

Hilft Leichte Sprache bei der Arbeit?

| | |
|---|----|
| Kurz und knapp | 2 |
| Das wollten wir herausfinden | 3 |
| Das haben wir gemacht | 4 |
| Das haben wir in der ersten Befragung herausgefunden | 8 |
| Das heißt also | 12 |
| Das haben wir in der 2. und 3. Befragung herausgefunden | 13 |
| Das heißt also | 18 |



Kurz und knapp

In diesem Abschnitt wollen wir die Fragen beantworten:

- Hilft Leichte Sprache bei der Arbeit?
- Können Texte in Leichter Sprache die Teilhabe bei der Arbeit verbessern?

Damit wir die Fragen beantworten können, haben wir 60 Menschen befragt.

Die Menschen wurden in zwei Gruppen eingeteilt.

Es gab eine Gruppe A und eine Gruppe B.

Die Menschen in Gruppe A wurden nur befragt.

Die Menschen in Gruppe B haben etwas über Leichte Sprache gelernt.

Sie haben auch Texte in Leichter Sprache für die Arbeit bekommen.

In beiden Gruppen waren

- Menschen aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung,
- Menschen aus Inklusions-Betrieben und von Außen-Arbeitsplätzen.

Die Ergebnisse auf die Fragen kann man in diesem PDF-Text nachlesen.

Außerdem wurden die Ergebnisse diskutiert.

Es wurde überlegt: Was kann man verbessern?

Die LeiSA-Studie hat darauf einige Antworten gefunden:

- Wir brauchen mehr Texte und verschiedene Themen in Leichter Sprache.
- Bei der Arbeit braucht man Texte, die wirklich bei der Arbeit helfen.
- Nur Texte in Leichter Sprache helfen nicht. Das Umfeld muss sich verändern. Mitarbeiter*innen in der Behinderten-Hilfe müssen ihre Einstellung ändern.
- Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen mitbestimmen und selbstbestimmen können. Dabei helfen Texte in Leichter Sprache.

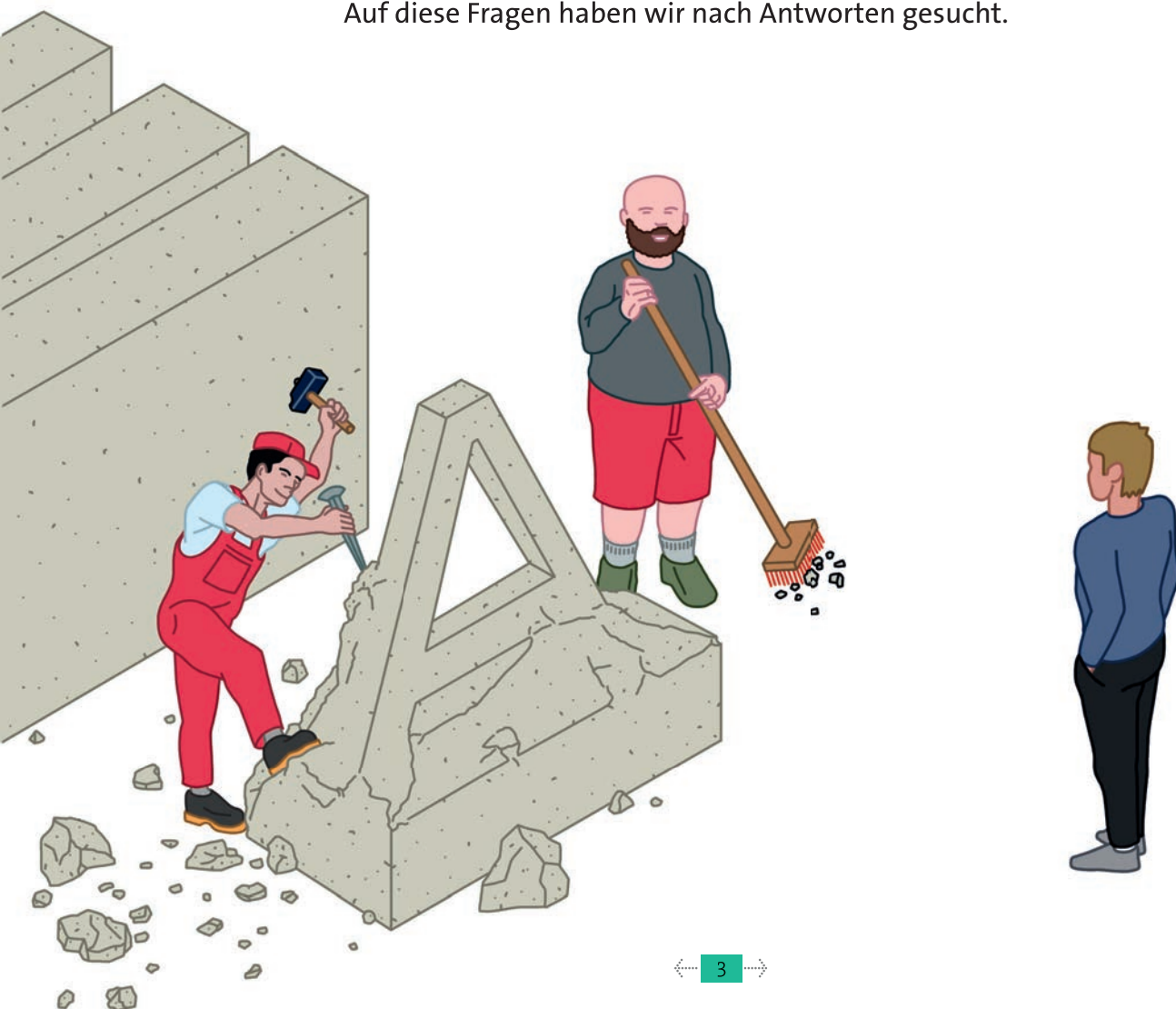
Das wollten wir herausfinden

Im PDF 1 haben wir beschrieben,
warum Leichte Sprache bei der Arbeit wichtig sein kann.

Mit unserer Forschung wollten wir herausfinden:

Kann Leichte Sprache die berufliche Teilhabe verbessern?
Wie verändert sich die berufliche Teilhabe,
wenn Menschen bei der Arbeit Leichte Sprache nutzen können?

Auf diese Fragen haben wir nach Antworten gesucht.



Das haben wir gemacht

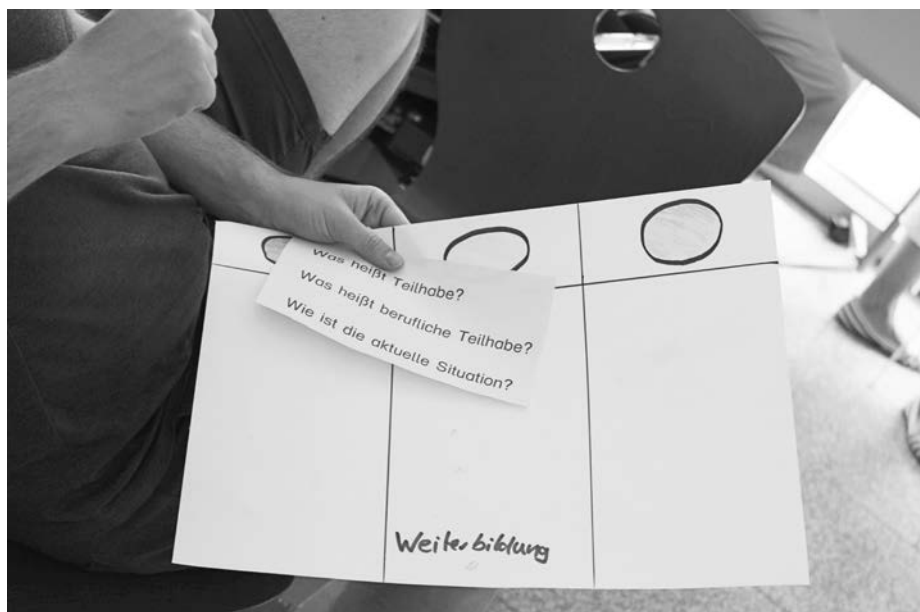
Wir haben die berufliche Teilhabe untersucht.

Dabei haben wir 3 Bereiche genau angeschaut:

- Das Können bei der Arbeit, dazu sagt man auch Kompetenz
- Das Wollen bei der Arbeit, dazu sagt man auch Motivation
- Das Wohlfühlen bei der Arbeit, dazu sagt man auch Zufriedenheit

Wir wollten herausfinden,
ob die Menschen durch Leichte Sprache zufriedener werden.
Und mehr Lust auf die Arbeit haben.
Und ob sie ihre Arbeit besser machen können.

Auf der nächsten Seite können Sie nachlesen,
was zum Wohlfühlen, Wollen und Können dazugehört.



Wohlfühlen, Wollen und Können und was dazugehört.

Können (Kompetenzen)

Wie gut kann ich meine Arbeit machen?

Wie gut weiß ich über die Dinge bei meiner Arbeit Bescheid?

Wie viel Fach-Kompetenz habe ich?

Wollen (Motivation)

Was motiviert mich zur Arbeit zu gehen?

Ist es eher der Spaß an der Arbeit oder das Geld was ich dafür bekomme? Kommen die Gründe von innen oder von außen?

Wohlfühlen (Zufriedenheit)

Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit?

Und wie zufrieden bin ich mit meinen Kolleg*innen und dem ganzen Arbeitsumfeld?

Gründe, die von innen kommen

sind zum Beispiel:

Wenn man zur Arbeit geht,

weil es für einen selbst wichtig ist.

Oder weil man Spaß an der Arbeit hat.

Das bedeutet, die Motivation für die Arbeit liegt bei einem selbst.

Gründe, die von außen kommen

sind zum Beispiel:

Wenn man zur Arbeit geht, weil man etwas dafür bekommt.

Zum Beispiel Geld oder Anerkennung.

Das bedeutet, die Motivation für die Arbeit kommt von außen.



Fach-Kompetenz bedeutet:

Es geht um das Wissen und Können bei der Arbeit. Ich weiß gut über meine Arbeit Bescheid. Ich weiß gut, wie ich meine Arbeit machen muss. Dadurch kann ich meine Arbeit gut machen.

Sozial-Kompetenz bedeutet:

Bei der Arbeit komme ich mit den Menschen gut aus. Ich weiß, wie ich gut mit Kolleg*innen auskommen kann. Ich kann sagen, wie andere mit mir umgehen sollen.



Das haben wir gemacht

Wen haben wir befragt.

Wir wollten herausfinden:
Wie hat sich die berufliche Teilhabe durch Leichte Sprache verändert?

Um die Fragen zu beantworten,
haben wir eine Vergleichs-Studie gemacht.
Bei uns gab es zwei Gruppen:
Gruppe A und Gruppe B
Beide Gruppen haben wir 3 Jahre begleitet.

In Gruppe A gab es keine Veränderungen.
Man sagt auch Vergleichs-Gruppe dazu.
Alles wird so gelassen wie es ist.

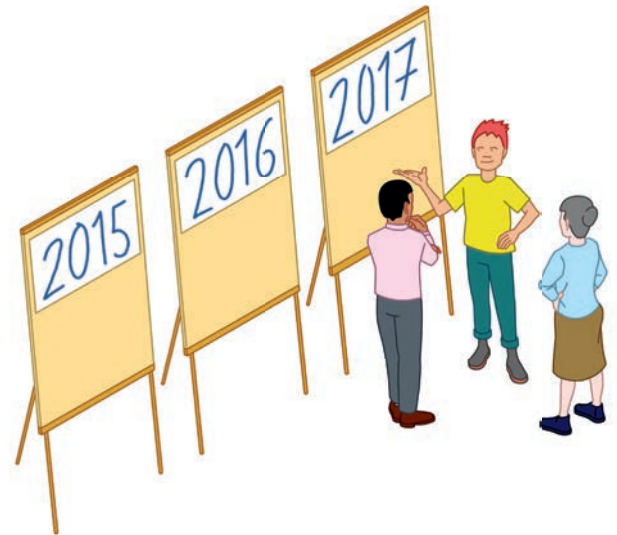
Bei Gruppe B gab es Veränderungen.
Sie haben Texte in Leichter Sprache für den Arbeitsplatz bekommen.
Es gab eine Schulung zur Leichten Sprache zusammen mit den Chef*innen.

In beiden Gruppen waren 30 Menschen.
10 waren aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung.
10 Menschen von einem Außen-Arbeitsplatz.
10 Menschen aus einem Inklusions-Betrieb.

Insgesamt haben 60 Menschen teilgenommen.

Die Menschen in den Gruppen heißen Teilnehmer*innen.
Sie haben an der Studie teilgenommen.

Das haben wir gemacht



So haben wir befragt.

Damit man Veränderungen erkennen kann, haben wir die Menschen zu verschiedenen Zeitpunkten befragt. Die Zeitpunkte waren 2015, 2016 und 2017.

Einmal pro Jahr wurde eine Befragung durchgeführt. Jedes Jahr haben wir Gruppe A und Gruppe B befragt. So haben wir herausgefunden, wie sich die Teilhabe bei der Arbeit verändert hat.

Gruppe A haben wir immer nur befragt.

Aber mit Gruppe B haben wir eng zusammengearbeitet. Es gab drei Dinge, die wir mit Gruppe B gemacht haben:

1. Wir haben uns die Arbeitsplätze angeschaut.

Das bedeutet, wir haben die Teilnehmer*innen bei der Arbeit besucht.

Dort haben wir untersucht,

- wie gearbeitet wird.
- wo es Barrieren beim Verstehen gibt.

So konnten wir erkennen:

Welche Texte in Leichter Sprache sind für die Personen wichtig?

2. Die Teilnehmer*innen haben Texte in Leichter Sprache für die Arbeit bekommen.

3. Die Teilnehmer*innen haben mit den Chef*innen an einer Schulung zur Leichten Sprache teilgenommen.

Das haben wir in der ersten Befragung herausgefunden



Ergebnisse aus der 1. Befragung

Die erste Befragung war 2015.
Dort haben wir Gruppe A und B gefragt,
wie sie ihr Können, Wollen und Wohlfühlen einschätzen.

Menschen auf Außenarbeitsplätzen sagen, dass sie für ihre Arbeit
alles wissen und können.

Menschen in Integrations-Betrieben schätzen sich selbst nicht
ganz so gut ein.

Alle Befragten sagen:

Sie haben wenig Selbst-Vertrauen um selbst etwas zu verändern.
Sie dürfen nicht viel selbst bestimmen und nicht viel selbstständig
machen.

Und:

Für viele ist das Geld der wichtigste Grund zu arbeiten.

Mit der Bezahlung sind Menschen in Inklusionsbetrieben
am zufriedensten.

In Werkstätten für behinderte Menschen gibt es die größte
Zufriedenheit mit den Chefs.

Auf den nächsten Seiten zeigen wir die einzelnen Ergebnisse:

Das haben wir in der ersten Befragung herausgefunden

Zum Können zählt die Fach-Kompetenz und die Sozial-Kompetenz

Ergebnisse zur Fach-Kompetenz:

Was ist Fach-Kompetenz?

Das Wort Kompetenz kann mit Können übersetzt werden.

Bei der Fach-Kompetenz geht es deshalb um zwei Dinge:

- Wie gut kann man die Dinge für die Arbeit.
- Wie gut ist das Wissen über die eigene Arbeit.

Die Menschen schätzen sich als sehr **kompetent** ein.

Sie sagen, dass sie ihre Arbeit sehr selbstständig machen können.

Und dass sie genau wissen, was sie bei der Arbeit tun müssen.

Menschen auf einem Außen-Arbeitsplatz finden sich am meisten kompetent. Am wenigsten kompetent empfinden sich Menschen in einem Inklusions-Betrieb.

Ergebnisse zur Sozial-Kompetenz:

Was ist Sozial-Kompetenz?

Bei der Sozialkompetenz geht es um die Frage:

Wie gehe ich mit meinen Mitmenschen um.

Was ist mir wichtig beim Zusammenleben.

Die Befragten setzen sich für andere Personen ein und helfen.

Sie verhalten sich fair. Sie stehen für andere ein.

Aber:

Sie haben weniger Selbst-Vertrauen, um selbst etwas zu verändern.

Sie können sich weniger gut selbst durchsetzen.

Das haben wir in der ersten Befragung herausgefunden

Ergebnisse zum Wollen:

Wir wollten herausfinden, warum die Menschen arbeiten gehen.

Die Befragten sagen:

Oft kommt die Motivation von außen.

- 30 Prozent sagen: *Geld ist der wichtigste Grund.*
- 22 Prozent nennen eine *tolle Chefin* oder einen *tollen Chef* als Grund.
- 15 Prozent sagen: *Der Spaß an der Arbeit ist der wichtigste Grund.*

In der Werkstatt für Menschen mit Behinderung sagen viele:
*Sie wollen ihre Freunde und nette Kolleg*innen treffen.*

Ergebnisse zum Wohlfühlen:

Die Befragten sagen:

Sie sind mit der Arbeit sehr zufrieden.

Die Arbeit macht Spaß.

85 Prozent sind stolz darauf, für ihre Werkstatt zu arbeiten.

Am wenigsten zufrieden sind sie mit drei Dingen:

- Es ist schwierig sich selbst einzubringen.
- Es ist schwierig sich selbst zu organisieren.
- Es wird viel vorgegeben.



Besonders auffällig ist:

**Die größte Zufriedenheit mit den Chef*innen gibt es in der Werkstatt.
Das ist deutlich mehr als in Inklusions-Betrieben.**

Beim Lohn ist das anders.

Mit dem Lohn sind 74 Prozent der Menschen in Inklusions-Betrieben zufrieden.

Aber nur 68 Prozent der Menschen in der Werkstatt sind mit dem Lohn zufrieden.

Menschen in Inklusions-Betrieben sind nur mit ihrem Lohn zufriedener. Sonst ist ihre Zufriedenheit oft schlechter.

Das heißt also

Die meisten Menschen die wir befragt haben,
können ihre Arbeit gut und selbstständig machen.
Sie sagen aber auch:
Sie dürfen nicht viel selbst bestimmen.
Und nicht viel selbstständig machen.
Die Chefs bestimmen sehr viel.

Die Menschen sind sehr zufrieden mit ihren Chefs.
Das ist vor allem in der Werkstatt so.
Die Zufriedenheit mit den Chefs ist in Inklusions-Betrieben weniger.

In der Fokus-Gruppe haben wir über die Ergebnisse gesprochen.

Wir haben gemeinsam Erklärungen gesucht,
warum die Menschen so zufrieden sind.
Obwohl sie nicht viel mitbestimmen können.
Die Fokus-Gruppe hat gesagt:

- Es ist eine einfache Möglichkeit Verantwortung abzugeben.
- Die Menschen denken oft, der Chef kann es besser.
- Sie sind froh, dass sie nicht mitbestimmen müssen und nicht so viel machen müssen.

Wir vermuten: Dazu-gehören und Anerkennung ist für viele in der Werkstatt wichtiger als Selbst-Bestimmung.
Die Anerkennung kann durch Lob oder Geld kommen,
oder auch durch Freunde und Kolleg*innen.

Das heißt also

Unsere Ideen zur Erklärung der Ergebnisse

Über die Ergebnisse haben wir uns noch weitere Gedanken gemacht.

Menschen in der Werkstatt sind oft zufriedener als Menschen, die in Inklusions-Betrieben arbeiten.

Aber warum ist das so?

Die Ideen aus der Fokus-Gruppe:

Naja wenn ich da mal böse sein will,
die kennen nichts Anderes.

dass [...] ja die Chefs netter sind
als wie auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Außerdem gibt es in der Werkstatt Ansprechpersonen, die einen besser verstehen.

Auch andere Studien zeigen:

Wenn Menschen nichts anderes kennen, sind sie zufrieden mit ihrer Situation.

Das haben wir in der 2. und 3. Befragung herausgefunden.

Zusammenfassung:

Es gab zwei weitere Befragungen.
Die waren im Jahr 2016 und 2017.
Dadurch haben wir herausgefunden,
Wie sich das Können, das Wollen und die Zufriedenheit verändern.

Wir haben herausgefunden:
Nach der zweiten und dritten Befragung gab es Veränderungen.
Die Menschen sagen, dass Leichte Sprache bei der Arbeit hilft.
Zum Beispiel für die Orientierung.
Die Chefs sagen das auch.

Aber das Wohlfühlen und das Wollen von Menschen in der
Werkstatt wird schlechter.



Das haben wir in der 2. und 3. Befragung herausgefunden.

Wie verändert sich das Können?

Wir haben die Teilnehmer*innen gefragt:

Was hat sich durch die Teilnahme an der Studie verändert?
Es gab keine Antwortmöglichkeiten.
Alle Personen haben frei geantwortet.

Was sagen die Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen dazu?

Die Arbeitgeber*innen sagen,
dass Leichte Sprache bei der Arbeit hilfreich ist.
Alle sehen eine Verbesserung für die Arbeit der Menschen.

Eine Person hat gesagt:

Es hat Auswirkungen, weil sich unsere Mitarbeiter leichter orientieren können in den Abläufen, die täglich stattfinden.

Eine andere Person macht deutlich, dass nicht nur die Leichte Sprache allein hilfreich war. Sie sagt:

Also diese Zuwendung ganz speziell nur für sie mit der Befragung, auch dass es noch ein bisschen Geld dafür gab, das ist schon ne Aufwertung ihrer Person gewesen.

Das haben wir in der 2. und 3. Befragung herausgefunden.

Arbeitnehmer*innen (also die Menschen mit Behinderung) sagen:
Sie können besser lesen und sich besser ausdrücken.
Sie können besser miteinander sprechen, zum Beispiel wenn es ein Problem bei der Arbeit gibt.

Außerdem sind sie selbstständiger.
Das bedeutet,
sie können sich ihre Arbeit besser ohne Hilfe erledigen.

Sie sagen auch:
Es ist eine Chance für **Empowerment**.

Empowerment bedeutet hier:
Die eigene Selbst-Wirksamkeit wird gestärkt.
Man kann seine eigenen Fähigkeiten nutzen.
Und das eigene Leben selbstbestimmt gestalten.



Das bedeutet:
Die Teilnehmer*innen an der Studie sagen:
Die Teilnahme an der Studie hat zu guten Veränderungen geführt.

Das haben wir in der 2. und 3. Befragung herausgefunden.

Wie verändert sich das Wollen?

Wir wollten herausfinden, wie sich die eigene Motivation, also das eigene Wollen verändert.

Das ist wichtig, denn wenn man etwas von sich selbst aus will, dann gibt man sich mehr Mühe.

Man will seine eigenen Ziele erreichen.

Zum Beispiel bei der Arbeit.

In der Tabelle stehen die Ergebnisse.

| | Gruppe A | Gruppe B |
|-------------|---------------|-----------------|
| Werkstatt | Bleibt gleich | Wird schlechter |
| Außenarbeit | Bleibt gleich | Bleibt gleich |
| Integration | Bleibt gleich | Bleibt gleich |

Das Wollen bleibt bei fast allen gleich.

Aber nicht bei Menschen aus Gruppe B die in der Werkstatt arbeiten.

Sie sind nicht mehr so motiviert für die Arbeit.



Das bedeutet:

Die Texte in Leichter Sprache und die Schulung haben für die Motivation nicht geholfen.

Das haben wir in der 2. und 3. Befragung herausgefunden.

Wie verändert sich die Zufriedenheit?

Hier sieht man die Veränderung im Wohlfühlen in der Gruppe B.

| | Gruppe A | Gruppe B |
|-------------|---------------|-----------------|
| Werkstatt | Bleibt gleich | Wird schlechter |
| Außenarbeit | Bleibt gleich | Bleibt gleich |
| Integration | Bleibt gleich | Bleibt gleich |

Gruppe B hatte eine Schulung zur Leichten Sprache.
Und sie haben Texte in Leichter Sprache für die Arbeit bekommen.
Die Zufriedenheit wurde an drei verschiedenen Zeitpunkten gemessen.
Die Zufriedenheit verändert sich nicht bei allen.

Die Zufriedenheit der Menschen in der Werkstatt wird schlechter.
Das ist uns besonders aufgefallen.
Bei den anderen Gruppen bleibt sie fast gleich.



**Das bedeutet:
Die Texte in Leichter Sprache und die Schulung
haben für die Zufriedenheit nicht geholfen.**

Das heißt also

-
- Wie kommt es, dass Menschen die in der Werkstatt arbeiten
- unzufriedener werden?
 - nicht mehr so motiviert sind?
 - und sich selbst nicht mehr als so gut einschätzen?

Eine Person aus der Fokus-Gruppe hat gesagt:

Ja, glaube kann man meistens sagen, dass sie es meistens vorher nicht gewusst haben und aber dass die Verantwortlichen da, dass sie dann an Schulung teilnehmen und schlauer werden, massiv dagegen sind.

Eine andere Person hat gesagt:

Wenn du was, was du ändern willst, möchtest in Leichte Sprache, sagen die: ‚machen se, machen se‘ und das dauert ewig lang, bis die dann aus dem Knick kommen. [...]
Die denken wir kommen dann auch allein zurecht [...] wenn das Leichte Sprache ist, denken die, brauchen wir nicht.

Das heißt also

Wir haben die Studien-Teilnehmer*innen gefragt:
Was hat sich in den letzten 3 Jahren an ihrem Arbeitsplatz verbessert? Wir haben offene Fragen gestellt.
Die Antworten waren also nicht vorgegeben.
Die Teilnehmer*innen konnten frei antworten.

Die Teilnehmer*innen haben gesagt:

- Leichte Sprache macht die Arbeit einfacher.
- Das gemeinsame Sprechen im Team hat sich verändert.
- Sie können jetzt besser lesen. Und sie sind selbstständiger. Jetzt können sie Kolleg*innen helfen. Und müssen weniger nachfragen.
- Die Teilnehmer*innen fordern nun Texte in Leichter Sprache für die Arbeit ein.

Teilnehmer*innen aus Gruppe B haben das öfter gesagt.

Also kann man sagen:

- Texte in Leichter Sprache bei der Arbeit führen dazu, dass man mehr selbstbestimmen möchte.
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung ermöglichen diese Selbst-Bestimmung aber nicht.

Das heißt also

In der LeiSA-Studie wurde viel herausgefunden.
Aber was passiert nun mit den Ergebnissen?

Es gibt Materialien in Leichter Sprache für die Arbeit.
Vor allem in Werkstätten für Menschen mit Behinderung
Aber es gibt nur wenige Texte,
die dabei helfen eine bestimmte Arbeit besser zu machen
Es muss mehr Texte geben.
Texte die das Arbeiten erklären und erleichtern.
So dass man nachlesen kann.

Bisher wird viel erklärt.
Man kann es aber nicht immer nachlesen.
Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen dann oft nachfragen.

Aufgaben für die Praxis

Für die Zukunft sind folgende Dinge wichtig:

1. Es muss viel mehr Materialien in Leichter Sprache geben.
Vor allem für den konkreten Arbeitsprozess.
Also für das, was man ganz genau machen soll.
2. Man braucht eine Kultur der Mitbestimmung und
der Selbst-Bestimmung.

Texte in Leichter Sprache dürfen keine **Alibi-Funktion** erfüllen.

Alibi-Funktion bedeutet:

Texte in Leichter Sprache dürfen nicht nur als Schein da sein.
Sie sollen genau das beschreiben was gebraucht wird.
Und sie sollen für alle verfügbar sein.
Genau dann, wenn sie gebraucht werden.