledigen von bürotypischen Tätigkeiten wie das Führen von Telefonaten, Besprechungen und Diskussionen mit Mitarbeitern schwer. Im Produktionsbetrieb kann wiederum ein erhöhter Lärmpegel das Hören weiter erschweren. Dadurch kann es leicht zu Missverständnissen zwischen schwerhörigen und hörenden Kollegen kommen¹⁹. Des Weiteren kann der soziale Umgang mit den Kollegen durch das Handicap beeinträchtigt sein.

Da die Schwerhörigkeit viele Herausforderungen mit sich bringt und eine verstärkte Konzentration am Arbeitsplatz fordert, kann sich das negativ auf das Wohlbefinden und die Arbeitseffizienz des Betroffenen auswirken.

Diese Auswirkungen und die möglichen Kommunikationsprobleme am Arbeitsplatz können dem Arbeitgeber schneller einen Grund geben dem Schwerhörigen zu kündigen²⁰.

Laut Hubert (2010) waren im Jahr 2005 neun Prozent der Hörgeschädigten im Alter von 20 bis 35 Jahren arbeitslos, das sind doppelt so viele wie gleichaltrige Hörende.

¹⁷ Statistisches Bundesamt (2010)

¹⁸ Koepe, C. (2009)

¹⁹ Jennings, M. B. & Shaw, L. E. (2008)

²⁰ Coniavitis Gellerstedt, L. & Danermakr, B. (2004)

Schwerhörige Arbeitnehmer dieser Altersgruppe sind demnach stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen.

Darüber hinaus belegen rezente Onlineuntersuchungen, dass das Verständnis und die Unterstützung seitens der Arbeitgeber bezüglich der Schwerhörigkeit als nicht sonderlich hoch empfunden werden²¹.

Um die Arbeitslosigkeit schwerhöriger Arbeitnehmer zu verhindern und die Unterstützung des Arbeitgebers zu verbessern, wurden in der Bundesrepublik Deutschland verschiedene Gesetze verabschiedet. So besagt Artikel drei des „Grundgesetzbuches“, dass niemand wegen seiner Behinderung – und somit auch nicht aufgrund einer Schwerhörigkeit – benachteiligt werden darf. Das „Zweite Sozialgesetzbuch (SGB II)“ enthält außerdem die „Grundsicherung für Arbeitssuchende“. Diese zielt darauf ab, die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu stärken und sie dabei zu unterstützen, ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu bestreiten. Sollten die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen trotz intensiver Bemühungen dazu nicht in der Lage sein, stehen ihnen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes zu²².

Des Weiteren wurden in Deutschland in den Jahren 2001 und 2002 durch das „Vierte Sozialgesetzbuch (SGB IX)“ und das „Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG)“ die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, mehr Nachdruck auf die Gleichstellung von behinderten Menschen zu legen²³. Diese Gleichstellung unterstützt das Grundprinzip der Rehabilitation und aktiven Teilhabe am beruflichen und sozialen Leben.

Im März 2007 unterzeichneten zudem 80 Staaten die UN-Konvention zur Förderung und zum Schutz der Rechte und Würde von Menschen mit Behinderungen. Hierdurch wird gefordert, dass behinderte Menschen in der ganzen Welt gleichberechtigt und gemeinsam mit nicht behinderten Menschen am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Außerdem sollen sie nach ihren Fähigkeiten, Leistungen und Interessen gefördert werden²⁴.

Speziell für die Arbeitssuche oder die Ausbildung bestimmen das „Berufsbildungsgesetz“ und die „Handwerksordnung“, dass behinderte Menschen ebenso wie Menschen ohne Behinderung grundsätzlich in anerkannten Berufen ausgebildet werden müssen²⁵.

²¹ Deaf News Magazin, Brüssel (2008)

²² www.sozialgesetzbuch-sgb.de

²³ www.sozialgesetzbuch-sgb.de, www.gesetze-im-internet.de

²⁴ www.dvfr.de

²⁵ www.gesetze-im-internet.de

Auch mögliche behinderungsbedingte Einschränkungen müssen von potentiellen Arbeitgebern akzeptiert werden²⁶. Zudem sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Ist diese Quote in den Betrieben nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe entrichtet werden, so dass behindertengerechte Arbeitsplätze geschaffen werden können²⁷.

2.2.2 Integration schwerhöriger Arbeitnehmer in das Arbeitsleben

An dieser Stelle werden die Förderungsmaßnahmen der schwerhörigen Arbeitssuchenden beziehungsweise Arbeitnehmer näher erläutert. Zunächst wird auf die Integration dieser Menschen im Allgemeinen und durch eine bestimmte Klassifikation eingegangen. Darauf folgt die Beschreibung helfender Institutionen und aktueller Hilfsmittel für die hörgeschädigten Menschen am Arbeitsplatz. Zuletzt werden bestehende Therapie- und Trainingsmöglichkeiten für hörgeschädigte Menschen dargestellt.

2.2.2.1 Allgemein

Kommunikation ist ein Hauptbestandteil des Lebens, denn sich gegenseitig auszutauschen ist ein menschliches Grundbedürfnis. Wenn die Kommunikation beispielsweise durch eine verminderte Hörleistung gestört ist, können Menschen sich nur schwer mitteilen. Dadurch kann es zur sozialen und gesellschaftlichen Isolation kommen, die sich auf die Teilnahme an der Gesellschaft und die Ausübung eines Berufes auswirken kann²⁸.

Zur Verhinderung dieses Phänomens und zur Verbesserung der Partizipation an der hörenden Welt sowie der Lebensqualität der schwerhörigen Arbeitnehmer trägt die „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)“ (engl.: „International Classification of Functioning, Disability and Health“) bei. Die ICF klassifiziert nicht Personen, sondern sie beschreibt die Situation einer jeden Person mittels Gesundheits- oder mit Gesundheit zusammenhängenden Domänen, immer im Zusammenhang mit den umwelt- und personenbezogenen Faktoren²⁹.

²⁶ www.einfach-teilhaben.de

²⁷ www.arbeitsagentur.de

²⁸ Koeppe, C. (2009), Kramer, S. E. (2008)

²⁹ Niederlandse WHO-FIC Collaborating Centre (2007)

Die Ziele der ICF bestehen aus einer Sprache und einem Rahmen in einheitlicher und standardisierter Form zur Beschreibung von Gesundheits- und mit Gesundheit zusammenhängenden Zuständen. Dazu gehören sowohl Körperfunktionen und Körperstrukturen wie auch Aktivitäten und Teilhabe am sozialen und beruflichen Leben.

Die ICF-Klassifikation ist somit ein immer weiter verbreitetes und zukunftsweisendes Modell in der Gesundheitsbranche, welches einen großen Fokus auf die Eingliederung benachteiligter Menschen in die Gesellschaft legt.

Durch die Anwendung der ICF-Klassifikation kann also die Integration in das Arbeitsleben gefördert und dadurch die Lebensqualität des Schwerhörigen gesteigert werden. Zu einer solchen Verbesserung der Lebensqualität können außerdem noch verschiedene Initiativen in Deutschland wie beispielsweise die „job – Jobs ohne Barrieren“ beitragen. Die Ziele solcher Initiativen sind zum einen die Förderung der Ausbildung von behinderten Menschen sowie die Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und somit die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten. Zum anderen sollen behinderte Menschen und Menschen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu Partnern gemacht werden. Die Verfolgung der genannten Ziele ist heutzutage sehr wichtig, denn in Anbetracht des demographischen Wandels und des immer stärker werdenden Fachkräftemangels sollte nicht auf die Fähigkeiten und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen verzichtet werden. Laut des Bundesamtes für Arbeit und Soziales beweisen derzeit 900.000 schwerbehinderte Menschen, dass sie im Arbeitsleben an der richtigen Stelle tätig und leistungsfähig sind³⁰. Die Sprecherin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales berichtete 2010, dass es daher stets eine wichtige Aufgabe ist, auch in Betrieben vermehrt die Bereitschaft zu wecken und zu fördern, behinderte Menschen als Mitarbeiter einzustellen³¹.

Jedoch wird in der heutigen kommunikativen Gesellschaft mehr und mehr auf verbale Fähigkeiten im Beruf vertraut. Teamarbeit und das miteinander Kommunizieren spielt eine immer wichtigere Rolle im Berufsleben. Für Hörgeschädigte ist es nicht einfach, sich an diesem verbalen Austausch zu beteiligen und darunter leiden sie³².

³⁰ www.bmas.de

³¹ Broschüre „Berufliche Reha – Bundesagentur für Arbeit, 2010“

³² Hubert (2010)

2.2.2.2 Anlaufstellen für schwerhörige Arbeitnehmer

Um behinderten und somit auch schwerhörigen Arbeitnehmern die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern, bieten verschiedene Institutionen Hilfe an. Hierzu zählen unter anderem Integrationsfachdienste (IfD), Berufsförderungswerke und die Agentur für Arbeit. Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die im Auftrag der Agentur für Arbeit und der Integrationsämter die Teilnahme schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben fördern und unterstützen.

Die Mitarbeiter der Integrationsfachdienste sind auf einzelne Behinderungsarten, zum Beispiel hörgeschädigte und gehörlose Menschen, spezialisiert und kennen deren Auswirkungen. Der Integrationsfachdienst unterstützt hörgeschädigte und gehörlose Menschen beim Finden geeigneter Einsatzfelder und der Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Ziel der Arbeitsvermittlung ist die berufliche Integration von hörbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zu dem Aufgabenbereich der Vermittlung zählen Beratung, die Erstellung eines individuellen Leistungs-, Fähigkeits- und Interessenprofils, Erarbeitung einer realistischen beruflichen Perspektive, Motivationsarbeit und Akquise von Arbeitsplätzen. Außerdem werden Bewerbungsunterlagen erstellt, Unterstützungsmöglichkeiten geboten und Informationen über Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erteilt. Die Zusammenarbeit mit dem Ratsuchenden ist von großer Bedeutung, da man gemeinsam Lösungswege für die individuelle Situation erarbeitet. Hierbei werden zum Beispiel Lösungen für die Anpassung des Arbeitsplatzes gesucht. Der Zeitraum einer Zusammenarbeit zwischen Kunde und Integrationsfachdienst beträgt im Normalfall sechs Monate. Jedoch gibt es bei einigen Agenturen für Arbeit die Möglichkeit, eine Beauftragung bis zu höchstens neun Monaten zu erhalten. Wenn in der Beauftragungszeit keine passende Arbeitsstelle gefunden wurde, muss der Integrationsfachdienst den Kunden nach einem Abschlussgespräch wieder abmelden³³. Neben der Vermittlung neuer Arbeitsplätze ist auch die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse im Rahmen der berufsbegleitenden Betreuung Kernaufgabe des IfDs. Die IfDs stehen als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung³⁴.

Zusätzlich zu den Integrationsfachdiensten bestehen in Deutschland mehrere Berufsförderungswerke (in Dortmund, Nürnberg, Frankfurt am Main, Heidelberg und Köln). Diese überregionalen Institutionen sorgen für die berufliche Rehabilitation behinderter Menschen.

³³ www.hgz-aachen.de

³⁴ www.lvr.de

Ziele dieser gemeinnützigen Einrichtungen sind die Unterstützung der Rehabilitanden bei einer beruflichen Umschulung und die erneute Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Speziell für hörgeschädigte Menschen wurde im Jahr 2010 das Kooperationsprojekt „IBRH – Integrative Berufliche Rehabilitation von Personen mit Hörbehinderung“ gestartet. Die Zielgruppe dieses Projektes sind lautsprachlich orientierte Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung, die jedoch mittels Hörgerät oder Cochlearimplantat über ein Resthörvermögen verfügen. Diese Menschen sind generell arbeitsfähig, können ihre bisherige berufliche Tätigkeit jedoch nicht mehr ausüben oder haben behinderungsbedingt Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden.

Zunächst findet für die hörgeschädigten Menschen ein Beratungsgespräch statt. Hierbei erhalten sie Informationen über den Ablauf des Projektes und über die nötigen Schritte, um die Teilnahme an diesem Projekt ermöglicht zu bekommen.

Zu Beginn der Maßnahme steht ein vierwöchiges sogenanntes „RehaAssessment“. In dieser Zeit werden die beruflichen Perspektiven eines jeden Teilnehmers individuell erörtert. Behinderungsspezifische Bedürfnisse, Interessen und Wünsche werden für die berufliche Qualifizierung berücksichtigt. Des Weiteren werden technische und visuelle Hilfsmittel individuell angepasst und der Einsatz dieser am zukünftigen Arbeitsplatz bedacht. Im weiteren Verlauf erhält jeder Teilnehmer über einen Zeitraum von sechs Monaten eine hörtechnische Grundqualifizierung. In den ersten drei Monaten werden in einer eigenständigen Hörbehindertengruppe verschiedene Ziele verfolgt. Hierbei geht es unter anderem um die Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung, das Kennenlernen der technischen Hilfsmittel, die Verbesserung des Sprachverständnisses und der Artikulation, die Einführung in die lautsprachbegleitenden Gebärden, die Erarbeitung einer Hörtaktik sowie kommunikativer Strategien, die Verbesserung der Konzentrations- und Belastungsfähigkeit und den Ausbau der kommunikativen Fähigkeiten und der sozialen Kompetenz. Um diese Ziele zu erreichen, steht den Rehabilitanden ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Audiotherapeut, Logopäde, Psychologe, Arzt, Reha-Pädagoge und Ausbilder, zur Seite. In den folgenden drei Monaten wird primär an der Verbesserung der Kommunikation mit der hörenden Umwelt gearbeitet. Dazu arbeiten die Teilnehmer teil integrativ mit hörenden Rehabilitanden des Berufsförderungswerkes.

Auf die Phase der hörtechnischen Grundqualifizierung folgt die individuelle Qualifizierung und Integrationsunterstützung. Hierbei sorgen die Mitarbeiter des Berufsförderungswerkes für die Integration der Teilnehmer in eine Ausbildungsgruppe, wobei es sich um eine handlungsorientierte, 24-monatige Berufsausbildung handelt. Außerdem stehen den hörgeschädigten Menschen individuelle Lernhilfen und die Unterstützung des interdisziplinären Fachdienstes weiterhin zur Verfügung. Das bedeutet, dass die Teilnehmer je nach Bedarf weiterhin Leistungen wie logopädische Therapie, Audiotherapie oder technische Lernhilfen in Anspruch nehmen können.

Nach dieser individuellen Qualifizierung erfolgt die Integration am Arbeitsplatz außerhalb der Berufsförderungswerke. In dieser Phase bieten die Mitarbeiter des Projektes den Teilnehmern Unterstützung bei der Erarbeitung passender Bewerbungsstrategien an. Des Weiteren wird Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche gegeben. Eine weitere Leistung des Fachpersonals besteht in der Aufklärung des zukünftigen Unternehmens über die Hörschädigung als Behinderung und über mögliche Eingliederungsmaßnahmen. Die Teilnehmer werden durch das IBRH-Projekt stetig betreut, wodurch den Rehabilitanden die Chance zur dauerhaften Integration in einen neuen Beruf ermöglicht wird. Diese neue aktive Teilhabe am Arbeitsleben und somit in der Gesellschaft zielt auf eine Verbesserung der Lebensqualität der Teilnehmer ab³⁵.

Neben den Integrationsfachdiensten und den Berufsförderungswerken ist die Agentur für Arbeit für Menschen mit Behinderungen oft die erste Anlaufstelle. Auch bei dieser Institution setzen sich speziell ausgebildete Berater in einem persönlichen Gespräch mit dem behinderten Menschen zusammen. In einem solchen Gespräch werden Aussichten auf berufliche Eingliederung bewertet, persönliche Ziele und Wünsche besprochen, erforderliche Maßnahmen und entsprechende Leistungen festgelegt. Außerdem kommt es zu einer Abklärung der beruflichen Eignung und einer Arbeitserprobung. Hierbei kann der Betroffene seine Leistungsfähigkeit testen und prüfen, ob er den Anforderungen der potentiellen Ausbildung bzw. des möglichen Arbeitsplatzes gewachsen ist. Des Weiteren wird zu diesem Zeitpunkt geprüft, ob technische Hilfen oder besondere Unterstützungen für den behinderten Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nötig sind.

³⁵ Broschüre des Berufsförderungswerkes Dortmund über die IBRH (2011); www.bfw.de

2.2.2.3 Hilfsmittel bei der Arbeitssuche/am Arbeitsplatz

Um die Schwierigkeiten, die durch ein vermindertes Gehör auftreten können, zu erleichtern, existieren für Schwerhörige neben verschiedenen Hörsystemen und Implantaten eine Reihe an Hilfsmitteln, die bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Dabei benötigen die Schwerhörigen je nach Grad und Ursache der Hörschädigung, der Krankheitsgeschichte und dem individuellen sozialen Status unterschiedliche Hilfsmittel.

So stehen Schwerhörigen unterschiedliche Kommunikationshilfen zur Verfügung. Ein Schriftdolmetscher hilft während eines Gespräches, indem er das gesprochene Wort wortwörtlich oder inhaltlich zusammengefasst für den Schwerhörigen aufschreibt. Zudem besteht ein Oraldolmetscher, der die Kommunikationsinhalte simultan mit deutlichem Mundbild wiederholt. Dagegen sorgt ein Kommunikationsassistent für die technische Ausstattung und deren Funktionieren. Zu den technischen Hilfsmitteln für Schwerhörige gehören drahtlose Signalübertragungsanlagen (sog. FM-Anlagen). Hierbei wird die Stimme des Sprechers direkt durch ein nahe am Mund getragenes Mikrofon aufgenommen und mit Hilfe des Hörgerätes an den Zuhörer weitergeleitet.

Verschiedene Lichtsignal- und Vibrationsanlagen dienen zur Umsetzung und Visualisierung von akustischen Signalen wie z.B. Türklingeln, Telefonklingeln, Notrufsignalen. Auch besteht Telefonzubehör, das beispielsweise Geräusche und Sprachübertragung verstärkt.

Laut des „Deutschen Gehörlosen-Bundes e.V. (DGB)“ fällt die Patientengruppe, auf die diese Bachelorarbeit abzielt, in die Kategorie B2 „Schwerhörige (mit verwertbarem Restgehör)“. Das bedeutet, dass eine akustische Sprachwahrnehmung mit speziellen technischen Hilfen, beispielsweise Hörgeräten, möglich und eine Lautsprachkompetenz vorhanden ist. Für diese Gruppe der Schwerhörigen sind Kommunikationshilfen/ -methoden wie ein technischer Kommunikationsassistent, gegebenenfalls auch in Verbindung mit visuellen Kommunikationshilfen am Arbeitsplatz, nötig³⁶.

³⁶ Personale Kommunikationshilfen für Hörbehinderte (2005)

2.2.2.4 Bestehende Maßnahme zur Förderung der Integration von schwerhörigen Arbeitnehmern

In diesem Abschnitt wird die Audiotherapie einschließlich des Hörtrainings als bestehende Maßnahme zur Förderung der Integration von schwerhörigen Arbeitnehmern dargestellt.

Die Audiotherapie wird von speziell ausgebildeten Therapeuten durchgeführt. Das Ziel besteht darin, die Kommunikation von schwerhörigen Menschen durch Beratung und Therapie zu verbessern und damit eine Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Zudem soll der aktive Umgang mit der Hörstörung helfen, die Lebensqualität der Betroffenen zu erhöhen.

Die Therapie wird indiziert, wenn bei den Betroffenen beispielsweise Kommunikationsschwierigkeiten (mit/ohne Hörsystem), nicht kompensierte psychosoziale Probleme, Arbeitsplatzprobleme oder familiäre und soziale Probleme vorliegen. Ertaubung, akuter Hörsturz, sensorische Deprivation oder rechtliche Probleme können ebenfalls ausschlaggebend für eine Therapie sein.

Die Inhalte der Audiotherapie, welche in Einzeltherapie, Gruppentherapie oder Familien- bzw. Sozialtherapie erfolgen kann, bestehen aus folgenden Bereichen:

- Hör- und Absehrtraining mit und ohne Hörgerät
- Handhabung technischer Hilfen
- Manualsysteme zur Verständigung hörgeschädigter Menschen untereinander
- Hör- und Kommunikationstraining mit CI-Trägern
- Verhaltens- und Kommunikationstraining
- Trauerarbeit, Krankheitsbewältigung sowie Einbeziehung der Angehörigen
- Unterstützung bei der Akzeptanz der Hörschädigung und Erarbeitung von Perspektiven zur Gestaltung der beruflichen und privaten Lebenssituation
- Desensibilisierungstraining bei Geräuschüberempfindlichkeit
- Informationsvermittlung über Leistungsansprüche und Leistungsträger³⁷

³⁷ www.audiotherapie.info; www.aha-luebeck.de

Im folgenden Abschnitt wird das Hörtraining als ein Bereich der Audiotherapie näher beschrieben, da die Entwicklung einer praktischen Maßnahme im Rahmen dieser Bachelorthese hierauf basiert.

Ebenso wie die Audiotherapie wird das Hörtraining durch Audiotherapeuten beziehungsweise Hörwahrnehmungstrainer durchgeführt. Das globale Ziel eines solchen Trainings ist die Verbesserung des Sprachverständnisses und der Lautsprachproduktion der hörgeschädigten Menschen. Ein vollständiges Hörtraining besteht aus sechs verschiedenen Übungsmodulen, welche im Folgenden einzeln beschrieben werden.

1. Hörtaktik

In diesem Übungsmodul lehrt der Hörtrainer dem schwerhörigen Patienten Strategien, um das Leben in hörender Umgebung zu erleichtern. So werden Ratschläge gegeben, um in akustisch schwierigen Situationen besser zurecht zu kommen. Der Patient erhält Antworten auf Fragen wie zum Beispiel „Wo setze ich mich in einem gut besuchten Restaurant hin?“, „Wie positioniere ich meinen Gesprächspartner?“ oder „Wie muss ich Lichtverhältnisse und Geräuschquellen berücksichtigen?“. Durch solche Anpassungen sollen Störgeräusche minimiert und die Nutzung technischer Hörsysteme optimiert werden. Außerdem soll eine Überbelastung des Patienten sowie eine ständige Einsatzbereitschaft des Hörsystems vermieden werden. Dazu gibt der Therapeut Ratschläge bezüglich allgemeiner Verhaltensweisen wie zum Beispiel „Wie viele (akustische) Ruhepausen sollte ich mir vor einem wichtigen Ereignis gönnen?“, „Wie oft sollte ich das Hörsystem nutzen?“ oder „Warum ist es wichtig, immer zusätzliches Equipment wie Batterien oder Pflegemittel mitzuführen?“.

2. Geräuscherkennungsübungen

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Hörtrainings sind Übungen, bei denen Geräusche erkannt werden müssen. Ziel ist es, dass der Patient einem Geräusch und dessen Klang ein Ereignis zuordnen kann. Hierzu sollten Geräusche wie beispielsweise Radio, Küchengeräusche etc. aus der gewohnten Umgebung aufgenommen werden. Anschließend soll der Patient diese Geräusche bewusst wahrnehmen und identifizieren. Hierbei sollte auch das fokussierte Hören geübt werden. Das bedeutet, dass der Patient die Orientierungsmöglichkeiten durch das Gehör trainieren soll.

Dazu sollte bewusst auf die Richtung verschiedener Schallquellen geachtet werden. Das kann in häuslicher Umgebung, aber noch besser in geräuschvoller Umgebung oder in der Natur durchgeführt werden.

3. Phonemanalyse

Das Ziel der Phonemanalyse ist herauszufinden, welche Sprachanteile (mit einem Hörsystem) nicht erkannt oder verwechselt werden. Eine mögliche Methode ist die Verwendung des „Freiburger Sprachverständnistests“. Hierbei werden drei Reihen von einsilbigen Wörtern mit verdecktem Mundbild vorgesprochen. Anschließend soll der Patient das Verstandene nachsprechen. Währenddessen notiert der Therapeut die Verwechslungen und wertet sie im Anschluss daran aus.

4. Auditive Übungen

Auf den Auswertungen der Phonemanalyse basierend werden im zweiten Teil des Hörtrainings Phoneme, die für den Hörgeschädigten schwer zu verstehen sind, gezielt geübt. Dazu legt der Hörtrainer dem Patienten die Ziellaute als Buchstabenkärtchen vor (zum Beispiel fünf verschiedene Vokale und drei unterschiedliche Umlaute). Dann wird ein Wortteil, der ausgesuchte Phoneme enthält, mit verdecktem Mundbild vorgesprochen. Der Patient zeigt auf die Karte, deren entsprechender Laut er verstanden hat. Bei einer falschen Reaktion wird der Wortteil mit sichtbarem Mundbild wiederholt. Darauf folgt nochmals der erste Übungsteil. Auf diese Weise lernt der hörgeschädigte Patient, welcher Laut wie klingt.

5. Absehtraining

Um dem Patienten das Verstehen von Lautsprache zu erleichtern, wird neben den auditiven Übungen auch die Strategie des Absehens trainiert. Hierbei lernt der Schwerhörige, das Mundbild seines Gegenübers intensiv zu beobachten und die visuellen Informationen beim Sprachverständnis zu nutzen. Diese Strategie kann so gut trainiert werden, dass der Unterschied von gesprochenen Sätzen in geräuschvoller Kulisse um 20 % bis 30 % besser erkannt werden kann.

6. Entspannungsübungen

Die Höraufmerksamkeit eines schwerhörigen Menschen ist abhängig von Interesse, Stimmungslage, Tagesform, Leistungsanspruch und auch Konzentration. Eine verringerte Hör-Konzentrationsfähigkeit kann beispielsweise durch eine starke allgemeine Nervosität bedingt sein. Entspannungsübungen können diese Nervosität verringern, wodurch die Konzentration erhöht wird. Auf diese Weise erfahren die Menschen neben allgemeiner Lebensqualität auch mehr Möglichkeiten, sich wieder dem Geräusch-Leben auszusetzen. Eine Möglichkeit der Entspannungsübung ist die „progressive Muskelentspannung“³⁸.

³⁸ www.hg-zentrum.de; www.geers.de

2.2.3 Unterstützungen für den Arbeitgeber

Wie schon im Kapitel über die Arbeit der Anlaufstellen für schwerhörige Arbeitnehmer beschrieben, sind Instanzen wie Integrationsfachdienste oder die Agentur für Arbeit auch Ansprechpartner für Arbeitgeber, die behinderte Menschen beschäftigen. Sie bieten zum einen Beratung und zum anderen sorgen sie für finanzielle Unterstützung in Form von Zuschüssen, Darlehen oder Bonuszahlungen. So erhalten Arbeitgeber unter anderem einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung. Dieser Zuschuss kann bis zu 80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung des abgelaufenen Ausbildungsjahres des behinderten Arbeitnehmers betragen. Ein weiterer Zuschuss kann dem Arbeitgeber für befristete Probebeschäftigungen eines behinderten Arbeitnehmers zugeteilt werden. Es kommt zu einer kompletten Kostenübernahme für eine Dauer von bis zu drei Monaten, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen verbessert wird. Des Weiteren kann es zur Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kommen und die Arbeitgeber können eine Beratung über die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes erhalten. Die obengenannten Leistungen bietet die Agentur für Arbeit. Im Folgenden werden nun Unterstützungen dargestellt, deren Leistungsträger Integrationsdienste sind. Arbeitgeber können einen Zuschuss oder ein Darlehen für neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen erhalten. Diese finanzielle Unterstützung kann die notwendigen Kosten komplett umfassen, wenn der Arbeitgeber angemessen beteiligt ist. Um die Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten, erhalten Arbeitgeber ebenfalls einen finanziellen Zuschuss. Bei einer solchen Ausstattung kann es sich einerseits um technische Arbeitshilfen und zum anderen um Maßnahmen wie Schulungen etc. handeln³⁹. Außerdem erhält ein Arbeitgeber einen Zuschuss, wenn es um die Schaffung neuer Ausbildungs- und/oder Arbeitsplätze für behinderte Menschen geht. Das zuständige Integrationsdienst sorgt hierbei für eine Unterstützung zu den Investitionskosten und einer Ausbildung im Gebrauch der (technischen) Arbeitsmittel. Neben den finanziellen Zuschüssen bieten die Integrationsämter Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie Aufklärungsmaßnahmen für Arbeitgeber behinderter Menschen an. Inhalt dieser Veranstaltungen sind Informationen über die Teilhabe (schwer-) behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt⁴⁰.

³⁹ Bei dieser Förderung kann neben dem zuständigen Integrationsamt auch die Agentur für Arbeit beteiligt sein.

⁴⁰ Broschüre des Landschaftsverband Rheinland - Qualität für Menschen (2007); www.einfach-teilhaben.de

3. Methodologie

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, den möglichen Bedarf an einer Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitnehmer/Arbeitssuchenden und hörendem Arbeitgeber bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz zu belegen oder zu widerlegen.

In diesem Kapitel werden zunächst das Design, die Variablen und die Population der Untersuchung dargestellt. Im weiteren Verlauf folgt die Darstellung der Untersuchungsdurchführung, der Werbungsprozedur, der Datensammlung und –analyse sowie der Entwicklung einer praktischen Maßnahme.

3.1 Studiendesign

Das Design dieser Bedarfsuntersuchung bestand aus einer quantitativen Untersuchung. Durch Fragebögen sollten potentielle Probleme bei der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber während der Arbeitssuche möglichst genau aufgedeckt und beschrieben werden. Zudem sollte mit Hilfe des Fragebogens der Bedarf an der Lösung der potentiellen Probleme erfasst werden.

Es wurde eine quantitative Studie ausgeführt, damit zahlenmäßige Ausprägungen verschiedener Merkmale und Ansichten der Untersuchungsteilnehmer ermittelt werden konnten. Das bedeutet, dass durch den schriftlichen Fragebogen beispielsweise untersucht wurde, wie häufig Kommunikationsprobleme zwischen den genannten Probandengruppen auftreten und welche Art der Probleme prozentual am häufigsten auftreten. Im weiteren Verlauf der Studie wurden diese Messwerte miteinander in Beziehung gesetzt. Auf diese Weise konnte durch die Untersuchung ermittelt werden, ob Schwerhörigkeit bei Arbeitnehmern einen (negativen) Einfluss auf die verbale Kommunikation mit einem hörenden Arbeitgeber hat. Das quantitative Studiendesign hatte somit das Ziel zu prüfen, ob ein Zusammenhang zwischen Schwerhörigkeit und verbalen Kommunikationsproblemen bei der Arbeitssuche besteht und wenn ja, wie groß dieser ist⁴¹.

Es handelte sich bei der Bedarfsuntersuchung um eine anonyme, einmalige Befragung der Probanden. Das bedeutet, dass nur ein Untersuchungsmoment bestand. Somit ist die Untersuchung transversal⁴². Zusammenfassend wurde demnach eine quantitative transversale Umfrage (engl.: quantitative transversal survey) durchgeführt.

⁴¹ www.uni-karlsruhe.de

⁴² Lemmens, J. (2008)

3.2 Untersuchungsvariablen

Im Rahmen der Studie wurde der mögliche Einfluss der unabhängigen Variable „Schwerhörigkeit“ auf die abhängige Variable „verbale Kommunikationsprobleme zwischen schwerhörigem Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber“ untersucht.

Zu den Subjektvariablen der Probandengruppe der schwerhörigen Arbeitssuchenden beziehungsweise Arbeitnehmer zählten das Alter sowie das Geschlecht der Teilnehmer, außerdem noch Grad und Eintritt der Hörschädigung. Das beeinträchtigte Hörvermögen in Form von Schwerhörigkeit spielte in diesem Fall eine besondere Rolle, da es sowohl zu den Subjektvariablen zählte als auch die unabhängige Variable darstellte.

Bei der ausgeführten Bedarfsuntersuchung lagen zum einen keine Subjektvariablen für die Probandengruppe der Arbeitgeber vor. Zum anderen konnten keine externen Variablen, die mögliche Confounders während der Untersuchungsausführung hätten bilden können, vermerkt werden. Jedoch spielten zwei Aspekte eine Rolle, die das Verhalten und somit die Antwort der Probanden beeinflusst haben könnten. Einerseits konnte nicht ausgeschlossen werden, dass zusätzliche Beeinträchtigungen der Arbeitssuchenden beziehungsweise Arbeitnehmer wie zum Beispiel geistige Behinderungen oder unbekannte Krankheiten vorlagen. Zum anderen war das Ausmaß der (kommunikativen) Erfahrungen der Arbeitgeber mit schwerhörigen Arbeitnehmern den Untersuchern nicht bekannt.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable	Subjektvariable	Beeinflussende Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> Schwerhörigkeit der Arbeitssuchenden bzw. Arbeitnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> Probleme bei der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber 	<u>Schwerhörige Arbeitssuchende / Arbeitnehmer:</u> <ul style="list-style-type: none"> Alter Geschlecht Eintritt der Hörschädigung Grad der Hörschädigung <u>Hörende Arbeitgeber:</u> ---	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzliche Beeinträchtigungen wie eine geistige Behinderung oder unbekannte Erkrankungen seitens der Arbeitssuchenden / Arbeitnehmer (Kommunikative) Erfahrungen der Arbeitgeber mit schwerhörigen Menschen

Tabelle 3: Untersuchungsvariablen

3.3 Bedarfsuntersuchung

Um den Bedarf der Studie zu inventarisieren, wurden drei Fragebögen entwickelt: je ein Fragebogen für Arbeitgeber, für hörgeschädigte Arbeitnehmer und für hörgeschädigte Arbeitssuchende.

Die Bedarfsuntersuchung bestand aus Single-Choice-Fragen mit jeweils fünf Antwortmöglichkeiten. Dabei wurden die fünf Antwortmöglichkeiten von den Untersuchern zuvor so bestimmt, dass sie im Verlauf der Befragung wiederkehrten und die Fragebögen dadurch einheitlicher gestaltet wurden. Des Weiteren bestanden die Fragebögen aus Entscheidungsfragen (ja/nein-Fragen) und offenen Fragen. Die Fragebögen konnten über einen Link im Internet ausgefüllt werden. Die Antworten wurden anschließend automatisch an die E-Mail-Adresse der Untersucher versendet. Der Absender beziehungsweise die Adresse des Teilnehmers war für die Untersucher nicht sichtbar.

Ebenso wurden die Fragebögen ausgedruckt und an potentielle Probanden ausgeteilt.

Der Fragebogen für die Arbeitgeber wurde entwickelt, um Einsicht in den Stellenwert der mündlichen Kommunikation während der Bewerbungsphase und in mögliche Erfahrungen und eventuelle Schwierigkeiten bezüglich der mündlichen Kommunikation beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer zu erhalten. Der Fragebogen bestand aus 12 Fragen, die in zwei Bereiche aufgeteilt wurden: „Einstellung/Suche nach einer Arbeitsstelle“ und „während des Arbeitsverhältnisses“.

Dabei wurden 10 Fragen zu dem Bereich Einstellung/Suche eines hörgeschädigten Arbeitnehmers und zwei Fragen zu dem zweiten Bereich gestellt.

Mit Hilfe des Fragebogens für hörgeschädigte Arbeitnehmer sollte Einsicht in den Stellenwert der mündlichen Kommunikation bei der Suche nach einer Arbeitsstelle und möglichen Erfahrungen und eventuellen Schwierigkeiten bezüglich der mündlichen Kommunikation beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen mit einem hörenden Arbeitgeber/Mitarbeiter erlangt werden. Hierzu wurden insgesamt 19 Fragen zu den Bereichen „Angaben zur Person“, „Situation am Arbeitsplatz“ und „Erfahrungen bei der Arbeitssuche“ gestellt.

Der dritte Fragebogen für hörgeschädigte Arbeitssuchende wurde ebenfalls entwickelt, um Einsicht in den Stellenwert der mündlichen Kommunikation bei der Suche nach einer Arbeitsstelle und möglichen Erfahrungen und eventuellen Schwierigkeiten bezüglich der mündlichen Kommunikation bei beispielsweise Vorstellungsgesprächen mit einem hörenden Arbeitgeber/Mitarbeiter, zu erhalten.

Dabei wurden insgesamt 20 Fragen zu den Bereichen „Angaben zur Person“ und „Erfahrungen bei der Arbeitssuche“ aufgestellt.

Zudem sollte mit Hilfe der Fragebögen festgestellt werden, ob die Probanden Interesse an einer Schulung zur Verbesserung der mündlichen Kommunikation hätten. Hierzu wurde ebenfalls in allen Fragebögen eine Frage an die Probanden gestellt.

3.4 Untersuchungspopulation

An dieser Stelle werden nun die Ein- und Ausschlusskriterien der Probanden sowie die Werbungsprozedur der Teilnehmer dargestellt.

3.4.1 Ein- & Ausschlusskriterien

Nachfolgende Tabelle stellt die Ein- und Ausschlusskriterien der Untersuchungspopulationen dar.

	Einschlusskriterien	Ausschlusskriterien
Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Bietet eine Arbeitsstelle für schwerhörige Arbeitssuchende an • Hat Erfahrungen bzgl. der Kommunikation mit einem schwerhörigen Arbeitnehmer bei der Bewerbungsphase 	-
Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Eintritt der Schwerhörigkeit während der Sprachentwicklung (0 – 7 Jahre) • Bilateraler Hörverlust • Auf einem Ohr mittel- bis hochgradige Schwerhörigkeit (Verlust: min. 30 dB/max. 90 dB) • Sprach- oder Sprechprobleme aufgrund der Hörschädigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation ausschließlich durch Gebärdensprache • Eintritt der Schwerhörigkeit <u>nach</u> Vollendung der verbalen Sprachentwicklung

	<ul style="list-style-type: none"> ● Zwischen 18 und 65 Jahre alt ● Eine verbale Verständigung ist möglich ● Ein bestehendes Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit Arbeitgeber und Mitarbeitern, die nicht an einer Hörschädigung leiden 	
Arbeitssuchende	<ul style="list-style-type: none"> ● Eintritt der Schwerhörigkeit während der Sprachentwicklung (0 – 7 Jahre) ● Bilateraler Hörverlust ● Auf einem Ohr mittel- bis hochgradige Schwerhörigkeit (Verlust: min. 30 dB / max. 90 dB) ● Sprach- oder Sprechprobleme aufgrund der Hörschädigung ● Zwischen 18 und 65 Jahre alt ● Eine verbale Verständigung ist möglich ● Auf der Arbeitssuche (nach einer Stelle in einem Betrieb mit hörenden Mitarbeitern und Arbeitgeber) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kommunikation ausschließlich durch Gebärdensprache ● Eintritt der Schwerhörigkeit <u>nach</u> Vollendung der verbalen Sprachentwicklung

Tabelle 4: Ein- und Ausschlusskriterien

3.4.2 Werbungsprozedur

Damit eine größtmögliche Teilnehmeranzahl und somit ein repräsentatives Ergebnis der Befragung erzielt werden konnte, wurden verschiedene Wege gewählt, um die Probanden zu erreichen. Zunächst standen die Untersucher in Kontakt mit dem Hörgeschädigten Zentrum in Aachen (HGZ). Diese Institution ist eine Einrichtung des Integrationsfachdienstes Rheinland und hilft bei der Arbeitsvermittlung von schwerhörigen Menschen. Der von den Untersuchern aufgestellte Fragebogen und ein passendes Anschreiben mit der Bitte um Teilnahme wurden von den Mitarbeitern des HGZs an 17 potentielle Probanden weitergeleitet. Gleichzeitig wurden ein Informationsbrief und ein Link einer digitalen Version des Fragebogens in drei Internetforen für schwerhörige beziehungsweise taube Menschen veröffentlicht.

Da zum einen keine positiven Rückmeldungen in Form von ausgefüllten Fragebögen verzeichnet werden konnten und zum anderen rege Anmerkungen zur Verbesserung der Umfrage kamen, wurden drei modifizierte Fragebögen mit oben genannten Inhalten und drei angepasste Anschreiben erstellt. Bevor die Bedarfsuntersuchung mit den überarbeiteten Fragebögen begonnen wurde, wurden die Fragebögen und die Anschreiben an Außenstehende verteilt. Hiermit sollte zum einen sicher gestellt werden, dass das Anschreiben und die Fragen verständlich und ohne Verwendung von Fachbegriffen formuliert wurden und, dass zum anderen der Fragebogen auch wirklich das Ziel der Untersuchung und letztendlich der Bachelorthese verfolgt. Um potentielle Probanden für die zweite Version des Fragebogens für die Arbeitgeber zu erhalten, wurden zunächst bundesweit 142 Firmen per Post angeschrieben. In einem formellen Brief stellten sich die Untersucher vor und es wurden Thema, Ziel und Verlauf der Studie erläutert. Außerdem wurde zur Teilnahme an der Bedarfsuntersuchung gebeten. Des Weiteren erhielten 15 Integrationsfachdienste sowie 18 Personaldienstleister in der Region Aachen ein solches Anschreiben. Bei Interesse an der Teilnahme der Studie sollten sich die zuständigen Personen der Firmen beziehungsweise der Fachdienste oder Personaldienstleister per E-Mail an die Untersucher wenden. Ebenfalls via E-Mail wurden daraufhin die Links zu den verschiedenen digitalen Fragebögen von den Untersuchern an die Interessenten versendet. Um die Probandengruppe der schwerhörigen Arbeitnehmer/Arbeitssuchenden direkt zu kontaktieren, wurden bundesweit 76 Verbände/Vereine für Schwerhörige und 15 Integrationsfachdienste ebenfalls per Post angeschrieben und um Mitarbeit gebeten. Auch hierbei verlief der Kontakt zwischen den Untersuchern und den Interessenten ab diesem Zeitpunkt via E-Mail. Die potentiellen Teilnehmer wurden zudem gebeten, die zugesandten Links der Fragebögen auch an Mitglieder und Kunden weiterzuleiten. Neben den digitalen Fragebögen wurden 17 Hörgeräteakustiker in der Region Aachen persönlich durch die Untersucher besucht. Es wurden sowohl Informationsbriefe mit dem Thema, dem Ziel und dem Verlauf der Studie als auch Fragebögen, die an schwerhörige Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende gerichtet waren, in den Filialen ausgelegt. Die Akustiker wurden gebeten, die Fragebögen an ihre Kunden, die mögliche Teilnehmer der Studie sein könnten, zu verteilen. Nach drei Wochen wurden die ausgefüllten Fragebögen bei den Hörgeräteakustikern durch die Untersucher wieder abgeholt. Die verschiedenen Anschreiben beziehungsweise Informationsbriefe für die potentiellen Probandengruppen sind in der Beilage dieser Arbeit zu finden.

3.5 Messmomente

Bei der vorliegenden Bedarfsuntersuchung wurde ein Messmoment durchgeführt. Die Probanden – sowohl Arbeitssuchende und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber – füllten einmalig einen Fragebogen aus.

3.6 Datensammlung und Datenanalyse

Die Daten der Bedarfsuntersuchung wurden in einem Zeitraum von circa drei Monaten (Januar bis Ende März 2011) gesammelt. Die Resultate der ausgefüllten Online-Fragebögen wurden mit Hilfe von Google-Mail aufbereitet. Nachdem die Untersuchung abgeschlossen war, wurden alle ausgefüllten Fragebögen anhand der Ein- bzw. Ausschlusskriterien selektiert und die Resultate der verwendbaren Fragebögen zunächst zur Übersicht in einer mit Microsoft Excel erstellten Tabelle gesammelt. Anschließend wurden dann die einzelnen Werte in SPSS (Version 18.0) eingegeben und anhand deskriptiver Statistik analysiert.

3.7 Entwicklung der praktischen Maßnahme

Resultierend aus den Ergebnissen der Bedarfsuntersuchung war das Ziel, eine praktische Maßnahme zur Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigen Arbeitssuchenden/Arbeitnehmern und hörenden Arbeitgebern bei der Suche nach einer Arbeitsstelle zu entwickeln. Die praktische Maßnahme sollte aus einer CD-Rom sowohl für den schwerhörigen Arbeitssuchenden/Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber bestehen.

Um die Inhalte der CD-Rom zielgerichtet auf die zukünftigen Benutzer abstimmen zu können, wurden zunächst die Antworten der Befragten aus der Bedarfsuntersuchung analysiert. Auf diese Weise haben die Untersucher erfahren, auf welchen Gebieten es der Information und Hilfestellung bedarf. Im folgenden Schritt wurde sowohl eine Literaturstudie als auch eine Durcharbeitung von bestehendem Übungsmaterial durchgeführt. Für die Literaturstudie nutzten die Untersucher Fachbücher und Internetseiten von Arbeitsvermittlungsinstitutionen sowie von Hörakustikern. Aus diesen Quellen wurden Informationen gefiltert und zusammengefasst, die den Inhalt des theoretischen Teils der CD-Rom bilden. Um konkrete Übungen für den interaktiven Teil des Hilfsmittels zusammenstellen zu können, wählten die Untersucher bestehende Therapieprogramme sowie Übungsisems aus Fachbüchern und Internetseiten, die logopädisches Therapiematerial beinhalten.

Teilweise konnten Übungen vollständig übernommen, der Großteil musste jedoch angepasst werden, sodass sie inhaltlich besser auf die Zielgruppe abgestimmt sind und die Intention des Produktes verfolgen. So konnten Übungen aus dem „Holta-di-Polta-Programm“⁴³ zur auditiven Wortdiskriminierung sowie Wort- und Satzsyntaxe vollständig übernommen werden. Im Gegensatz dazu wurden Übungen aus dem „NAT-Programm“⁴⁴, die der Patient normalerweise schriftlich bearbeiten muss, verändert, sodass der Inhalt auf der CD-Rom auditiv angeboten wird. Anschließend erhält der Nutzer der CD-Rom die passenden Antwortmöglichkeiten visuell angezeigt. Beispielsweise hört der Nutzer einen Aussagesatz, dann erscheinen zwei Buttons mit den Antworten „richtig“ und „falsch“ und das Zutreffende muss angeklickt werden. Des Weiteren wurde die Struktur von Sprachverständnisübungen aus dem „Aachener Aphasie Test – Unterteil Sprachverständnis“ übernommen, jedoch wurden die Antwortmöglichkeiten nicht durch Bilder, sondern durch geschriebene Sätze angeboten und inhaltlich an das Thema „Bewerbung“ angepasst. So hört der Nutzer der CD-Rom via eine Audioaufnahme einen Satz, danach liest er drei verschiedene Sätze, aus denen er den wortwörtlich gehörten Satz auswählen muss.

Durch die genannten Anpassungen wurden bestehende Übungen konkret auf die schwerhörigen Benutzer abgestimmt. Außerdem zielen die angepassten Übungsinhalte auf die bevorstehende Bewerbung der Nutzer ab. Denn das Hauptziel der CD-Rom ist es, dass die Inhalte beziehungsweise die Übungen den Benutzer konkret auf ein Bewerbungsgespräch zwischen hörgeschädigtem Arbeitssuchenden und hörendem Arbeitnehmer vorbereiten.

Sowohl die theoretischen Informationen als auch die Inhalte der interaktiven Übungen – welche neben den Aussagen der Befragten auch auf den Fakten des theoretischen Hintergrundes der vorliegenden Arbeit basieren – wurden zunächst verständlich und ansprechend für die Zielgruppe ausgearbeitet und digital dokumentiert. Aufgrund der Literaturstudie im Rahmen dieser Arbeit sind die Untersucher auf Kriterien gestoßen, die hierzu eingehalten werden müssen. Um den Inhalt der CD-Rom für die schwerhörigen Nutzer verständlich zu gestalten, wurden daher beispielsweise wenig abstrakte Begriffe verwendet, um Verständnisprobleme bei der Zielgruppe zu vermeiden.

⁴³ www.lbib.de

⁴⁴ www.nat-verlag.de

Um die CD-Rom ansprechend zu präsentieren, haben die Untersucher dafür gesorgt, dass wenig durchgehender Text vorhanden ist, sondern die Informationen überwiegend im Aufzählungsstil angeboten werden.

Nachdem die inhaltliche Ausarbeitung abgeschlossen war, nahmen die Untersucher die Hilfe eines Grafikdesigners in Anspruch. Durch die Unterstützung des Experten konnten die zuvor erarbeiteten Inhalte auf die CD-Rom übertragen werden, sodass diese hilfeleistend, logisch aufgebaut sowie für den Benutzer ansprechend und einfach zu bedienen ist.

4. Ergebnisse

In diesem Kapitel wird zunächst die Zusammensetzung der verschiedenen Probandengruppen erläutert. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse aller Fragen, die in den drei Fragebögen gestellt wurden, präsentiert.

4.1 Zusammensetzung der Probandengruppe

In diesem Abschnitt werden die Merkmale und die Zusammensetzung der tatsächlichen Probandengruppen beschrieben. Insgesamt wurden 50 Fragebögen ausgefüllt, die wie folgt aufgeteilt sind.

4.1.1 Arbeitgeber

Bezüglich des Fragebogens der Arbeitgeber meldeten sich fünf der 142 per Post angeschriebenen Firmen per E-Mail, um den Link für den digitalen Fragebogen zu erhalten. Zudem schrieben ein Personaldienstleister sowie ein Integrationsfachdienst. Allen wurde der Link für den digitalen Fragebogen der Arbeitgeber gesendet. Darüber hinaus wurden dem Personaldienstleister und dem Integrationsfachdienst auch der Link für die Fragebögen der Arbeitnehmer bzw. Arbeitssuchenden mitgeschickt.

Insgesamt wurden sieben Fragebögen online ausgefüllt, von denen alle Antworten verwendet werden konnten.

4.1.2 Arbeitnehmer

Bei dem Fragebogen der Arbeitnehmer meldeten sich sechs Vereine/Verbände für Schwerhörige sowie ein Personaldienstleister und ein Integrationsfachdienst, denen der Link für die digitalen Fragebögen gesendet wurde. Zudem füllten bei fünf Hörgeräteakustikern passende Probanden den Fragebogen aus. Insgesamt wurde der Fragebogen 31 Mal ausgefüllt, davon fünf per Hand und 26 online. Von den ausgefüllten Fragebögen konnten 16 Bögen anhand der zuvor aufgestellten Ein- und Ausschlusskriterien verwendet werden.

Die Antworten der Teilnehmer auf die Fragen nach Alter, Geschlecht und Beginn der Hörstörung werden im Folgenden tabellarisch dargestellt:

Alter	21 – 63 Jahre	
Geschlecht	weiblich	männlich
	6 Teilnehmer (37,5 % ⁴⁵)	10 Teilnehmer (62,5 %)
Beginn der Hörstörung	von Geburt an	während der Sprachentwicklung
	13 Teilnehmer (81,3 %)	3 Teilnehmer (18,8 %)

Tabelle 5: Ergebnisse der Befragung bzgl. Alter, Geschlecht und Beginn der Hörstörung der Arbeitnehmer

Danach folgte die Frage nach dem Hörverlust der Teilnehmer auf dem rechten sowie linken Ohr. Die Ergebnisse werden in der folgenden Tabelle veranschaulicht:

Hörschädigung	rechtes Ohr	linkes Ohr
leicht (20-30 dB Verlust)	kein Teilnehmer (0 %)	kein Teilnehmer (0 %)
mittel (30-60 dB Verlust)	1 Teilnehmer (6,3 %)	1 Teilnehmer (6,3 %)
schwer (60-90 dB Verlust)	6 Teilnehmer (37,5 %)	1 Teilnehmer (6,3 %)
sehr schwer (> 90 dB Verlust)	9 Teilnehmer (56,3 %)	14 Teilnehmer (87,5 %)

Tabelle 6: Ergebnisse des Hörverlustes der Arbeitnehmer

Die Frage nach dem Tragen einer Hörhilfe beantworteten 15 Teilnehmer (93,8 %) der Bedarfsuntersuchung mit ja, einer (6,3 %) verneinte sie. Bezüglich der konkreten Hörhilfen gaben die Teilnehmer an, dass Hörgeräte und Cochlear Implantate (CI) getragen werden.

4.1.3 Arbeitssuchende

Der Link des Fragebogens für die Arbeitssuchenden wurde zusammen mit dem Link des Bogens für Arbeitnehmer versendet, sodass auch hier die sechs Vereine/Verbände sowie der Personaldienstleister und der Integrationsfachdienst erreicht wurden. Außerdem wurden auch hier von fünf Hörakustikern passende Probanden gefunden, die den Fragebogen ausfüllten. Insgesamt wurden zwölf Fragebögen ausgefüllt, davon fünf per Hand und sieben online. Letztendlich konnten acht Fragebögen anhand der Ein- und Ausschlusskriterien verwendet werden.

⁴⁵ Die Prozentangaben wurden mit SPSS (Version 18.0) errechnet und werden mit einer Dezimalstelle nach dem Komma angegeben.

Die Antworten der Befragten auf die Fragen nach Alter, Geschlecht und Beginn der Hörschädigung werden in der folgenden Tabelle veranschaulicht:

Alter	23 – 39 Jahre	
Geschlecht	weiblich	männlich
	2 Teilnehmer (25 %)	6 Teilnehmer (75 %)
Beginn der Hörstörung	von Geburt an	während der Sprachentwicklung
	5 Teilnehmer (62,5 %)	3 Teilnehmer (37,5 %)

Tabelle 7: Ergebnisse der Befragung bzgl. Alter, Geschlecht und Beginn der Hörstörung der Arbeitssuchenden

Danach folgte die Frage nach dem Hörverlust der Probanden auf dem rechten sowie linken Ohr. Die Ergebnisse werden im Folgenden tabellarisch dargestellt:

Hörschädigung	rechtes Ohr	linkes Ohr
leicht (20-30 dB Verlust)	kein Teilnehmer (0 %)	kein Teilnehmer (0 %)
mittel (30-60 dB Verlust)	2 Teilnehmer (25 %)	2 Teilnehmer (25 %)
schwer (60-90 dB Verlust)	1 Teilnehmer (12,5 %)	1 Teilnehmer (12,5 %)
sehr schwer (> 90 dB Verlust)	5 Teilnehmer (62,5 %)	5 Teilnehmer (62,5 %)

Tabelle 8: Ergebnisse des Hörverlustes der Arbeitssuchenden

Auf die Frage nach dem Gebrauch einer Hörhilfe antworteten sieben der Befragten (87,5 %) mit ja und ein Teilnehmer (12,5 %) mit nein. Bei der Angabe der Hörhilfen wurden Hörgeräte und CI als Hilfen angegeben.

4.2 Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitgeber

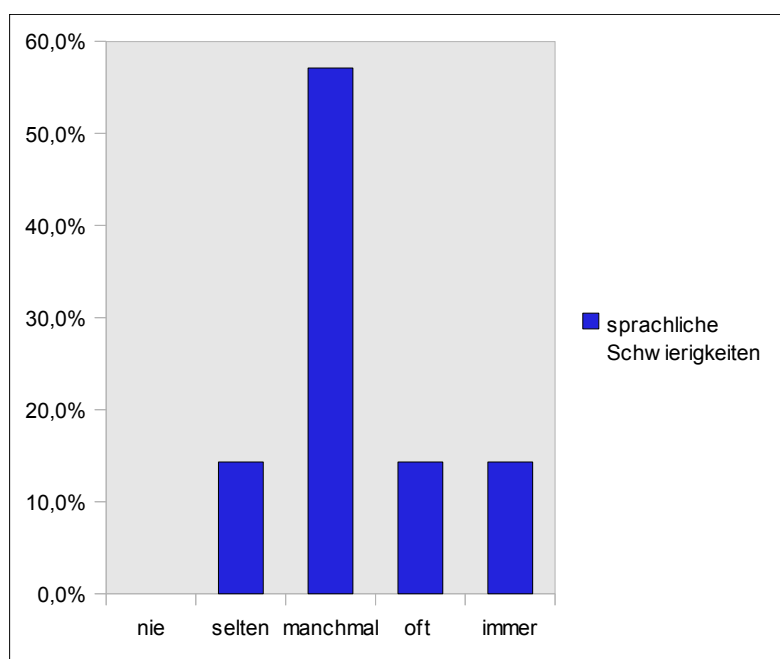
Die Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitgeber stellen die sprachlichen Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer während der Bewerbungsphase dar und inventarisieren den Bedarf, die verbale Kommunikation zu verbessern.

Bezüglich der Häufigkeit des Führens von Vorstellungsgesprächen mit hörgeschädigten Arbeitnehmern gaben drei von sieben Teilnehmern (42,9 %) an, *nie* Vorstellungsgespräche mit hörgeschädigten Arbeitnehmern zu führen. Zwei Teilnehmer (28,6 %) führen *selten*, ein Teilnehmer (14,3 %) führt *manchmal* bzw. *oft* Vorstellungsgespräche durch. Niemand von den Teilnehmern (0 %) antwortete mit *immer* auf die Frage⁴⁶.

⁴⁶ In den Fragebögen wurde ein Schema zur Beantwortung der geschlossenen Fragen gewählt. Dazu konnten die Probanden aus folgenden fünf Antwortmöglichkeiten wählen: *nie*, *selten*, *manchmal*, *oft*, *immer*.

Davon führen fünf Teilnehmer (71,4 %) *selten* und zwei (28,6 %) *manchmal* die Gespräche alleine durch. Kein Teilnehmer (0 %) entschied sich für die Antwortmöglichkeiten *nie*, *oft* oder *immer*. Auf die Frage, ob die Teilnehmer eine helfende Person oder einen Dolmetscher bei den Gesprächen für hilfreich empfänden, fanden dies zwei Personen (28,6 %) für *nicht hilfreich* und zwei Personen (28,6 %) *oft* bzw. drei Personen (42,9 %) *immer* hilfreich. Ebenfalls wählte auch hier niemand die Antwort *selten* oder *manchmal*.

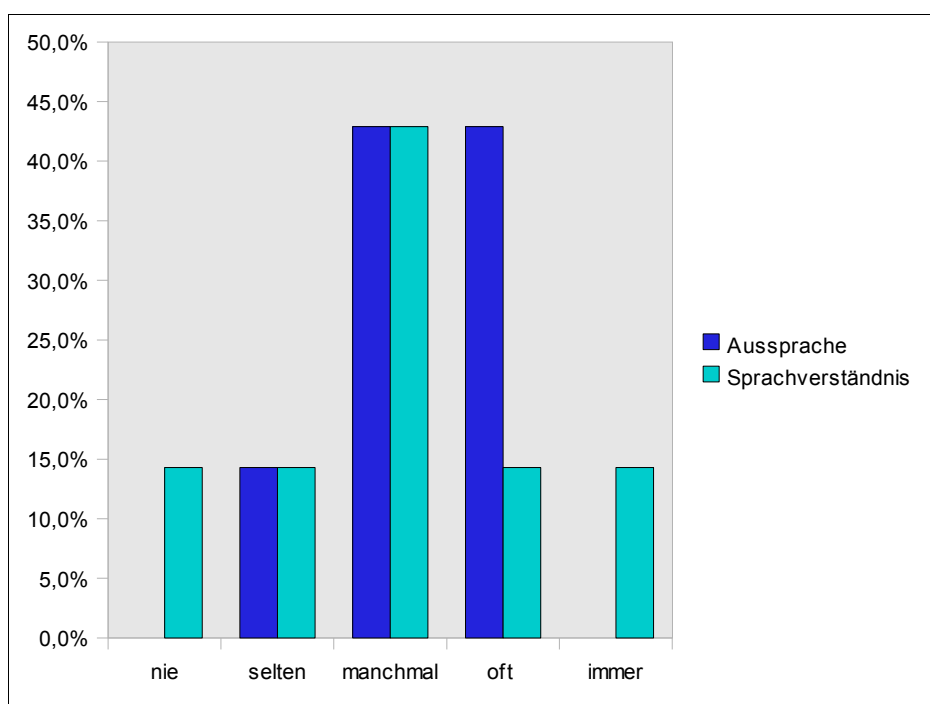
In Bezug auf die Häufigkeit sprachlicher Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer aufgrund seiner Hörbeeinträchtigung wird in Grafik 1 deutlich, dass 57,1 % der sieben Teilnehmer angaben, dass *manchmal* sprachliche Schwierigkeiten auftraten. 14,3 % der Teilnehmer gaben an, dass sowohl *selten*, *oft* als auch *immer* Schwierigkeiten vorkamen. 0 % der Teilnehmer gab die Antwortmöglichkeit *nie*.



Grafik 1: Häufigkeit der sprachlichen Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer in Prozent

Zudem gab ein Teilnehmer (14,3 %) an, dass er *oft* Schwierigkeiten hat den hörgeschädigten Arbeitnehmer in Gesprächen zu verstehen. Drei Teilnehmer (42,9 %) gaben an, *manchmal* Verständnisschwierigkeiten zu haben. Zwei Teilnehmer (28,6 %) sahen *selten* dieses Problem und ein Teilnehmer (14,3 %) *nie*. Keiner der Teilnehmer gab jedoch an, dass *immer* Schwierigkeiten auftreten.

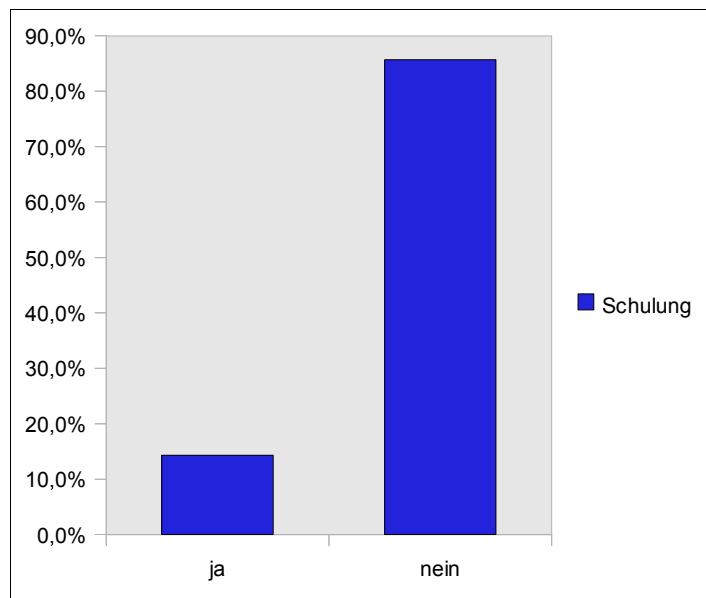
In Grafik 2 wird die Art der sprachlichen Schwierigkeiten dargestellt. Dabei wird deutlich, dass 42,9 % der Teilnehmer *oft* bzw. *manchmal* die Schwierigkeiten aufgrund einer (undeutlichen) Aussprache als auch *manchmal* aufgrund eines beeinträchtigten Sprachverständnis seitens des hörgeschädigten Arbeitnehmers sehen. 14,3 % gaben an, dass sie nur *selten* die (undeutliche) Aussprache als sprachliche Schwierigkeit finden. Zudem sehen 14,3 % der Teilnehmer *nie*, *selten*, *oft* oder *immer* ein beeinträchtigtes Sprachverständnis als möglichen Grund für die sprachlichen Schwierigkeiten.



Grafik 2: Häufigkeit der Arten von sprachlichen Schwierigkeiten in Prozent

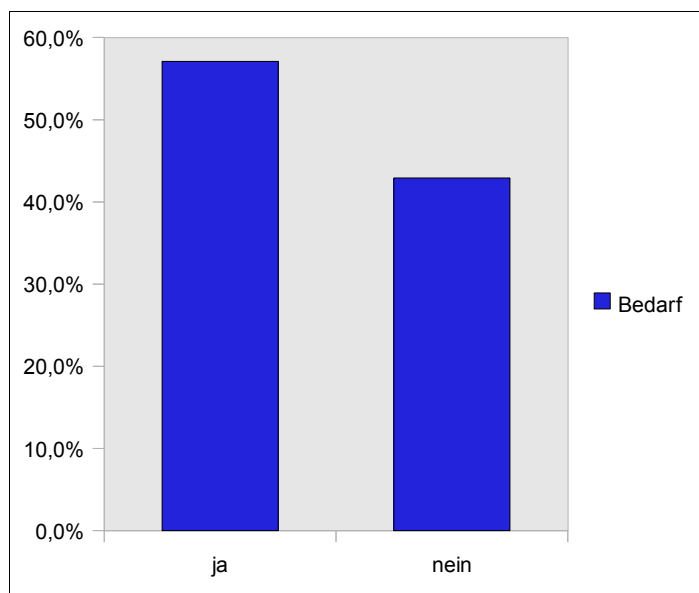
Bezüglich der Frage wie häufig die Befragten von den hörgeschädigten Teilnehmern verstanden werden, gaben alle Teilnehmer (100 %) an, *oft* verstanden zu werden.

Bei der Frage, ob der Teilnehmer und seine hörenden Mitarbeiter in Umgang oder in der Kommunikation mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer geschult sind, gaben wie in Grafik 3 zu erkennen 85,7 % aller Teilnehmer *nein* und 14,3 % der Teilnehmer *ja* als Antwort an.



Grafik 3: Häufigkeitsverteilung in Prozent, ob die Arbeitgeber und Mitarbeiter in Umgang oder in der Kommunikation mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer geschult sind

Grafik 4 veranschaulicht den Bedarf der Arbeitgeber. Hierbei gaben 57,1 % der Befragten an, dass sie Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation haben. Jedoch wählten auch 42,9 % der Teilnehmer die Antwortmöglichkeit *nein* aus und sahen keinen Bedarf.



Grafik 4: Häufigkeitsverteilung in Prozent, die verbale Kommunikation zu verbessern

Des Weiteren wurden die Teilnehmer befragt, ob der hörgeschädigte Arbeitnehmer in ihrem Betrieb auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel angewiesen ist. Hierzu antworteten vier Teilnehmer (57,1 %) mit *ja* und drei Teilnehmer (42,9 %) mit *nein*. Dabei gaben die vier Teilnehmer folgende Hilfsmittel an:

- Hörgerät
- spezielles Telefon
- TESS-Dolmeterservice
- akustische Lichtsignale
- Vibration
- FM-Anlage, Blitzlichtklingel
- Bildtelefon, ggf. Lautstärkeverstärker abhängig von der Hörschädigung

4.3 Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitnehmer

Bei der Beantwortung der Fragebögen durch die hörgeschädigten Arbeitnehmer sollte ebenfalls der Bedarf nach einer Verbesserung der verbalen Kommunikation in der Bewerbungsphase inventarisiert werden. Hierzu wurde zunächst nach der Häufigkeit des Sprechens im Alltag gefragt. Kein Teilnehmer (0 %) wählte die Antworten *nie* oder *selten* aus. Im Gegensatz dazu gaben vier Probanden (25 %) die Antwort *manchmal*, fünf Personen wählten *oft* (31,3 %) und sieben Befragte (43,8 %) *immer*. Bei der Frage nach dem Verständnis im Alltag durch andere gab ebenfalls kein Proband (0 %) die Antworten *nie* oder *selten*. Drei Teilnehmer (18,8 %) wählten die Antwort *manchmal*, sieben hörgeschädigte Arbeitnehmer (43,8 %) kreuzten *oft* und sechs Menschen (37,5 %) kreuzten *immer* an. Als nächstes wurde die Frage gestellt, auf welche Weise im Alltag kommuniziert wird. Hierzu sagten 13 Befragte (81,3 %), dass *Lautsprache mit Absehen* eingesetzt wird. Im Gegensatz dazu gab ein Proband (6,3 %) an, dass *Lautsprache ohne Absehen* eingesetzt wird. Hinzu wählten zwei hörgeschädigte Arbeitnehmer (12,5 %) die *Deutsche Gebärdensprache* aus. Kein Teilnehmer (0 %) entschied sich für die Antworten *Schreiben, lautsprachbegleitende Gebärden, das Fingeralphabet* oder *nonverbale Hilfsmittel* wie zum Beispiel zeigen. Neben der Kommunikationsweise wurde auch der Einsatz von Kommunikationshilfsmitteln wie Bildtelefon etc. erfragt. Bei dieser Frage gab ein Teilnehmer (6,3 %) an, dass ein solches Hilfsmittel *nie* nötig ist. Fünf Probanden (31,3 %) wählten die Antwortmöglichkeit *selten* aus und drei Probanden (18,8 %) gaben die Antwort *manchmal* an. Zwei Teilnehmer (12,5 %) kreuzten die Antwort *oft* und fünf Befragte (31,3 %) die Antwort *immer* an.

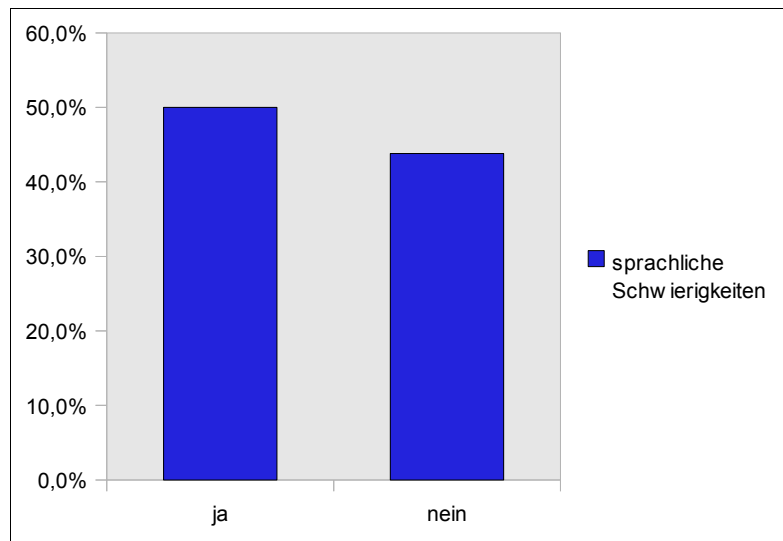
Bezüglich der Arbeit, die ausgeführt wird, nannten die Teilnehmer folgende Berufe:

- Buchbinder
- Projektmanager
- EDV-Sachbearbeiter
- Elektroniker
- Immobilienkaufmann
- Fräser
- Hörgeräteakustiker
- Fachangestellter für Bürokommunikation
- Bürokauffrau

- Service am Bahnhof
- Mediengestalter
- Industriemechaniker
- Lackierer
- Gesetzlicher Betreuer

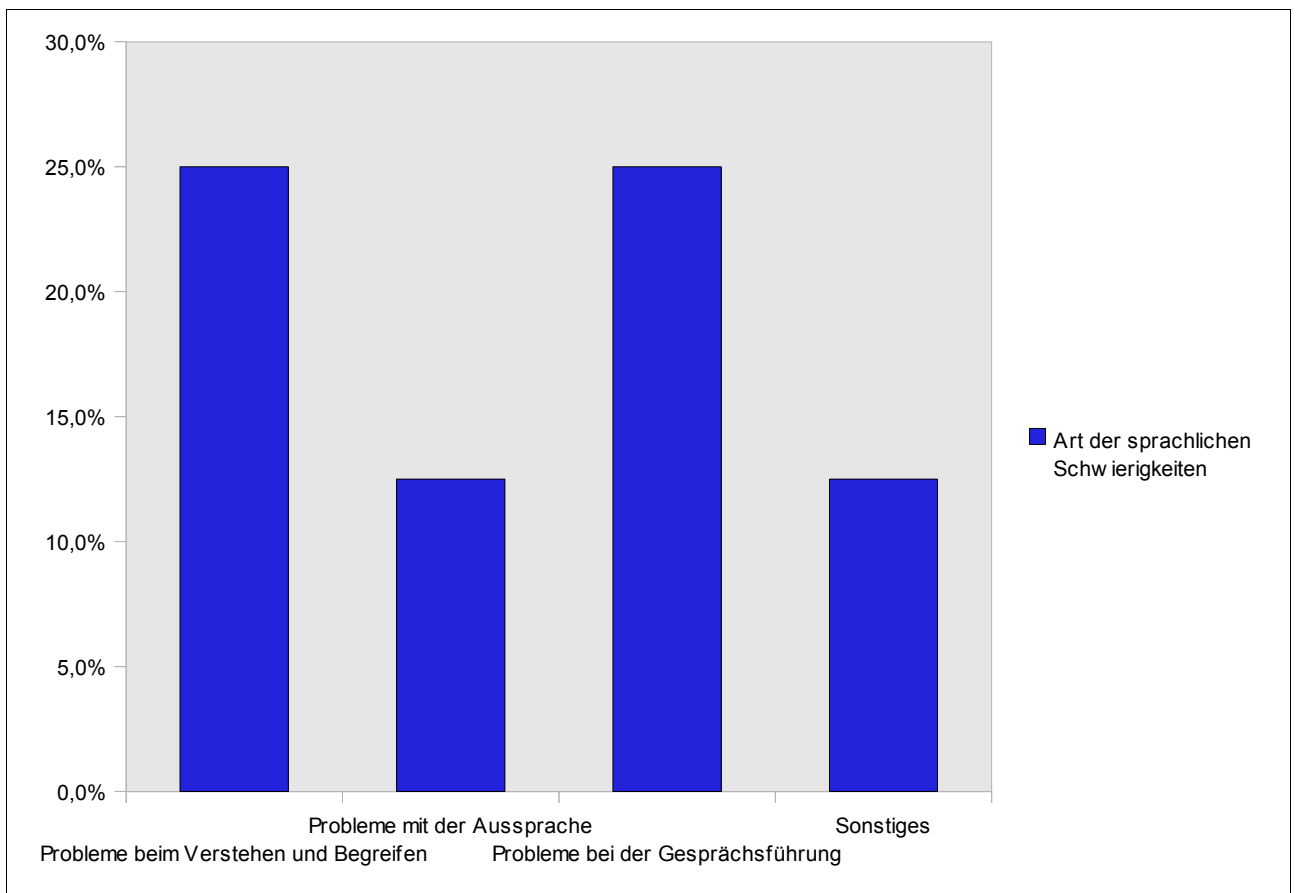
Der Fragebogen wurde mit der Frage nach der Häufigkeit des Sprechens am Arbeitsplatz fortgeführt. Ein Teilnehmer antwortete (6,3 %) auf diese Frage mit *nie*. Jeweils zwei Probanden (12,5 %) gaben an, dass sie *selten* bzw. *manchmal* am Arbeitsplatz sprechen. Die Antwortmöglichkeit *oft* wurde von fünf Probanden (31,3 %) und *immer* von sechs hörgeschädigten Menschen (37,5 %) gewählt. Im Anschluss daran wurde gefragt, ob bei der Berufswahl die verbale Kommunikation mit Mitarbeitern oder anderen Kontaktpersonen beachtet wurde, wobei es zu einer Enthaltung kam. Jeweils vier Befragte (25 %) antworteten mit *nie* und *immer*, drei Probanden (18,8 %) wählten *selten* und zwei Menschen (12,5 %) gaben jeweils *manchmal* und *oft* als Antwort.

Des Weiteren wurde die Frage nach dem Auftreten der sprachlichen Schwierigkeiten während der Arbeitssuche in 50 % der Fälle mit *ja* beantwortet. Dies wird in Grafik 5 deutlich. Es ist jedoch wichtig zu erwähnen, dass diese Frage von einem der 16 Teilnehmer nicht beantwortet wurde (6,3 %).



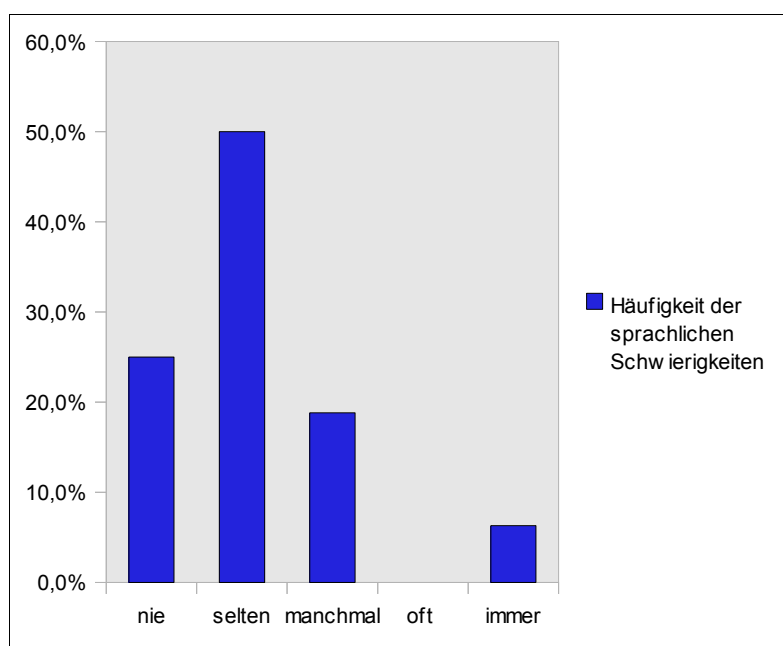
Grafik 5: Auftreten von sprachlichen Schwierigkeiten während der Arbeitssuche in Prozent

Bei der Frage nach der Art der sprachlichen Schwierigkeiten kam es ebenfalls zu Enthaltungen; vier Teilnehmer (25 %) haben diese Frage nicht beantwortet. Die Antwortmöglichkeiten der übrigen 12 Teilnehmer wurden folgendermaßen prozentual beurteilt: 25 % = *Probleme beim Verstehen und Begreifen von Sprache* und *Probleme bei der Gesprächsführung*, 12,5 % = *Probleme mit der Aussprache* sowie *Sonstiges*. Die Verteilung wird in Grafik 6 veranschaulicht.



Grafik 6: Häufigkeitsverteilung der Art der sprachlichen Schwierigkeiten in Prozent

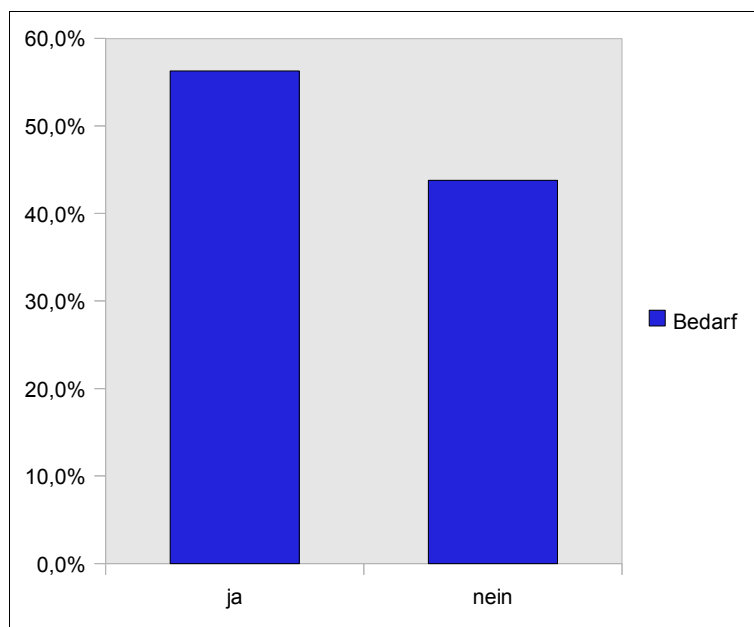
Außerdem wurde nach der Häufigkeit der sprachlichen Probleme bei der Arbeitssuche gefragt. 25 % der Teilnehmer gaben an, dass die sprachlichen Schwierigkeiten *nie* auftreten, 50 % waren der Meinung, dass sie *selten* vorkommen, 18,8 % wählten die Antwortmöglichkeit *manchmal* und 6,3 % gaben die Antwort *immer* an. Kein Teilnehmer wählte die Antwort *oft* (siehe hierzu Grafik 7).



Grafik 7: Häufigkeitsverteilung der sprachlichen Schwierigkeiten in Prozent

Auf diese Frage folgte eine Einschätzung der Teilnehmer bezüglich des Verursachers von Verständigungsschwierigkeiten zwischen hörendem Arbeitgeber und hörgeschädigtem Arbeitnehmer. Zunächst sollte eingeschätzt werden, ob der Arbeitgeber durch sprachliche Probleme Verständigungsschwierigkeiten verursacht. Sieben der 16 Befragten (43,8 %) gaben hierbei die Antwort *nie* an. Die Antwortmöglichkeit *selten* wurde von vier Teilnehmern (25 %) gewählt und drei Probanden (18,8 %) antworteten mit *manchmal*. Die Antwortmöglichkeiten *oft* und *immer* wurden jeweils von einem Teilnehmer (6,3 %) ausgewählt. Des Weiteren sollte eingeschätzt werden, ob der hörgeschädigte Arbeitnehmer selbst für eventuelle Verständigungsschwierigkeiten verantwortlich ist. Bei dieser Frage antworteten fünf Befragte (31,3 %) mit *nie*, vier (25 %) mit *selten*, sechs (37,5 %) mit *manchmal*, niemand (0 %) mit *oft* und ein Proband (6,3 %) mit *immer*.

Bezüglich der Frage nach dem Interesse beziehungsweise Bedarf an einer Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber bei der Arbeitssuche gaben 56,3 % der Befragten die Antwort *ja* an. Dieses Ergebnis wird in Grafik 8 dargestellt.



Grafik 8: Häufigkeitsverteilung in Prozent, die verbale Kommunikation bei der Arbeitssuche zu verbessern

4.4 Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitssuchenden

Die Befragung der hörgeschädigten Arbeitssuchenden zielte auf die Inventarisierung des Bedarfs einer verbesserten verbalen Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitssuchendem ab.

Bei der ersten Frage dieser Umfrage gaben drei der Teilnehmer (37,5 %) an, dass sie *immer* im Alltag mit anderen Personen sprechen. Andererseits sagten wiederum drei Teilnehmer (37,5 %), dass sie *oft* mit Anderen im Alltag sprechen und jeweils ein Teilnehmer (12,5 %) gab an, *manchmal* bzw. *selten* im Alltag mit anderen Personen zu sprechen. Die Antwortmöglichkeit *nie* wählte keiner der Teilnehmer (0 %) aus.

Auf die Frage wie häufig die Teilnehmer im Alltag gut von anderen Personen verstanden werden, füllten jeweils drei Teilnehmer (37,5 %) aus, dass sie *immer* bzw. *oft* verstanden werden und jeweils ein Teilnehmer (12,5 %) gab an, *manchmal* oder *nie* verstanden zu werden. Dabei wurde die Antwortmöglichkeit *selten* nicht ausgewählt.

Hierbei wurden die Probanden auch gefragt, wie sie sich im Alltag verständigen. Sechs Probanden (75 %) verständigen sich über *Lautsprache mit Absehen*, ein Proband (12,5 %) verwendet die *Deutsche Gebärdensprache* und ein Proband (12,5 %) gab an, eine *Kombination aus Lautsprache mit Absehen und der Deutschen Gebärdensprache* zu verwenden.

Darüber hinaus sind 50 % der Teilnehmer auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel im Alltag angewiesen. Jeweils 25 % der Teilnehmer sind *selten* oder *nie* auf ein Hilfsmittel, das die Kommunikation unterstützt, angewiesen.

Bezüglich des Unterteils „Bei der Arbeitssuche“ des Fragebogens der Arbeitssuchenden nannten die Probanden folgende Berufe, für die sie sich interessieren:

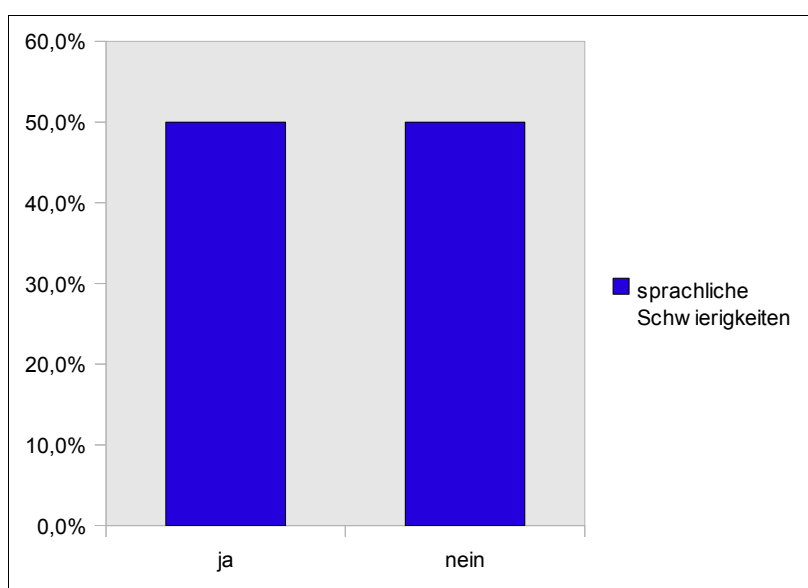
- IT-Administrator
- Kaufmann im Einzelhandel
- Mediengestalter
- Lagerist und KFZ-Mechaniker
- Biologe
- Bauzeichnerin
- Altenpflegerin/ Helferin
- Architekt

Dabei wurden die Probanden gefragt, ob es bei ihrer Berufswahl eine Rolle spielt, ob sie mit anderen Personen sprechen müssen. Hierzu füllten jeweils zwei Probanden (25 %) aus, dass es *immer* bzw. *oft* eine Rolle spielt. Drei Probanden (37,5 %) sagten, dass es *manchmal* eine Rolle spielt und ein Proband (12,5 %) gab an, dass es *nie* eine Rolle spielt. Niemand der Probanden (0 %) sagt, dass es *selten* eine Rolle spielt. Außerdem wurden sie gefragt, wie häufig sie an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz mit anderen Personen sprechen möchten. 37,5 % der Teilnehmer möchte *immer* am zukünftigen Arbeitsplatz sprechen. Jedoch nur 12,5 % aller Teilnehmer wollen dies *oft* und wiederum 37,5 % *manchmal*. Insgesamt 12,5 % der Teilnehmer möchten dagegen *selten* an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz sprechen und 0% möchte dies *nie*.

In Bezug auf mögliche Verständigungsschwierigkeiten, die während der Arbeitssuche auftreten können, nannte ein Teilnehmer (12,5 %), dass er glaubt, dass diese auftreten, weil der Arbeitgeber sprachliche Schwierigkeiten hat.

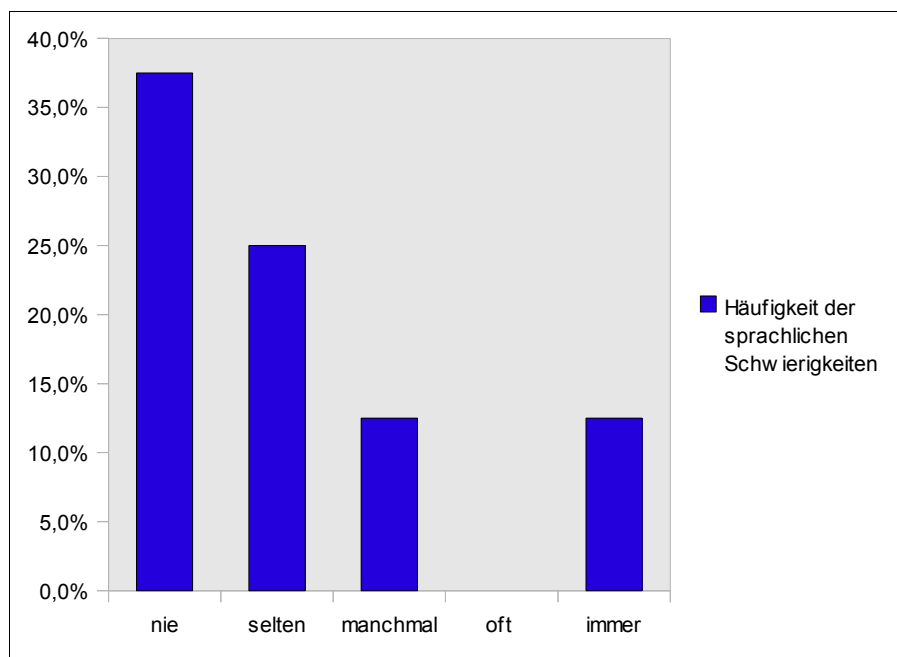
Vier Teilnehmer (50 %) glaubten, dass dies *manchmal* der Fall sei und drei der Teilnehmer (37,5 %) sahen dies *selten*. Bei der Frage, ob die Teilnehmer glauben, dass Verständigungsschwierigkeiten auftreten, weil sie selber sprachliche Schwierigkeiten haben, füllte jeweils ein Teilnehmer (12,5 %) *immer*, *oft* bzw. *manchmal* aus. Drei Teilnehmer (37,5 %) glauben *selten* daran, dass Verständigungsschwierigkeiten auftreten, weil sie selber sprachliche Schwierigkeiten haben und zwei der Teilnehmer (25 %) glauben dies *nie*.

Des Weiteren gaben 50 % der Teilnehmer die Antwort, dass schon einmal sprachliche Probleme aufgetreten sind (siehe hierzu Grafik 9).



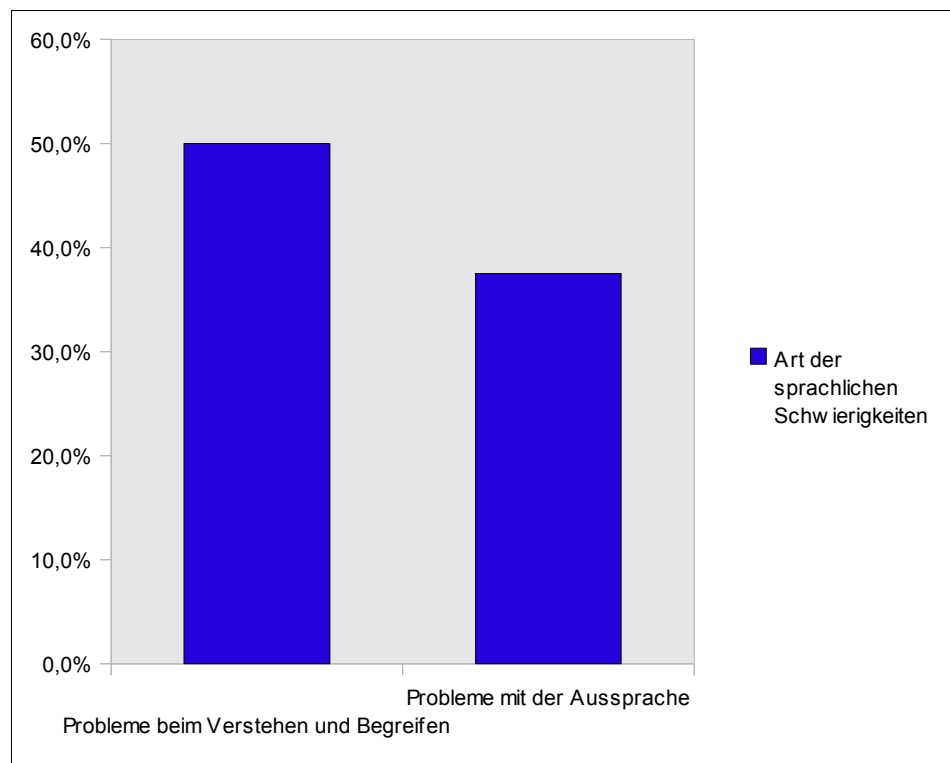
Grafik 9: Auftreten von sprachlichen Schwierigkeiten während der Arbeitssuche in Prozent

Bezüglich der Frage nach der Häufigkeit der sprachlichen Probleme während der Arbeitssuche gab es eine Enthaltung, was 12,5 % der Stimmen ausmachte. Von den restlichen sieben Teilnehmern wählten 37,5 % die Antwortmöglichkeit *nie* aus, 25 % gaben an, dass Probleme *selten* auftreten und jeweils 12,5 % gaben die Antworten *manchmal* und *immer*. Die Verteilung der Antworten ist in Grafik 10 zu sehen.



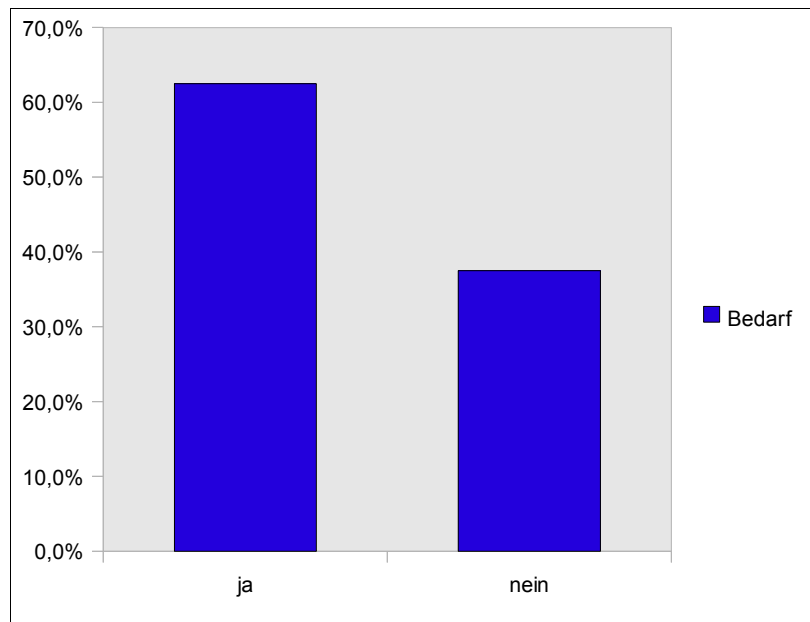
Grafik 10: Häufigkeitsverteilung der sprachlichen Schwierigkeiten in Prozent

Bei der Frage nach der Art der sprachlichen Schwierigkeiten hat sich ebenfalls ein Teilnehmer enthalten (12,5 %). Die Antworten der übrigen Teilnehmer wurden wie folgt verteilt: 50 % = *Probleme beim Begreifen und Verstehen von Sprache* sowie 37,5 % = *Probleme mit der Aussprache*. Die restlichen Antwortmöglichkeiten wurden von keinem Teilnehmer ausgewählt, wie in Grafik 11 zu sehen ist.



Grafik 11: Häufigkeitsverteilung der Art der sprachlichen Schwierigkeiten in Prozent

Die Frage nach dem Interesse beziehungsweise dem Bedarf an einer Verbesserung der verbalen Kommunikation während der Arbeitssuche beantworteten 62,5 % der Befragten mit der Antwort *ja*. Eine Veranschaulichung dieses Ergebnisses ist in Grafik 12 zu sehen.



Grafik 12: Häufigkeitsverteilung in Prozent, die verbale Kommunikation bei der Arbeitssuche zu verbessern

Die letzte Frage des Fragebogens bestand inhaltlich daraus, ob die Probanden an einer Schulung teilnehmen würden, die die verbale Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen verbessert. Es antworteten 62,5 % der Probanden mit *ja* und 37,5 % der Probanden mit *nein*.

4.5 Entwicklung einer praktischen Maßnahme aufgrund der Bedarfsuntersuchung

Aufgrund der beschriebenen Resultate und deren Interpretation durch die Untersucher (siehe dazu Kapitel 5. Diskussion) kommt es zur Entwicklung einer praktischen Maßnahme. Mit dem daraus resultierenden Produkt soll die verbale Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitnehmer und dem potentiellen Arbeitgeber ohne Hörstörung während der Arbeitssuche beziehungsweise der Bewerbungsphase verbessert werden.

Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der vorliegenden Arbeit und der Einschätzung der Wichtigkeit durch die Untersucher wird zunächst ein Hilfsmittel für die hörgeschädigten Arbeitnehmer entwickelt. Aus den Ergebnissen der Untersuchung geht hervor, dass bei den Befragten ein Bedarf an der Verbesserung des Sprachverständnisses, der Aussprache und der Gesprächsführung besteht. Die Übungen der CD-Rom basieren auf diesen sprachlichen Bereichen. Auf diese Weise soll sich die Zielgruppe problemlos zu Hause auf ein Bewerbungsgespräch mit einem potentiellen neuen Arbeitgeber, der keine oder nur wenig Erfahrungen mit hörgeschädigten Arbeitnehmern hat, vorbereiten können.

Die CD-Rom ist in zwei Bereiche eingeteilt. Zunächst werden dem Benutzer theoretische Informationen zu einem Bewerbungsgespräch geboten. Der Vollständigkeit wegen beginnt dieser Teil mit dem Thema „Kommunikation“. Das bedeutet, dass erst einmal mögliche Kommunikationsprobleme, die durch eine Hörschädigung auftreten können, kurz und präzise dargelegt werden. Danach folgt eine Erläuterung von möglichen Auswirkungen einer Hörstörung auf die Konversation mit anderen Menschen. Das nächste Kapitel beinhaltet Informationen über verschiedene Kommunikationshilfsmittel – sowohl technische Unterstützungen als auch unterstützende Personen. Diese können während der Arbeitssuche beziehungsweise am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Den letzten Aspekt bezüglich des Themas „Kommunikation“ bilden Informationen zur Gesprächsführung und Hörtaktik. Hierbei werden unter anderem Rahmenbedingungen für ein Gespräch und Kommunikationstipps für einen schwerhörigen Menschen, der mit einem hörenden Menschen eine Konversation führt, verdeutlicht. Die hörgeschädigten Benutzer erhalten somit zunächst einen Einblick in kommunikative Schwierigkeiten oder problematische Situationen, die durch die Hörstörung auftreten können und ihnen möglicherweise noch gar nicht bewusst geworden sind. Zur gleichen Zeit werden direkt Lösungsmöglichkeiten für diese Probleme geboten.

Den zweiten Teil der Theorie auf der vorliegenden CD-Rom bilden allgemeine Informationen zum Bewerbungsgespräch, die sowohl für schwerhörige als auch für nicht-hörgeschädigte Arbeitssuchende gelten. Es werden unter anderem Informationen zur Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch und zum (Fehl-)Verhalten während des Gespräches geliefert.

Anschließend können die Benutzer verschiedene Übungen auf einer interaktiven Plattform ausführen. Hierbei handelt es sich um Übungen bezüglich der Konzentration und der auditiven Wahrnehmung auf Geräusch-, Satz- und Textebene. Es wurden die genannten Übungsbereiche gewählt, da hörgeschädigte Menschen, deren Hörminderung von Geburt an besteht oder während der Sprachentwicklung aufgetreten ist, auf diesen Gebieten Defizite aufweisen können. Die Übungsinhalte sind dabei speziell auf die Vorbereitung eines Bewerbungsgespräches gerichtet. Es werden zum Beispiel Übungen zum Sprachverständnis auf Satzniveau angeboten, wobei die Sätze aus möglichen Fragen oder Aussagen des hörenden Gesprächspartners während eines Bewerbungsgespräches bestehen. Zudem werden dem hörgeschädigten Arbeitssuchenden unter anderem Übungsvorschläge zur Verbesserung der eigenen Artikulation geliefert. Hierzu kann der Benutzer einen virtuellen Übungsparcours durchlaufen, wodurch die Artikulatoren trainiert werden und somit eine deutlichere Aussprache gefördert wird, denn auch diese kann durch eine Hörschädigung, die vor dem siebten Lebensjahr eingetreten ist, defizitär sein.

Neben den theoretischen Informationen und den interaktiven Übungen rundet ein Quiz den Inhalt der CD-Rom ab. Hierbei werden dem Benutzer Fragen über den Inhalt der CD-Rom gestellt, wodurch dieser seinen eigenen Wissensstand bezüglich wichtiger Informationen zur Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch testen kann.

Obwohl der Ausarbeitung des Inhaltes der CD-Rom eine Struktur zugrunde liegt, können die verschiedenen Menüpunkte individuell genutzt werden. Das bedeutet, dass diese nicht der Reihe nach durchgearbeitet werden müssen, sondern jeder Benutzer frei wählen kann, welche Inhalte des Hilfsmittels genutzt beziehungsweise bearbeitet werden.

5. Diskussion

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass ein Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigen Arbeitssuchenden/Arbeitnehmern und hörenden Arbeitgebern besteht. Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Bedarfsuntersuchung interpretiert.

5.1 Interpretation der Ergebnisse

An dieser Stelle werden zunächst die Ergebnisse der Befragung der Arbeitgeber, dann die der Arbeitnehmer und im Anschluss daran die der Arbeitssuchenden interpretiert.

5.1.1 Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitgeber

Bezüglich des Fragebogens der Arbeitgeber war es für die Untersucher insbesondere interessant zu erfahren, ob überhaupt sprachliche Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit schwerhörigen Arbeitnehmern aufgrund der Hörschädigung auftraten. Bei der Auswertung der Befragung wurde deutlich, dass durchaus Kommunikationsschwierigkeiten auftreten. Zudem haben die Arbeitgeber Schwierigkeiten den schwerhörigen Arbeitnehmer in Gesprächen zu verstehen. Hierbei hatten die Untersucher jedoch mit einer höheren Anzahl der Zustimmung gerechnet. So antwortete nur ein Proband mit oft und drei Probanden gaben die Antwortmöglichkeit manchmal an.

Als mögliche Gründe der Kommunikationsschwierigkeiten kamen sowohl eine (undeutliche) Artikulation als auch ein beeinträchtigtes Sprachverständnis seitens des schwerhörigen Arbeitnehmers in Frage, jedoch lag die Tendenz bei den Ausspracheproblemen des Arbeitnehmers. Auffallend war auch, dass beinahe alle Teilnehmer und ihre hörenden Mitarbeiter nicht im Umgang und in der Kommunikation mit hörgeschädigten Arbeitnehmern geschult sind, obwohl in der Literatur Hinweise auf Trainingsmöglichkeiten durch verschiedene Institutionen zu finden sind. Trotz der doch auftretenden sprachlichen Schwierigkeiten während der Kommunikation mit Schwerhörigen sehen nur etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer (57,1 %) Bedarf an der Verbesserung der mündlichen Kommunikation beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen und somit an einer solchen Schulung. Die Untersucher sind der Meinung, dass bei den Teilnehmern die Antwort auf diese Frage anders ausgefallen wäre, wären die Befragten in der Vergangenheit besser geschult gewesen. Denn dadurch läge zum einen eine bessere Einsicht in die Möglichkeiten der Kommunikationsverbesserung vor.

Durch einen höheren Kenntnisstand über verschiedene Verbesserungen der mündlichen Kommunikation mit schwerhörigen Arbeitnehmern würde sicherlich auch ein gesteigertes Interesse und auf diese Weise auch ein größerer Bedarf an einem (neuen) Kommunikationstraining bestehen. Die Arbeitgeber würden sehr wahrscheinlich feststellen, dass ein breiteres Wissen bezüglich der Kommunikation mit Hörgeschädigten zu einer gesteigerten Flexibilität und zu mehr Sicherheit bei der Zusammenarbeit mit schwerhörigen Arbeitnehmern führen würde. Je mehr Kenntnis bei den Arbeitgebern vorliegt, desto schneller und selbstständiger könnten Probleme im Umgang mit Schwerhörigen gelöst werden. Dadurch könnten Zeitaufwand und zusätzliche nervliche Anspannung vermieden werden. Auf diese Weise würde sich die Barriere verringern, schwerhörige Fachkräfte, die sehr konzentriert und ausdauernd arbeiten können, einzustellen.

Zum anderen könnte es jedoch auch sein, dass die Befragten weniger Probleme und Schwierigkeiten in der Kommunikation mit schwerhörigen Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden erfahren, dadurch dass sie bereits geschult sind und für ihr Empfinden gut mit Schwerhörigen kommunizieren können.

5.1.2 Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitnehmer

Auch bei der Befragung der hörgeschädigten Arbeitnehmer stand die Inventarisierung des Bedarfs an der Verbesserung der verbalen Kommunikation bei der Arbeitssuche im Vordergrund. Dabei gaben wie bei den Arbeitgebern über 50 % der Teilnehmer einen Bedarf an. Dies stimmt auch mit dem Auftreten von sprachlichen Schwierigkeiten während der Arbeitssuche überein, wobei die Frequenz der Schwierigkeiten tendenziell seltener auftrat. Bei der Frage nach der Art der sprachlichen Schwierigkeiten wurden vorzugsweise Probleme beim Verstehen und Begreifen von Sprache sowie Probleme bei der Gesprächsführung genannt. Dahingegen wurden Probleme mit der Aussprache nur selten und grammatikalische Schwierigkeiten gar nicht ausgewählt. Bei diesem Ergebnis hatten die Untersucher erwartet, dass die Grammatik von den Probanden als Schwierigkeit genannt wird und die Aussprache häufiger als problematisch empfunden wird, da dies laut Experten des HGZ Aachen sprachliche Probleme sind.

Darüber hinaus sollten die Probanden ihren gewählten Beruf nennen und angeben, ob sie an ihrem Arbeitsplatz häufig sprechen müssen, sodass die Untersucher eine Einschätzung erhalten konnten, ob die Probanden in Berufen, bei denen Kommunizieren und gegenseitiger Austausch eine Rolle spielen, tätig sind.

Dabei wurde deutlich, dass dies in den meisten Fällen zutraf, was von den Untersuchern als unerwartetes Ergebnis datiert wurde. Denn es wurde erwartet, dass Menschen mit Hörschädigung der Kommunikation mit Mitmenschen aus dem Weg gehen, da es wie im theoretischen Hintergrund beschrieben oft zu Missverständnissen und Schwierigkeiten kommt. Dies kann wiederum zu starken psychischen, physischen oder sozialen Problemen führen.

Auch auf die Fragen, ob die Teilnehmer in ihrem Alltag häufig mit anderen Personen sprechen und verstanden werden, gab die Mehrzahl der Teilnehmer an, dass dies häufig der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich interpretieren, dass bei den Probanden der schwerhörigen Arbeitnehmer verbale Kommunikation eine wichtige Rolle bei der Arbeitssuche und auch am Arbeitsplatz spielt, hier jedoch auch Kommunikationsschwierigkeiten auftreten und daher ein Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation besteht. Dieses Ergebnis wurde von den Untersuchern auch so erwartet, da es mit den Ergebnissen der Literaturrecherchen vor Beginn der Untersuchungsdurchführung übereinstimmt. Die vorliegende Studie bekräftigt somit die Informationen aus der Literatur, welche bis zu diesem Zeitpunkt jedoch noch nicht wissenschaftlich belegt waren, dass schwerhörige Arbeitnehmer, die mit nicht-hörgeschädigten Arbeitgebern zusammenarbeiten, die Kommunikation untereinander als problematisch und hindernisreich empfinden.

5.1.3 Interpretation der Ergebnisse des Fragebogens der Arbeitssuchenden

Die Auswertung der Fragebögen der Arbeitssuchenden ergab, dass über 60 % der Teilnehmer Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation bei der Arbeitssuche haben, da in 50 % der Fälle schon einmal sprachliche Schwierigkeiten während der Arbeitssuche aufgetreten sind. Dabei lagen die Gründe der sprachlichen Schwierigkeiten bei Problemen des Verstehens und Begreifens und bei Problemen mit der Aussprache.

Die Arbeitssuchenden konnten ebenfalls angeben für welche Berufe sie sich interessieren. Auch hier war in den meisten Berufen eine kommunikative Komponente gegeben, was mit der gleichen Begründung wie bei den schwerhörigen Arbeitnehmern von den Untersuchern als unerwartetes Ergebnis der Bedarfsuntersuchung erachtet wurde. Zudem spielt es in den meisten Fällen bei der Berufswahl eine Rolle, ob die Probanden mit anderen Personen sprechen müssen. Des Weiteren wurde deutlich, dass verbale Kommunikation bei schwerhörigen Arbeitssuchenden zum Alltag gehört und es seltener zu Verständnisproblemen bei ihren Gesprächspartnern kommt.

Jedoch zeigte sich eine Mehrheit bei dieser Untersuchungsgruppe nicht ganz so deutlich wie bei der Auswertung des Fragebogens der Arbeitnehmer. Aber auch bei den schwerhörigen Arbeitssuchenden zeigte sich wie schon erwähnt ein deutlicher Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation in der Bewerbungsphase und ein gesteigertes Interesse an einer Schulung, um die Kommunikationsprobleme zu verbessern. Auch dieses Untersuchungsergebnis belegt die zuvor in der Literatur gefundenen Informationen sowie die Aussagen der Experten verschiedener Institutionen. Aufgrund dieses Wissens wurde das Ergebnis auch so von den Untersuchern erwartet. Die Informationen konnten nun durch die vorliegende Studie wissenschaftlich belegt werden.

5.2 Beantwortung der Fragestellungen

Nach Abschluss der Auswertung und Interpretation der Bedarfsuntersuchung lässt sich schlussfolgern, dass während der Phase der Bewerbung von schwerhörigen Arbeitssuchenden/Arbeitnehmern verbale Kommunikationsprobleme auftreten. Aufgrund des Untersuchungsinstrumentes, der dadurch nur eingeschränkten statistischen Analysemöglichkeiten und des anonymen Kontaktes mit den Teilnehmern kann keine prozentuale Angabe über das Ausmaß der Beeinträchtigung der verbalen Kommunikation durch die auftretenden Probleme gemacht werden. Sicher ist jedoch, dass auftretende Kommunikationsprobleme die Verständigung mit einem hörenden Arbeitgeber beeinträchtigen.

Außerdem wurden im Vorfeld der Befragung drei Hypothesen aufgestellt. Hierbei ist zu vermerken, dass Hypothesen nur in Verbindung mit signifikanten Testverfahren gewählt werden. Die Untersucher haben dennoch Hypothesen als Ausgangspunkte für die Studie aufgestellt, um festlegen zu können, wann die Entwicklung einer praktischen Maßnahme sinnvoll ist.

Nach Beendigung der Untersuchung und Auswertung der Ergebnisse werden die Hypothesen angenommen. So entstehen in mehr als 50 % der Fälle verbale Kommunikationsprobleme während eines Bewerbungsgespräches zwischen einem schwerhörigen Arbeitssuchenden/Arbeitnehmer und einem hörenden Arbeitgeber (Hypothese 1).

Denn bei allen drei Untersuchungsgruppen gaben insgesamt 17 von 31 Befragten an, dass kommunikative Probleme während der Bewerbungsphase auftreten/aufgetreten sind.

Die Untersucher wählten bei der ersten Hypothese aus ökonomischen Gründen 50 % als Richtwert, sodass der Aufwand, der mit der Entwicklung der praktischen Maßnahme in Verbindung steht, auch in Relation zur Nutzung der CD-Rom steht.

Da in mehr als 50 % der Fälle kommunikative Probleme entstehen, sind die Untersucher der Meinung, dass eine Unterstützung nötig und die Entwicklung einer praktischen Maßnahme wertvoll für die Integration schwerhöriger Menschen in einen hörenden Betrieb ist.

Darüber hinaus haben sowohl schwerhörige Menschen als auch nicht-hörgeschädigte Arbeitgeber, die einen schwerhörigen Arbeitssuchenden einstellen, Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation untereinander (Hypothese 2 & 3). Insgesamt besteht bei 18 der 31 Befragten Bedarf an einer Verbesserung. Auch hier sehen die Untersucher einen Richtwert von mehr als 50 % ausschlaggebend für die Annahme der Hypothesen.

5.3 Methodologische Einschränkungen

Im Nachhinein müssen einige kritische Anmerkungen im Hinblick auf die Durchführung der Bedarfsuntersuchung gemacht werden.

Zunächst ist ein externer Faktor erwähnenswert, der sehr wahrscheinlich Einfluss auf die Ergebnisse der Studie hatte, von den Untersuchern jedoch nicht kontrolliert werden konnte. Bei diesem Faktor handelt es sich um die persönliche Wertung der Teilnehmer bezüglich kommunikativer Eigenschaften, also wie wichtig die Kommunikation für den Befragten ist. Während der kritischen Reflektion der Untersuchung wird davon ausgegangen, dass die Wichtigkeit der Kommunikation bei der Arbeitssuche/am Arbeitsplatz in Abhängigkeit von dem zukünftigen beziehungsweise bereits gewählten Beruf steht. Aufgrund der zuvor aufgestellten, breitgefächerten Ein- und Ausschlusskriterien wurden nicht nur Teilnehmer bestimmter Berufsgruppen geworben. Die Teilnehmer kamen demnach aus sehr verschiedenen beruflichen Branchen, in denen Kommunikation sicher unterschiedlich gewichtet wird (vgl. Service am Bahnhof vs. Lagerist). Es kann davon ausgegangen werden, dass jemand, der von Beruf Servicekraft im öffentlichen Nah-/ Fernverkehr ist, eine offenere Einstellung gegenüber Sprache und Sprechen hat, als jemand, der bewusst Lagerist als Beruf gewählt hat. Im Vorfeld der Untersuchung hätte daher überlegt werden müssen, ob es geschickter wäre, nur Probanden aus einer Berufsbranche zu wählen (beispielsweise nur Maschinenarbeiter oder nur Bürokaufleute).

Bezüglich der methodologischen Einschränkungen stellt die eigene Erarbeitung des Themas dieser Arbeit im Nachhinein eine Begrenzung dar. Hierdurch wurde mehr Arbeit zur Konkretisierung der Methode investiert, sodass letztendlich der Zeitraum für die Durchführung der Untersuchung selbst sehr begrenzt war.

Es wurde zusätzlich Zeit benötigt, die zu Beginn der Studie nicht eingeplant war, da die An-schreiben und Fragebögen nochmals überarbeitet werden mussten. Wäre mehr Zeit für die Durchführung geblieben, wäre die Teilnehmerzahl eventuell noch gestiegen, insbesondere bei den Fragebögen, die bei Hörgeräteakustikern ausgelegt waren, wodurch die Ergebnisse repräsen-tativer geworden wären. Denn an dieser Stelle liegt eine weitere methodologische Einschränkung vor. Trotz intensiver Werbung der einzelnen Probandengruppen wurden insbesondere die Frage-bögen der Arbeitgeber und der hörgeschädigten Arbeitssuchenden nur unzureichend ausgefüllt. Um ein tatsächlich repräsentatives Ergebnis zu erzielen, sehen die Untersucher hier einen Ver-besserungspunkt der Untersuchung, denn es stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse der Studie für die gesamte Population der schwerhörigen Arbeitssuchenden und der hörenden Arbeitgeber, die Schwerhörige einstellen, auf die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland generalisierbar sind. In der Literatur bezüglich wissenschaftlicher Studien gilt die Faustformel: je mehr Men-schen befragt werden, desto geringer ist die Abweichung der untersuchten Merkmale zur Realität und desto repräsentativer wird das Ergebnis⁴⁷. Zusammenfassend lässt sich also interpretieren, dass die Ergebnisse der Bedarfsuntersuchung aufgrund der nur unzureichenden Teilnehmerzahl nicht auf die gesamte Population der Zielgruppe generalisierbar sind.

Rückblickend können noch kritische Anmerkungen bezüglich des Inhaltes der Fragebögen be-schrieben werden. So wurde bei der Angabemöglichkeit der Art der sprachlichen Schwierigkei-ten die Antwortmöglichkeit bestehend aus dem aktiven Wortschatz außer Acht gelassen. Des Weiteren wurde kein Raum für Bemerkungen geboten, sodass kein Feedback über den Fragebo-gen durch die Probanden selbst gegeben werden konnte. Der fehlende Raum für Feedback hat die Ergebnisse sicherlich nicht beeinflusst, jedoch hätten die Untersucher auf diese Weise hilfrei-che Informationen über den Aufbau und die Handhabung des Anschreibens und der Fragebögen erhalten können.

Dieses Feedback wäre eventuell nützlich für die Durchführung von Folgeuntersuchungen (zum Beispiel eine Effektstudie zur CD-Rom), bei denen ebenfalls mit Fragebögen gearbeitet wird, ge-wesen.

⁴⁷ www.sdi-research.at

Zudem kann nicht von einer 100 prozentigen Sicherheit der Befragungsergebnisse ausgegangen werden. 80 % der Fragebögen wurden im Internet ausgefüllt. Diese Art der Erhebung gilt in der Literatur teilweise als problematisch⁴⁸.

Trotz der zuvor gesetzten Ein- und Ausschlusskriterien und der deutlichen Nennung der erwünschten Teilnehmer durch die Untersucher, ist die Identität der Befragten nicht zweifelsfrei überprüfbar. Es ist daher nicht auszuschließen, dass Mehrfachausfüllungen durch ein und dieselbe Person oder eine Verfälschung der Angaben durch Probanden vorgenommen wurden. Außerdem kann dadurch nicht sichergestellt werden, dass die Ein- und Ausschlusskriterien erfüllt worden sind.

Durch die Analyse und Interpretation der Befragungsergebnisse kommen die Untersucher zu dem Ergebnis, dass Bedarf an der Verbesserung der verbalen Kommunikation zwischen schwerhörigem Arbeitssuchenden/Arbeitnehmer und hörendem Arbeitgeber besteht. Bei einem kritischen Rückblick auf die Untersuchung, deren Aufbau und Ergebnisse muss jedoch erwähnt werden, dass in den Fragebögen nicht konkret nach dem Bedarf sondern nach dem Interesse an einem Training, um die verbale Kommunikation zu erleichtern, gefragt wurde⁴⁹. Laut Definition bedeutet Interesse „[...] die geistige Anteilnahme respektive die Aufmerksamkeit, die eine Person an einer Sache oder einer anderen Person nimmt. Je größer die Anteilnahme ist, desto stärker ist das Interesse der Person für diese Sache. [...]“⁵⁰ Bedarf hingegen ist ein „ökonomischer Begriff für eine am Markt tatsächlich auftretende Nachfrage“⁵¹. Das bedeutet, dass die Begriffe per Definition nicht das Gleiche aussagen und somit nicht sicher gestellt ist, dass die Befragten zwingend die gleiche Antwort gewählt hätten, wenn wortwörtlich nach dem Bedarf gefragt worden wäre. Die Untersucher entschieden sich bei der Ausarbeitung der Fragebögen jedoch für die „Interessen-Variante“ der Frage, da diese dadurch einfacher zu formulieren und somit für die Teilnehmer leichter zu verstehen war.

Trotz der Begriffsdifferenzierung haben die Untersucher auf vorhandenen Bedarf geschlossen, wenn die Befragten angaben, dass Interesse an einer Schulung zur Verbesserung der verbalen Kommunikation besteht.

⁴⁸ www.wikipedia.de

⁴⁹ vgl. Frage Nr. 19 & 20 Fragebogen Arbeitssuchende / Arbeitnehmer bzw. Frage Nr. 10 Fragebogen Arbeitgeber (Anhang 7.2)

⁵⁰ Psychologische Begriffsbestimmung (2006). Christoph Himmelbauer & Melanie Baier. www.stangl.eu

⁵¹ www.wirtschaftslexikon.gabler.de

Denn nach Meinung der Untersucher kann davon ausgegangen werden, dass sich kein Interesse zeigen würde, wenn bei den Befragten keine Nachfrage nach einer Verbesserung und somit kein Bedarf bestehen würde. Andersherum gesagt: wenn Interesse vorhanden ist, sind die Befragten noch nicht ausreichend versorgt und es besteht auch Bedarf.

Neben den genannten methodologischen Einschränkungen sollte erwähnt werden, dass die Fragebögen in Bezug auf die Entwicklung einer praktischen Maßnahme zur Verbesserung der verbalen Kommunikation während der Bewerbungsphase zielgerichtet und deutlich aufgestellt waren. Durch die vorab gut bedachten und klar verständlich ausgearbeiteten Fragen gaben die Antworten der Teilnehmer Aufschluss über den Inhalt des zu entwickelnden Hilfsmittels. Aus der Befragung ging deutlich hervor, dass es an Informationen und Übungen bezüglich des Sprachverständnisses, der Aussprache und der Gesprächsführung bedarf.

Aufgrund eines guten Zeitmanagements der Untersucher nach Abschluss der Befragung blieb Zeit, um die praktische Maßnahme in Form einer CD-Rom konkret auszuarbeiten und zu entwickeln. Hierbei mussten die Untersucher jedoch Einschränkungen bezüglich der Umsetzung des interaktiven Bereiches der CD-Rom vornehmen, bei dem vorwiegend Audioaufnahmen verwendet werden sollten. Im Gegensatz zu dem theoretischen Bereich konnte dieser Teil der CD-Rom nur konzeptuell ausgearbeitet werden.

Die Ausarbeitung der CD-Rom verlief gut, da gute Absprachen mit dem Experten für die Gestaltung der CD-Rom getroffen wurden. Außerdem erfolgte eine Einweisung in ein Bearbeitungsprogramm durch den Fachmann, sodass die Untersucher selber zur Gestaltung beitragen konnten, indem die ausgearbeiteten Inhalte formatiert und eingefügt wurden. Für das Design und technische Umsetzung einiger Inhalte musste jedoch die Hilfe des Experten in Anspruch genommen werden.

Bezüglich des Inhaltes der CD-Rom muss eine kritische Anmerkung gemacht werden, da für die Erstellung viele Informationen in abgewandelter Form aus schon bestehender Literatur genommen wurden.

Dennoch sehen die Untersucher hier keine negativen Auswirkungen auf den Effekt des Hilfsmittels, da Übungsinhalte aus unter anderem zuverlässigen Trainingsprogrammen bestehen.

Da die Ausarbeitung der Bachelorarbeit durch die Hochschule zeitlich begrenzt wurde, war es für die Untersucher nicht möglich, das erarbeitete Produkt gemeinsam mit Experten (beispielsweise vom Berufsförderungswerk Dortmund oder vom HGZ Aachen) zu evaluieren und Verbesserungen zu analysieren. Ebenfalls konnte aufgrund der zeitlichen Komponente keine Pilot-/Effektstudie zu diesem Produkt mit möglichen Probanden der Zielgruppe durchgeführt werden

5.4 Empfehlungen für Folgeuntersuchungen/Folgestudien

Für weiterführende Untersuchungen beziehungsweise im Rahmen von Bachelorarbeiten sollte auf eine größere Teilnehmerzahl geachtet werden, um dadurch wie zuvor beschrieben ein repräsentatives Ergebnis für die Studie erzielen zu können. Dabei sollte insbesondere bei Fragebögen, die bei Hörgeräteakustikern hinterlegt werden, ein längerer Zeitraum einkalkuliert werden. Grund hierfür ist, dass viele Kunden der Akustiker – und somit Probanden einer Folgeuntersuchung – diesen nicht jede Woche besuchen.

Eine weitere Möglichkeit für eine Weiterführung wäre eine Pilot-Studie, bei der die entwickelte CD-Rom durch Probanden getestet wird. Die Probandengruppen sollten dabei aus schwerhörigen Arbeitssuchenden und/oder Arbeitnehmern bestehen. Hierdurch kann zum einen die Effektivität der vorhandenen Tipps und Übungen untersucht werden. Auf der anderen Seite können durch die Ergebnisse der Pilot-Studie oder durch eine direkte Beobachtung der Testpersonen die Übungen auf der CD-Rom erweitert beziehungsweise konkretisiert werden.

Aus zeitlichen Gründen wird im Rahmen dieser Bachelorarbeit nur die CD-Rom für die hörgeschädigten Arbeitssuchenden/Arbeitnehmer entwickelt und gestaltet, wobei der interaktive Bereich nicht umgesetzt werden konnte. Dennoch ist es das Ziel, sowohl das Konzept des interaktiven Bereiches der CD-Rom auszuarbeiten als auch eine CD-Rom für den Arbeitgeber, der hörgeschädigte Arbeitnehmer einstellt und beschäftigt, zu entwickeln. Daher besteht eventuell die Möglichkeit im Rahmen von „Persoonlijke Studieruimte“ innerhalb des Logopädie-Studiums an der Hogeschool Zuyd in Heerlen diese zu erstellen. Daran anschließend kann ebenfalls eine Pilot-Studie zu dieser CD-Rom als Weiterführung der Arbeit durchgeführt werden.

5.5 Relevanz der Studie

Wie zuvor beschrieben konnten sowohl die Untersuchungsfragen beantwortet als auch die vorab aufgestellten Hypothesen belegt werden. Somit hat die Studie für die Untersucher ein positives Ergebnis erzielt. Jedoch war die Durchführung der Studie nicht nur für die Untersucher wichtig, sondern hat einen relevanten Beitrag zum aktuellen Wissensstand und der Verbesserung der Integration für Schwerhörige geleistet.

Aus der aktuellen Literatur geht hervor, dass bei schwerhörigen Menschen dringender Bedarf an neuen Strategien zum kommunikativen Austausch besteht.

Außerdem ist die Entwicklung von Modifikationen am Arbeitsplatz nötig, denn Hörhilfen lösen nicht alle Probleme im Berufsleben, die aufgrund der Hörschädigung auftreten⁵². Genau auf diese Problematik haben die vorliegende Studie und die daraus resultierende Produktentwicklung abgezielt. Durch die interaktiven Übungen auf der CD-Rom, die zunächst entwickelt wurde, können die hörgeschädigten Menschen unter anderem ihre Konzentrationsfähigkeit und auch ihr Sprachverständnis trainieren. Vorliegende Studien haben bewiesen, dass genau diese Gebiete für Schwerhörige am Arbeitsplatz problematisch sind. So wird heutzutage im Arbeitsleben viel Teamarbeit gefragt, wodurch viel mehr miteinander gesprochen werden muss. Für Hörgeschädigte ist es nicht einfach, sich an diesem Austausch zu beteiligen, worunter sie leiden⁵³. Durch gezielte Sprachverständnisübungen und allgemeines Hörtraining (u.a. Geräusche) auf der CD-Rom wird den Betroffenen ein neues Hilfsmittel geboten, um diese Probleme zu vermeiden. Durch ein verbessertes Sprachverständnis aufgrund des Einsatzes der CD-Rom können außerdem gesprochene Informationen von Mitarbeitern sowie akustische (Warn-) Signale besser aufgenommen werden. Auch hier liegt laut eines Artikels von C. Koepe eine Beeinträchtigung vor⁵⁴. Das gleiche gilt für die Konzentration. Bei einem Mangel an Konzentration kann es zu Müdigkeit und Anspannung kommen. So ergeben die Resultate einer Studie, dass das Erkrankungsniveau Schwerhöriger bei 77 % liegt. Krankheitssymptome wie Müdigkeit und Anspannung sind bei den Betroffenen (26 %) signifikant höher als bei nicht-hörgeschädigten Arbeitnehmern (7 %)⁵⁵. Ein kontinuierlicher Gebrauch des erarbeiteten Hilfsmittels soll diese Symptome durch eine verbesserte Konzentration verringern.

⁵² Jennings, M.B., & Shaw, L.E. (2008)

⁵³ Hubert, B. (2010)

⁵⁴ Koepe, C. (2009)

⁵⁵ Hubert, B. (2010)

Durch eine Kombination aus interaktiven Übungen und theoretischen Informationen wurde ein Hilfsmittel für schwerhörige Arbeitnehmer entwickelt, wie es bis jetzt noch nicht auf dem Markt besteht. Es handelt sich um ein Produkt, welches sowohl aus der logopädischen als auch aus der psychosozialen Perspektive erstellt wurde. Durch die Tipps und Ratschläge zur Kommunikation mit Hörenden und dem Verhalten gegenüber dem Gesprächspartner – welche auf logopädischen Ansichten basieren – zielt die CD-Rom außerdem auf ein höheres Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl der Nutzer ab. Es wird unter anderem darauf hingewiesen, dass es sehr wichtig ist, dem Gegenüber zu vermitteln, dass eine Höreinschränkung vorliegt.

Dieser Schritt fällt den Betroffenen nach Angaben von Experten jedoch schwer. Befragte gaben an, dass sie nicht als lästig empfunden werden möchten⁵⁶. Die CD-Rom sorgt an dieser Stelle für die Stärkung der psychosozialen Komponente.

Ebenfalls wird in der Literatur von einem Bedarf an einer Schulung für Arbeitgeber und Angestellte gesprochen, bei der erfahren werden sollte, wie mit Hörgeschädigten interagiert wird, und auf welche Weise Unterstützung gegeben werden könnte⁵⁷. Durch die ausgeführte Untersuchung wurde dieser Bedarf ebenfalls bestätigt. Eine Überarbeitung der vorliegenden CD-Rom für die Gruppe der hörenden Arbeitgeber von schwerhörigen Arbeitnehmern ist, wie oben beschrieben, sehr wünschenswert. Dieser Schritt wäre wichtig für die verbesserte Zusammenarbeit der genannten Personengruppen, da laut Hubert die Unterstützung des Arbeitgebers nicht selbstverständlich ist⁵⁸. Den Arbeitgebern soll dadurch mehr Kenntnis über Hörschädigungen und den Umgang mit schwerhörigen Arbeitnehmern dargelegt werden, da in diesen Bereichen Wissenslücken vorliegen⁵⁹. Durch eine solche Erweiterung der vorliegenden These könnten die Arbeitgeber ihre hörgeschädigten Arbeitnehmer unterstützen. Eine solche Unterstützung wäre laut Coniavitis Gellerstedt und Danermakr wichtig, denn sie schreiben in ihrem Artikel, „[...] *that there is a lack of social recognition of the particular problems of hearing-impaired people, and therefore a lack of social support.*“⁶⁰

⁵⁶ Koepe, C. (2009)

⁵⁷ Jennings, M.B., & Shaw, L.E. (2008)

⁵⁸ Hubert, B. (2010)

⁵⁹ Kramer, S.E. (2008)

⁶⁰ Coniavitis Gellerstedt, L. & Danermakr, B. (2004).

5.6 Fazit

Die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle stellt für jeden Menschen eine besondere Aufgabe dar. Wenn nun der Zeitpunkt für ein Bewerbungsgespräch eintritt, bei dem man sich gut präsentieren möchte und bei dem die Kommunikation im Vordergrund steht, kann dies für den Bewerbenden schnell zur Herausforderung oder im schlimmsten Fall zum Hindernis werden. Dies ist vor allem für Menschen mit einer Hörbehinderung nicht immer einfach. So zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie, dass hörgeschädigte Menschen bedeutende Schwierigkeiten im Bereich der Kommunikation bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle haben. Sie haben Bedarf an der Verbesserung dieser Situation. An dieser Stelle kann die Logopädie einen aktiven Beitrag leisten. Dadurch soll erreicht werden, dass Menschen mit einer Hörbehinderung aktiv geholfen wird, sich in die Gesellschaft zu integrieren. Die Arbeitsweise der Logopäden wird dadurch erweitert und die Sichtweise bezüglich des Berufsfeldes angepasst. Die vorliegende Arbeit trägt dazu bei, dass der Patient mit seinen Bedürfnissen im logopädischen Tätigkeitsfeld deutlicher in den Mittelpunkt rückt. Durch das entwickelte Produkt sorgen die angehenden Logopäden dafür, dass der schwerhörige Patient zusätzlich zur gewöhnlichen Therapie eine weitere Möglichkeit erhält, seine Lebensqualität zu verbessern. Für diese Erweiterung des logopädischen Tätigkeitsfeldes ist es jedoch wichtig, dass der Therapeut bei der Ausübung der Arbeit nicht mit einem „Tunnelblick“ agiert, sondern den eigenen Blickwinkel und den Horizont erweitert, denn...

GUTE KOMMUNIKATION VERBINDET – AUCH BEI DER ARBEITSSUCHE!

6. Literaturverzeichnis

Artikel:

Coniavitis Gellerstedt, L. & Danermakr, B. (2004). Psychosocial work environment, hearing impairment and health – Ambiente laboral psico-social, hipoacusia y salud. *International Journal of Audiology*, 43, 383-389.

Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2006). Hörstörung und Tinnitus. *Themenheft 29*. Robert Koch Institut

Hubert, B. (2010). Hörbehinderte in der Arbeitswelt – Ringen um den Wunschjob, *Zweiter Arbeitsmarkt*, 43-47.

Jennings, M.B., & Shaw, L.E. (2008). Impact of hearing loss in the workplace: Raising questions about partnerships with professionals. *Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 289-295.

Koeppel, C. (2009). Hörbehinderung im Alter führt zur sozialen Ausgrenzung – Zur Situation in Einrichtungen der Altenhilfe. *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 2, 113-119.

Kramer, S.E. (2008). Hearing impairment, work, and vocational enablement. *International Journal of Audiology*, 47 (Suppl. 2), 124- 130.

Noonan, V. K. et al. (2009). Comparing the content of participation instruments using the International Classification of Functioning, Disability and Health. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7, 1-12.

Punch, R., Hyde, M. & Power, D. (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 12, 504-516.

Sohn, W. (2001). Schwerhörigkeit in Deutschland - Repräsentative Hörscreening-Untersuchung bei 2000 Probanden in 11 Allgemeinpraxen. *Zeitung Allgemeine Medizin (77)*. 143-147

Broschüren:

Berufsförderungswerk Dortmund (2011). *Integrative Berufliche Rehabilitation von Personen mit Hörbehinderungen*

Bundesagentur für Arbeit (2010). *Berufliche Reha.*

Deutscher Schwerhörigenbund (2005). *Personale Kommunikationshilfen für Hörbehinderte, Schema in Anlehnung an die Kommunikationshilfenverordnung (V 1.0, Mai 2005)*

- Erdmann, R. (2006). *Der schwerhörige oder ertaubte Mitarbeiter* (4. Auflage). Berlin: Deutscher Schwerhörigenbund
- Grehl, S. (2008). *Arbeit und Beruf – Hinweise zu Leistungen für schwerhörige und ertaubte ArbeitnehmerInnen* (5. Auflage). Berlin: Deutscher Schwerhörigenbund
- Jahn, T. (2007). *Die kindliche Sprachentwicklung von der U3 bis zur U9* (4. Auflage). Frechen: Deutscher Bund für Logopädie.
- Krause, M., Fischer, C. & Ittner, J. (2005). *Die Schwerbehindertenvertretung* (8. Auflage). Köln: Landschaftsverband Rheinland - Integrationsamt
- Schäfer-Rieger, M. (2005). *Kommunikationstraining in Betrieben und Verwaltungen mit gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Leitfaden für gehörlose und hörende Dozentinnen und Dozenten*. Köln: Landschaftsverband Rheinland.
- Schmidt, B. (2008). *Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX* (9. Auflage). Köln: Landschaftsverband Rheinland – Integrationsamt
- Seufert, B., Fischer, C., Mehlig, G., Wortmann, P. (2008). *Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche*. (11. Auflage). Köln: Landschaftsverband Rheinland – Integrationsamt
- Wirths, C. (2008). *Informationen zu Schwerhörigkeit / Ertaubung und Kommunikation* (5. Auflage). Berlin: Deutscher Schwerhörigenbund
- Wirths, C. (2008). *Verständigung meistern – Lebensqualität mit Hörschädigung* (5. Auflage). Berlin: Deutscher Schwerhörigenbund
- Bücher:
- Bamford, J. & Saunders, E. (1985). *Hearing impairment, auditory perception and language disability* (3. Auflage). London: Edward Arnold
- Brosius, F. (2008). *SPSS für Dummies – Statistische Analyse statt Datenchaos*. (2. Auflage). Weinheim: Wiley-Vch Verlag GmbH & Co
- Duller, C. (2007). *Einführung in die Statistik mit Excel und SPSS*. (2. Auflage). Heidelberg: Physica-Verlag
- Goorhuis & Schaerlaekens, (2000). *Handboek taalontwikkeling, taalpathologie en taaltherapie bij Nederlandssprekende kinderen* (2. druk). Utrecht: De Tijdstroom
- Günther, H. (2008). *Sprache hören – Sprache verstehen, Sprachentwicklung und auditive Wahrnehmung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Jussen, H. & Löwe, A. (1974). *Gehörlose, ihre Bildung und Rehabilitation*. Stuttgart: Klett Verlag

Kallus, K. (2010). *Erstellung von Fragebogen*. Wien: Facultas

Schindelmeiser, J. (2005). *Anatomie und Physiologie für Sprachtherapeuten*. München: Urban & Fischer Verlag

Niederlandse WHO-FIC Collaborating Centre (2007). *ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva.

Strutz, J. & Mann, W. (2001). *Praxis der HNO-Heilkunde, Kopf- und Halschirurgie*. Stuttgart: Thieme Verlag.

Van den Broek, P. & Feenstra, L. (2004). *Zakboek Keel-, Neus-, Oorheelkunde*. Leuven: Acco

Weinzierl, S. (2008). *Handbuch der Audiotechnik*. Berlin: Springer Verlag

Wendlandt, W. (2006). *Sprachstörungen im Kindesalter* (5. Auflage). Stuttgart: Thieme Verlag

Wirth, G.. (2000). *Sprachstörungen, Sprechstörungen, kindliche Hörstörungen* (5. Auflage). Köln: Deutscher Ärzte-Verlag.

Internet:

- www.2ask.net
- www.arbeitsagentur.de
- www.aha-luebeck.de
- www.audiotherapeut.info
- www.audiva.de
- www.berufe-lexikon.de
- www.bfw.de
- www.bmas.de
- www.deaf-deaf.de
- www.destatis.de
- www.dvfr.de
- www.einfach-teilhaben.de
- www.gbe-bund.de
- www.geers.de
- www.gesetze-im-internet.de
- www.hgz-aachen.de
- www.hg-zentrum.de
- www.knetfeder.de
- www.lvr.de
- www.onmeda.de
- www.schwerhoerigenforum.de
- www.schwerhoerigen-netz.de
- www.sdi-research.at
- www.sozialgesetzbuch-sgb.de
- www.sprachheilberater.de
- www.stangl.eu
- www.uni-hamburg.de
- www.uni-karlsruhe.de
- www.who.int
- www.wikipedia.de
- www.wirtschaftslexikon.gabler.de

Präsentationen:

Lemmens, J. (2008). *Methoden van onderzoek*. Präsentation im Rahmen des Logopädiestudiums an der Hogeschool Zuyd, Heerlen

7. Anhang

7.1 Anschreiben



Gute Kommunikation verbindet – auch am Arbeitsplatz

Heerlen, den 14.01.2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

Untersuchungen haben ergeben, dass in Deutschland etwa 19 Prozent der Gesamtbevölkerung über 14 Jahre eine verminderte Hörleistung haben. Schwerhörigkeit stellt in vielen Alltagssituationen eine besondere Herausforderung dar. Das gilt auch für die Arbeitssuche und das Berufsleben. Hierbei spielt die mündliche Kommunikation mit dem potenziellen Arbeitgeber und den Mitarbeitern meistens eine ausschlaggebende Rolle.

In Zusammenarbeit mit der Hogeschool Zuyd zu Heerlen (NL) führen wir, zwei Logopädiestudentinnen, im Rahmen unserer Bachelorarbeit eine Bedarfsuntersuchung durch. Das Ziel ist es, praktische Maßnahmen zu gestalten, um die Arbeitssuche für die/ den hörgeschädigte/n Arbeitnehmer/in zu unterstützen. Hierzu haben wir einen digitalen Fragebogen entwickelt, mit dem wir Einsicht in den Stellenwert der mündlichen Kommunikation während der Bewerbungsphase in Ihrem Betrieb erhalten möchten. Außerdem sind wir an möglichen Erfahrungen und eventuellen Schwierigkeiten bezüglich der mündlichen Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen mit einem hörgeschädigten Arbeitnehmer interessiert.

Um ein repräsentatives Ergebnis zu erzielen, benötigen wir zahlreiche Teilnehmer. Wir möchten Sie bitten an unserer Bedarfsuntersuchung teilzunehmen.

Wir würden uns über eine positive Rückmeldung Ihrerseits freuen, denn Ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Bedarfsuntersuchung ist für uns bei der Zielerreichung der Studie eine Hilfe. Senden Sie dazu bitte eine Email an bachelorthese2011@googlemail.com. Sie erhalten dann einen Link zu dem digitalen Fragebogen, dessen Bearbeitung 15 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nimmt.

Der Fragebogen wird absolut vertraulich und anonym behandelt (es werden keine Daten an Dritte weitergegeben).

Gerne teilen wir Ihnen nach Abschluss der Bedarfsuntersuchung die Ergebnisse der Studie mit.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen,
Julia Haak und Laura Halbach, Logopädie-Studentinnen



Gute Kommunikation verbindet – auch am Arbeitsplatz

Heerlen, den 11.02.2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine Schwerhörigkeit kann in vielen Alltagssituationen eine besondere Herausforderung darstellen. Das gilt auch für die Arbeitssuche und das Berufsleben. Hierbei kann die mündliche Kommunikation mit dem potenziellen Arbeitgeber und den Mitarbeitern eine ausschlaggebende Rolle spielen.

In Zusammenarbeit mit der Hogeschool Zuyd zu Heerlen (NL) führen wir, zwei Logopädiestudentinnen, im Rahmen unserer Bachelorarbeit eine Bedarfsuntersuchung durch. Das Ziel ist es, praktische Maßnahmen zu gestalten, um die Arbeitssuche für die/ den hörgeschädigte/n Arbeitnehmer/in zu unterstützen.

Hierzu haben wir einen Fragebogen entwickelt, mit dem wir Einsicht in den Stellenwert der mündlichen Kommunikation bei der Suche nach einer Arbeitsstelle erhalten möchten. Außerdem sind wir an möglichen Erfahrungen und eventuellen Schwierigkeiten bezüglich der mündlichen Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen mit einem hörenden Arbeitgeber/ Mitarbeiter interessiert.

Um ein repräsentatives Ergebnis zu erzielen, benötigen wir zahlreiche Teilnehmer. Wir möchten Sie bitten an unserer Bedarfsuntersuchung teilzunehmen.

Sind Sie auf der **Suche nach einer Arbeitsstelle**, so bitten wir Sie den Fragebogen **Nummer 1** auszufüllen. Sollten Sie bereits **Arbeitnehmer** sein, dann bitten wir Sie den Fragebogen **Nummer 2** auszufüllen.

Die Bearbeitung nimmt ungefähr 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch. Bitte geben Sie den ausgefüllten Fragebogen bei der Sprechstundenhilfe wieder ab.

Der Fragebogen wird absolut vertraulich und anonym behandelt (es werden keine Daten an Dritte weitergegeben).

Gerne teilen wir die Ergebnisse der Studie nach Abschluss der Bedarfsuntersuchung dieser Praxis mit, sodass Sie sich informieren können.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen,

Julia Haak und Laura Halbach, Logopädie-Studentinnen

7.2 Fragebögen

7.2.1 Fragebogen Arbeitgeber

Gute Kommunikation verbindet - auch bei der Arbeitssuche

Bitte beachten Sie die folgenden Punkte beim Ausfüllen des Fragebogens:

- Füllen Sie den Fragebogen bitte alleine aus
- Bitte bearbeiten Sie den Fragebogen vollständig bis zum Ende
- Bitte kreuzen Sie bei jeder Frage nur eine Antwort an
- Lassen Sie bitte keine Fragen unbeantwortet
- Wählen Sie in Zweifelsfällen bitte diejenige Antwort, die am ehesten zutrifft
- Wählen Sie die Antwort spontan und ohne lange Vorüberlegungen

Erläuterung: Im Fragebogen wird mehrmals der Begriff "sprachliche Schwierigkeiten" verwendet. Hiermit sind Probleme gemeint, die das Verstehen und Begreifen von Sprache, die Aussprache und die Gesprächsführung betreffen.

Bei der Einstellung/Suche:

1. Wie häufig führen Sie Vorstellungsgespräche mit hörgeschädigten Arbeitnehmern?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

2. Führen Sie die Gespräche mit den hörgeschädigten Arbeitnehmern alleine durch?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

3. Wäre ein Dolmetscher oder eine andere helfende Personen bei den Gesprächen mit hörgeschädigten Arbeitnehmern für Sie hilfreich?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

4. Wie häufig treten sprachliche Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit dem hörgeschädigten Arbeitnehmer aufgrund der Hörbeeinträchtigung auf?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

5. Haben Sie Schwierigkeiten den hörgeschädigten Arbeitnehmer in Gesprächen zu verstehen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

6. Könnten Sie sich vorstellen, dass die Schwierigkeiten aufgrund einer (undeutlichen) Aussprache des hörgeschädigten Arbeitnehmers entstehen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

7. Könnten Sie sich vorstellen, dass die Schwierigkeiten aufgrund eines beeinträchtigten Sprachverständnisses seitens des hörgeschädigten Arbeitnehmers entstehen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

8. Wie häufig werden Sie von dem hörgeschädigten Arbeitnehmer verstanden?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

9. Sind Sie und Ihre hörenden Mitarbeiter in Umgang oder in der Kommunikation mit hörgeschädigten Arbeitnehmern geschult?

- ja
- nein

10. Fänden Sie eine Schulung bei der an der Verbesserung der mündlichen Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen gearbeitet wird, hilfreich bei der Suche und Einstellung von hörgeschädigten Arbeitnehmern?

- ja
- nein

Während des Arbeitsverhältnisses:

11. Ist der hörgeschädigte Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel (Bildtelefon, akustische Lichtsignale, Vibration etc.) angewiesen?

- ja
- nein

12. Wenn ja, können Sie konkrete Hilfsmittel nennen?

7.2.2 Fragebogen Arbeitnehmer

Gute Kommunikation verbindet

- Auch am Arbeitsplatz

Bitte beachten Sie die folgenden Punkte beim Ausfüllen des Fragebogens:

- Füllen Sie den Fragebogen bitte alleine aus
- Bitte bearbeiten Sie den Fragebogen vollständig bis zum Ende
- Bitte kreuzen Sie bei jeder Frage nur eine Antwort an
- Lassen Sie bitte keine Fragen unbeantwortet
- Wählen Sie in Zweifelsfällen bitte diejenige Antwort, die am ehesten zutrifft
- Wählen Sie die Antwort spontan und ohne lange Vorüberlegungen

Erläuterung:

Im Fragebogen wird mehrmals der Begriff "sprachliche Schwierigkeiten" verwendet. Hiermit sind Probleme gemeint, die das Verstehen und Begreifen von Sprache, die Aussprache und die Gesprächsführung betreffen.

Angaben zur Person:

1. Geschlecht:

- weiblich
 männlich

2. Alter:

3a. Hörverlust in dB auf dem rechten Ohr:

- leicht (20 – 30 dB)
 mittel (30 – 60 dB)
 schwer (60 – 90 dB)
 sehr schwer (> 90 dB)

3b. Hörverlust in dB auf dem linken Ohr:

- leicht (20 – 30 dB)
 mittel (30 – 60 dB)
 schwer (60 – 90 dB)
 sehr schwer (> 90 dB)

4. Wann begann Ihre Hörschädigung?

- von Geburt an
- während der Sprachentwicklung
- nach der Sprachentwicklung

5. Nutzen Sie eine Hörhilfe?

- ja
- nein

6. Wenn ja, welche?

7. Wie häufig sprechen Sie im Alltag mit anderen Personen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

8. Wie häufig werden Sie im Alltag gut von anderen Personen verstanden?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

9. Wie verständigen Sie sich im Alltag?

- Lautsprache ohne Absehen
- Lautsprache mit Absehen
- Deutscher Gebärdensprache (DGS)
- Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG)
- Fingeralphabet
- Nonverbalen Hilfsmitteln (Zeigen, Zeichnungen, Gestik)

10. Sind Sie im Alltag auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel (Bildtelefon, akustische Lichtsignale, Vibration etc.) angewiesen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

Am Arbeitsplatz:

11. Welchen Beruf üben Sie aus?

12. Wie häufig sprechen Sie an Ihrem Arbeitsplatz mit anderen Personen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

Bei der Arbeitssuche:

13. Spielte es bei Ihrer Berufswahl eine Rolle, ob Sie mit anderen Personen sprechen müssen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

14. Sind schon einmal sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, z.B. beim Führen von Vorstellungsgesprächen, vorgekommen?

- ja
- nein

15. Wenn sprachliche Schwierigkeiten aufgetreten sind, woraus bestanden diese?

- Probleme beim Verstehen und Begreifen von Sprache
- Probleme mit der Aussprache
- Probleme im grammatikalischen Bereich (Satzbau etc.)
- Probleme bei der Gesprächsführung (z.B. Blickkontakt, Gestik, fehlende Aufmerksamkeit etc.)
- Sonstiges:

16. Wie oft sind sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche aufgetreten?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

17. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten aufgetreten sind, weil Ihr Arbeitgeber sprachliche Schwierigkeiten hat?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

18. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten aufgetreten sind, weil Sie selber sprachliche Schwierigkeiten haben?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

19. Würden Sie im Nachhinein sagen, dass eine Schulung, die die mündliche Kommunikation bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützt, vor der Bewerbung sinnvoll wäre?

- ja
- nein

7.2.3 Fragebogen Arbeitssuchende

**Gute Kommunikation verbindet
- auch bei der Arbeitssuche**

Bitte beachten Sie die folgenden Punkte beim Ausfüllen des Fragebogens:

- Füllen Sie den Fragebogen bitte alleine aus
- Bitte bearbeiten Sie den Fragebogen vollständig bis zum Ende
- Bitte kreuzen Sie bei jeder Frage nur eine Antwort an
- Lassen Sie bitte keine Fragen unbeantwortet
- Wählen Sie in Zweifelsfällen bitte diejenige Antwort, die am ehesten zutrifft
- Wählen Sie die Antwort spontan und ohne lange Vorüberlegungen

Erläuterung:

Im Fragebogen wird mehrmals der Begriff "sprachliche Schwierigkeiten" verwendet. Hiermit sind Probleme gemeint, die das Verstehen und Begreifen von Sprache, die Aussprache und die Gesprächsführung betreffen.

Angaben zur Person:

1. Geschlecht:

- weiblich
 männlich

2. Alter:

3a. Hörverlust in dB auf dem rechten Ohr:

- leicht (20 – 30 dB)
 mittel (30 – 60 dB)
 schwer (60 – 90 dB)
 sehr schwer (> 90 dB)

3b. Hörverlust in dB auf dem linken Ohr:

- leicht (20 – 30 dB)
 mittel (30 – 60 dB)
 schwer (60 – 90 dB)
 sehr schwer (> 90 dB)

4. Wann begann Ihre Hörschädigung?

- von Geburt an
 während der Sprachentwicklung
 nach der Sprachentwicklung

5. Nutzen Sie eine Hörhilfe?

- ja
- nein

6. Wenn ja, welche?

7. Wie häufig sprechen Sie im Alltag mit anderen Personen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

8. Wie häufig werden Sie im Alltag gut von anderen Personen verstanden?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

9. Wie verständigen Sie sich im Alltag?

- Lautsprache ohne Absehen
- Lautsprache mit Absehen
- Deutscher Gebärdensprache (DGS)
- Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG)
- Fingeralphabet
- Nonverbalen Hilfsmitteln (Zeigen, Zeichnungen, Gestik)

10. Sind Sie im Alltag auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel (Bildtelefon, akustische Lichtsignale, Vibration etc.) angewiesen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

Bei der Arbeitssuche:

11. Für welchen Beruf interessieren Sie sich?

12. Spielt es bei Ihrer Berufswahl eine Rolle, ob Sie mit anderen Personen sprechen müssen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

13. Wie häufig möchten Sie an Ihrem zukünftigen Arbeitsplatz mit anderen Personen sprechen?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

14. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten auftreten können, weil Ihr Arbeitgeber sprachliche Schwierigkeiten hat?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

15. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten auftreten können, weil Sie selber sprachliche Schwierigkeiten haben?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

16. Sind schon einmal sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, z.B. beim Führen von Vorstellungsgesprächen, vorgekommen?

- ja
- nein

17. Wenn ja, wie oft sind sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche aufgetreten?

- nie
- selten
- manchmal
- oft
- immer

18. Wenn sprachliche Schwierigkeiten aufgetreten sind, woraus bestanden diese?

- Probleme beim Verstehen und Begreifen von Sprache
- Probleme mit der Aussprache
- Probleme im grammatikalischen Bereich (Satzbau etc.)
- Probleme bei der Gesprächsführung (z.B. Blickkontakt, Gestik, fehlende Aufmerksamkeit etc.)
- Sonstiges:

19. Fänden Sie eine Schulung bei der an der Verbesserung der mündlichen Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen gearbeitet wird, hilfreich bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz?

- ja
- nein

20. Würden Sie an einer solchen Schulung teilnehmen?

- ja
- nein

7.3 Excel- Tabellen

7.3.1 Fragebogen Arbeitgeber

Bei der Einstellung/Suche:

1. Wie häufig führen Sie Vorstellungsgespräche mit hörgeschädigten Arbeitnehmern?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	3	7
selten	2	
manchmal	1	
oft	1	
immer	0	

2. Führen Sie die Gespräche mit den hörgeschädigten Arbeitnehmern alleine durch?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	7
selten	5	
manchmal	2	
oft	0	
immer	0	

3. Wäre ein Dolmetscher oder eine andere helfende Personen bei den Gesprächen mit hörgeschädigten Arbeitnehmern für Sie hilfreich?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	2	7
selten	0	
manchmal	0	
oft	2	
immer	3	

4. Wie häufig treten sprachliche Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit dem hörgeschädigten Arbeitnehmer aufgrund der Hörbeeinträchtigung auf?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	7
selten	1	
manchmal	4	
oft	1	
immer	1	

5. Haben Sie Schwierigkeiten den hörgeschädigten Arbeitnehmer in Gesprächen zu verstehen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	1	7
selten	2	
manchmal	3	
oft	1	
immer	0	

6. Könnten Sie sich vorstellen, dass die Schwierigkeiten aufgrund einer (undeutlichen) Aussprache des hörgeschädigten Arbeitnehmers entstehen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	7
selten	1	
manchmal	3	
oft	3	
immer	0	

7. Könnten Sie sich vorstellen, dass die Schwierigkeiten aufgrund eines beeinträchtigten Sprachverständnisses seitens des hörgeschädigten Arbeitnehmers entstehen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	1	7
selten	1	
manchmal	3	
oft	1	
immer	1	

8. Wie häufig werden Sie von dem hörgeschädigten Arbeitnehmer verstanden?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	7
selten	0	
manchmal	0	
oft	7	
immer	0	

9. Sind Sie und Ihre hörenden Mitarbeiter in Umgang oder in der Kommunikation mit hörgeschädigten Arbeitnehmern geschult?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	1	7
nein	6	

10. Fänden Sie eine Schulung bei der an der Verbesserung der mündlichen Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen gearbeitet wird, hilfreich bei der Suche und Einstellung von hörgeschädigten Arbeitnehmern?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	4	7
nein	3	

Während des Arbeitsverhältnisses

11. Ist der hörgeschädigte Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel (Bildtelefon, akustische Lichtsignale, Vibration etc.) angewiesen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	4	7
nein	3	

12. Wenn ja, können Sie konkrete Hilfsmittel nennen?

Antwort:
- Hörgerät
- spezielles Telefon
- TESS-Dolmetscherservice
- akustische Lichtsignale
- Vibration
- FM-Anlage, Blitzlichtklingel
- Bildtelefon, ggf. Lautstärkeverstärker abhängig von der Hörschädigung

7.3.2 Fragebogen Arbeitnehmer

Angaben zur Person:

1. Geschlecht:

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
weiblich	6	16
männlich	10	

2. Alter:

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
21	1	16
22	1	
23	1	
25	1	
26	2	
27	1	
28	2	
31	1	
35	3	
38	1	
40	1	
63	1	

3a. Hörverlust in dB auf dem rechten Ohr :

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
leicht (20 – 30 dB)	0	16
mittel (30 – 60 dB)	1	
schwer (60 – 90 dB)	6	
sehr schwer (> 90 dB)	9	

3b. Hörverlust in dB auf dem linken Ohr :

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
leicht (20 – 30 dB)	0	16
mittel (30 – 60 dB)	1	
schwer (60 – 90 dB)	1	
sehr schwer (> 90 dB)	14	

4. Wann begann Ihre Hörschädigung?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
von Geburt an	13	16
während der Sprachentwicklung	3	
nach der Sprachentwicklung	0	

5. Nutzen Sie eine Hörhilfe?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	15	16
nein	1	

6. Wenn ja, welche?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
- Hörgeräte	10	15
- CI	1	
- CI + Hörgerät	2	
- Hörgerät einseitig	1	
- keine Angaben	1	

7. Wie häufig sprechen Sie im Alltag mit anderen Personen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	16
selten	0	
manchmal	4	
oft	5	
immer	7	

8. Wie häufig werden Sie im Alltag gut von anderen Personen verstanden?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	16
selten	0	
manchmal	3	
oft	7	
immer	6	

9. Wie verständigen Sie sich im Alltag?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
Lautsprache ohne Absehen	1	16
Lautsprache mit Absehen	13	
Schreiben	0	
Deutscher Gebärdensprache (DGS)	2	
Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG)	0	
Fingeralphabet	0	
Nonverbalen Hilfsmitteln (Zeigen, Zeichnungen, Gestik)	0	

10. Sind Sie im Alltag auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel (Bildtelefon, akustische Lichtsignale, Vibration etc.) angewiesen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	1	16
selten	4	
manchmal	4	
oft	2	
immer	5	

Am Arbeitsplatz:

11. Welchen Beruf üben Sie aus?

Antwort:
keine Angaben
Buchbinder
Projektmanager
EDV-Sachbearbeiter
Elektroniker
Immobilienkaufmann
Fräser
Hörgeräteakustikerin
Fachangestellte für Bürokommunikation
Bürokauffrau
Service am Bahnhof
Mediengestalter
Industriemechaniker
Lackierer
gesetzlicher Betreuer

12. Wie häufig sprechen Sie an Ihrem Arbeitsplatz mit anderen Personen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	1	15
selten	2	
manchmal	2	
oft	4	
immer	6	

Bei der Arbeitssuche:

13. Spielte es bei Ihrer Berufswahl eine Rolle, ob Sie mit anderen Personen sprechen müssen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	4	15
selten	3	
manchmal	2	
oft	2	
immer	4	

14. Sind schon einmal sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, z.B. beim Führen von Vorstellungsgesprächen, vorgekommen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	8	15
nein	7	

15. Wenn sprachliche Schwierigkeiten aufgetreten sind, woraus bestanden diese?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
Probleme beim Verstehen und Begreifen von Sprache	4	12
Probleme mit der Aussprache	2	
Probleme im grammatikalischen Bereich (Satzbau etc.)	0	
Probleme bei der Gesprächsführung (Blickkontakt, Gestik, fehlende Aufmerksamkeit etc.)	4	
Sonstiges	2	

16. Wie oft sind sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche aufgetreten?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	6	16
selten	5	
manchmal	4	
oft	0	
immer	1	

17. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten aufgetreten sind, weil Ihr Arbeitgeber sprachliche Schwierigkeiten hat?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	7	16
selten	4	
manchmal	3	
oft	1	
immer	1	

18. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten aufgetreten sind, weil Sie selber sprachliche Schwierigkeiten haben?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	5	16
selten	4	
manchmal	6	
oft	0	
immer	1	

19. Würden Sie im Nachhinein sagen, dass eine Schulung, die die mündliche Kommunikation bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützt, vor der Bewerbung sinnvoll wäre?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	9	16
nein	7	

7.3.3 Fragebogen Arbeitssuchende

Angaben zur Person:

1. Geschlecht:

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
weiblich	2	8
männlich	6	

2. Alter:

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
16	1	8
23	2	
26	2	
28	1	
36	1	
39	1	

3a. Hörverlust in dB auf dem rechten Ohr :

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
leicht (20 – 30 dB)	0	8
mittel (30 – 60 dB)	2	
schwer (60 – 90 dB)	1	
sehr schwer (> 90 dB)	5	

3b. Hörverlust in dB auf dem linken Ohr :

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
leicht (20 – 30 dB)	0	8
mittel (30 – 60 dB)	2	
schwer (60 – 90 dB)	1	
sehr schwer (> 90 dB)	5	

4. Wann begann Ihre Hörschädigung?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
von Geburt an	5	8
während der Sprachentwicklung	3	
nach der Sprachentwicklung	0	

5. Nutzen Sie eine Hörhilfe?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	7	8
nein	1	

6. Wenn ja, welche?

Antwort:
- Hörgeräte
- bds. Unitron Latitude 16HP (Hörgeräte)
- CI

7. Wie häufig sprechen Sie im Alltag mit anderen Personen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	8
selten	1	
manchmal	1	
oft	3	
immer	3	

8. Wie häufig werden Sie im Alltag gut von anderen Personen verstanden?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	1	8
selten	0	
manchmal	1	
oft	3	
immer	3	

9. Wie verständigen Sie sich im Alltag?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
Lautsprache ohne Absehen	0	9
Lautsprache mit Absehen	7	
Schreiben	0	
Deutscher Gebärdensprache (DGS)	2	
Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG)	0	
Fingeralphabet	0	
Nonverbalen Hilfsmitteln (Zeigen, Zeichnungen, Gestik)	0	

10. Sind Sie im Alltag auf ein unterstützendes Kommunikationshilfsmittel (Bildtelefon, akustische Lichtsignale, Vibration etc.) angewiesen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	2	8
selten	2	
manchmal	4	
oft	0	
immer	0	

Bei der Arbeitssuche:

11. Für welchen Beruf interessieren Sie sich?

Antwort:
- IT-Administrator
- Kaufmann im Einzelhandel
- Mediengestaltung
- Lagerist & KFZ-Mechaniker
- Biologie
- Bauzeichnerin in Minijob

12. Spielt es bei Ihrer Berufswahl eine Rolle, ob Sie mit anderen Personen sprechen müssen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	1	8
selten	0	
manchmal	3	
oft	2	
immer	2	

13. Wie häufig möchten Sie an Ihrem zukünftigen Arbeitsplatz mit anderen Personen sprechen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	8
selten	1	
manchmal	3	
oft	1	
immer	3	

14. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten auftreten können, weil Ihr Arbeitgeber sprachliche Schwierigkeiten hat?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	0	8
selten	3	
manchmal	4	
oft	0	
immer	1	

15. Glauben Sie, dass Verständigungsschwierigkeiten auftreten können, weil Sie selber sprachliche Schwierigkeiten haben?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	2	8
selten	3	
manchmal	1	
oft	1	
immer	1	

16. Sind schon einmal sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, z.B. beim Führen von Vorstellungsgesprächen, vorgekommen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	4	8
nein	4	

17. Wenn ja, wie oft sind sprachliche Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche aufgetreten?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
nie	3	7
selten	2	
manchmal	1	
oft	0	
immer	1	

18. Wenn sprachliche Schwierigkeiten aufgetreten sind, woraus bestanden diese?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
Probleme beim Verstehen und Begreifen von Sprache	4	7
Probleme mit der Aussprache	3	
Probleme im grammatikalischen Bereich (Satzbau etc.)	0	
Probleme bei der Gesprächsführung (Blickkontakt, Gestik, fehlende Aufmerksamkeit etc.)	0	
Sonstiges	0	

19. Fänden Sie eine Schulung bei der an der Verbesserung der mündlichen Kommunikation bei z.B. Vorstellungsgesprächen gearbeitet wird, hilfreich bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	5	8
nein	3	

20. Würden Sie an einer solchen Schulung teilnehmen?

Antwort:	Anzahl:	Insgesamt:
ja	5	8
nein	3	