

Personalentwicklungskonzepte der bfz Bildungsforschung für hörgeschädigte Menschen

# MEHR PARTIZIPATION AN BETRIEBSINTERNER KOMMUNIKATION

**Birgit Distler**

Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen soll auch im beruflichen Feld die Chancengleichheit für die Betroffenen verbessern. Wie die Integration in Arbeit und Beruf für hörgeschädigte Menschen erleichtert werden kann, zeigt die bfz Bildungsforschung mit einer neu konzipierten Weiterbildung, die sich nicht nur an die Hörgeschädigten selbst, sondern auch an Personalverantwortliche in Unternehmen wendet.

Eine adäquate berufliche Weiterbildung, die die Ausprägung der Behinderung mit berücksichtigt, kann die berufliche Situation behinderter Menschen verbessern. Diese sind aber gerade selten unter den Teilnehmenden beruflicher Qualifizierungen (vgl. bfz Bildungsforschung 2001). Dies ist ein Manko, das in den nächsten Jahren noch größere Auswirkungen nach sich ziehen wird. Neben dem Fachwissen spielen aber gerade auch soziale Kompetenzen im beruflichen Alltag eine tragende Rolle. Wer beispielsweise über gute Gesprächsstrategien verfügt, der kann auch schwierigere Kommunikationssituationen besser meistern. Eigens zugeschnittene Weiterbildungskonzepte sind gefragt, die sich der Probleme der spezifischen Behinderung und der daraus resultierenden Konsequenzen für das Arbeitsleben annehmen.

Für hörgeschädigte Menschen sind mit der Verständigung Komplikationen verbunden; sie müssen auf weitere Ressourcen zurückgreifen, wenn sie

mit anderen interagieren. Dabei ist der Grad der Hörbehinderung ausschlaggebend. Bei einer leichten Schwerhörigkeit sind die Auswirkungen noch nicht so gravierend. Da nur in wenigen Situationen Schwierigkeiten zu Tage treten (z.B. in Teamsitzungen), sind die Betroffenen der Ansicht, dass sie kein Hörgerät benötigen. Beschäftigte mit einer mittel- bis hochgradigen Schwerhörigkeit können sich der Gegebenheit, dass das Hören nicht mehr problemlos funktioniert, nicht entziehen. Neben dem Tragen eines Hörgeräts wird von den Lippen abgelesen oder die Gebärdensprache erlernt, um den auditiven Mangel zu kompensieren. Sie verfügen über Sprachkompetenz, hören aber ihre Stimme nicht mehr richtig. Dies führt dazu, dass die Lautstärke der eigenen Stimme nicht richtig eingeschätzt werden kann.

Bei gehörlosen Personen muss zwischen prälingualer Ertaubung und Spätertaubung unterschieden werden. Als prälingual ertaubt wird eingestuft,

wer vor dem Zeitpunkt des Spracherwerbs gehörlos wurde. Meist wird die Deutsche Gebärdensprache (DGS) bei der Verständigung untereinander verwendet, bei älteren Personen die lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG). Bei späterer Taubheit gestaltet sich die Situation anders. Weil sie sich Sprachkompetenzen aneignen konnten, prägt sich auch die Hörbehinderung anders aus. Das Lippenablesen fällt leichter und der gehörlose Mensch hat ein Gefühl für die Intensität der sprachlichen Laute, derer er sich bedient.

---

## Der Gebärdendolmetscher kann nicht überall sein

---

Für hörgeschädigte Menschen ist die Verständigung mit normal hörenden Kolleg(inn)en mit Schwierigkeiten verbunden. Im Arbeitsleben führt dies nicht selten zu Komplikationen und hat negative Konsequenzen für die Arbeitsabläufe. Wenn Gebärdendolmetscher hinzugezogen werden – etwa in Großveranstaltungen o.Ä. beschränkt. Kurzfristige Meetings oder Abteilungsbesprechungen finden ohne sie statt. In solchen Fällen ist es von Vorteil, wenn der Arbeitnehmer mit einer Hörbehinderung selbst aktiv wird und Änderungen, die zu einer besseren Verständigung führen, vornimmt.

Die bfz Bildungsforschung hat gemeinsam mit dem Berufsbildungswerk Nürnberg für Hör- und Sprachgeschädigte eine Weiterbildung für hörbehinderte Beschäftigte mit dem Titel »Kommunikation am Arbeitsplatz« konzipiert. In dieser Qualifizierung lernen die Teilnehmenden neue Gesprächsstrategien kennen und optimieren ihre eigenen Verhaltensmuster. Damit Änderungswünsche im Betrieb sowie Weiterbildungserfordernisse der Teilnehmenden auch weiterverfolgt werden, wird jeweils im Anschluss ein Feedback-Workshop für die Schwerbe-

hindertenvertretungen bzw. die direkten Vorgesetzten in den beteiligten Unternehmen angeboten.

Grundsätzlich ist die Konzeption so angelegt, dass schwerhörige und gehörlose Arbeitnehmer getrennt qualifiziert werden. Dies hat sich bei den ersten Durchläufen im Frühjahr und Sommer 2003 auch bewährt. Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass unterschiedliche Probleme bei der Kommunikation am Arbeitsplatz vorliegen oder das Lerntempo stark divergiert. Nicht zuletzt müssen die Arbeitsmaterialien bei den Zielgruppen entsprechenden Anforderungen unterliegen: Insbesondere gehörlose Menschen beherrschen Grammatik und Syntax nur rudimentär, und übertragene Wortbedeutungen werden nicht verstanden. Bei beiden Zielgruppen ist außerdem

darauf zu achten, dass das Seminar u.a. in einfacher Sprache, sehr konkret und anwendungsbezogen durchgeführt wird. Auch der Referent muss sich unterschiedlich auf die jeweilige Zielgruppe einstellen. Im Kreis der gehörlosen Menschen müssen ggf. beide o.g. Gebärdensprachen beherrscht

werden. Allerdings ist das Gebärden kein Garant für eine reibungslose Verständigung.

Änderungen mit nachhaltiger Wirkung können dann erzielt werden, wenn Kollegen und Vorgesetzte in diesen Prozess integriert werden. Gerade für das berufliche Umfeld besteht oft eine große Unsicherheit im Umgang mit behinderten Mitarbeitern. Die bfz Bildungsforschung thematisiert diese Probleme in einem Workshop zum Thema »Optimale Zusammenarbeit mit hörgeschädigten Mitarbeitern« für Kollegen und Vorgesetzte und gibt Hilfe-

stellung für schwierige individuelle Situationen.

### Informationsportal für Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertretungen

Zudem hat die bfz Bildungsforschung mit ihrem Partner RE-INTEGRA ein barrierefreies Informationsportal zu diesem Themenkomplex generiert. Auf der Website [www.kompetenz-plus.de](http://www.kompetenz-plus.de) sind speziell auf die Zielgruppe Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertretungen zugeschnittene Informationen zu den Bereichen Ausbildung, Integration und Beschäftigung enthalten. Das offene Forum bietet die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen.

Ein Schwerpunkt des Informationsportals ist die Rehabilitation und Personalentwicklung behinderter Beschäftigter. Neben Hinweisen, wie eine für den Betrieb adäquate Qualifizierung umgesetzt werden kann, ist das Bildungsangebot für behinderte Menschen abzurufen.

Die verschiedenen

Ansatzpunkte des Projekts Kompetenz-plus zielen darauf, die Integration und langfristige Beschäftigung schwer- und insbesondere sinnesbehinderter Menschen ins Arbeitsleben zu erleichtern und zu fördern. Aber: Es gibt kaum Referenten, die über die erforderlichen Kompetenzen für die Personalentwicklung behinderter Menschen verfügen. Ein weiteres Hindernis stellt die Sensibilisierung der Unternehmen für die Situation der hörgeschädigten Beschäftigten dar. Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen muss ein höheres Problembewusst-

sein geschaffen werden. Diese Zielgruppe soll zukünftig in den Integrationsprozess stärker involviert werden. Für die Förderung der Integration behinderter Mitarbeiter wäre eine Forcierung betrieblicher Ausbildungen oder Teilqualifizierungsmaßnahmen von entscheidendem Vorteil. Kombinierte Bildungsmaßnahmen, die betriebliche und außerbetriebliche Anteile verbinden, könnten hier hilfreich sein. Dies hat jedoch Konsequenzen: Zum einen müssen innerbetriebliche Ausbilder von vornherein in diesem Bereich qualifiziert (ADA-Ausbildung) und mit behinderungsspezifischem Know-how ausgestattet (Schulungen, Online-Informationen, Beratung) werden. Zum anderen sind Arbeitgeber für diese Aufgabe zu gewinnen.

#### Literatur

bfz Bildungsforschung (Hg.) (2001): Beschäftigungssituation und Qualifizierungsbedarf schwerbehinderter Mitarbeiter in Betrieben. Nürnberg

#### Abstract


*Common staff qualification concepts hardly ever pay attention to the needs of disabled people. Qualification measures for sensorically handicapped employees must, however, yield a surplus. Above and beyond the teaching of professional know-how, problems have to be addressed which derive from the handicap and affect day-to-day work. The article gives information about a further education concept for people with hearing disabilities and about the chances and difficulties in its implementation.*



Birgit Distler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der bfz Bildungsforschung in Nürnberg

Kontakt: [hilger.annelies@bf.bfz.de](mailto:hilger.annelies@bf.bfz.de)

Die beiden Weiterbildungsveranstaltungen sind in das Projekt Kompetenz-plus eingebettet, das vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung gefördert wird. Noch bis zum Ende des Jahres haben Unternehmen die Möglichkeit, diese Seminare unentgeltlich in Anspruch zu nehmen. Auch nach Beendigung des Projekts bleibt das Weiterbildungsangebot bestehen. Förderleistungen sind bei Bedarf über das zuständige Integrationsamt zu beantragen. Die Konzepte können zudem interessierten Betrieben zur innerbetrieblichen Umsetzung der Weiterbildung oder Bildungsträgern zur Verfügung gestellt werden.

 [www.kompetenz-plus.de](http://www.kompetenz-plus.de)