Anne Goldbach und Daniel Bergelt

Leichte Sprache am Arbeitsplatz

Sozialwissenschaftliche Ergebnisse und Praxisempfehlungen aus dem LeiSA-Projekt

UNIVERSITÄT LEIPZIG

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Anne Goldbach und Daniel Bergelt

Leichte Sprache am Arbeitsplatz

Sozialwissenschaftliche Ergebnisse und Praxisempfehlungen aus dem LeiSA-Projekt

LeiSA – Leichte Sprache im Arbeitsleben
Forschungsprojekt an der Universität Leipzig

Laufzeit: 11/2014 – 01/2018
Gefördert: vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Universität Leipzig: Institut für Förderpädagogik, Institut für Germanistik
Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health
Gesamtprojektleitung: Prof. Dr. Saskia Schuppener

UNIVERSITÄT LEIPZIG

Liebe Leserinnen und Leser,

Drei Jahre lang haben wir gemeinsam mit Menschen mit Behinderung zur Leichten Sprache am Arbeitsplatz geforscht. Manche von ihnen haben erst durch das Projekt erfahren, dass es Leichte Sprache gibt.

Die Ko-Forscherin Beate Schlothauer sagt:

„2014, da hab ich das erst erfahren von Leichter Sprache, was das ist mit der Leichten Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Dann habe ich mich damit beschäftigt.*

An der Leichten Sprache finde ich wichtig, dass jeder das versteht, nicht nur Menschen mit Lernschwierigkeiten. Auch Menschen die aus anderen Ländern kommen.

Ich finde es gut, dass jeder weiß, was Leichte Sprache ist … und manche sind da so begeistert und manche sind nicht begeistert, weil manche denken: oh das ist Kindersprache und das mit den Bildern ist nicht gut. Auch für die Arbeit ist Leichte Sprache wichtig. Arbeitsregelungen und der Arbeitsvertrag zum Beispiel müssen in Leichter Sprache sein, Reinigungspläne und die Bedienung von Maschinen.“

*Die Bezeichnung „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ ersetzt das Etikett „Menschen mit geistiger Behinderung“ und wurde von People First Vertreter*innen als Selbstbezeichnung gewählt.

Die Ko-Forscherin Beate Schlothauer wundert sich, dass sich nicht alle freuen, dass es die Leichte Sprache gibt.

„Manche sperren sich dagegen, es kommt auf die Werkstatt an“

Damit trifft Frau Schlothauer genau den Punkt!

Neben den Ergebnissen aus dem sprachwissenschaftlichen Teilprojekt (Literaturliste → S. 36), sollen mit dieser Veröffentlichung auch die Ergebnisse der Sozialwissenschaft für Praktiker*innen aufbereitet werden. Denn nach den drei Jahren Forschung wird ganz deutlich: **Besonders auf die Praktiker*innen kommt es an.**

Das LeiSA-Projekt

LeiSA – Leichte Sprache im Arbeitsleben
Forschungsprojekt an der Universität Leipzig

AUFBAU

Interdisziplinäres, partizipatives Forschungsprojekt

→ Linguistisches Teilprojekt
→ Förderpädagogisch-sozialwissenschaftliches Projekt

39 Monate Laufzeit

November 2014 – Januar 2018

4 Disziplinen

→ Förderpädagogik
→ Linguistik
→ Soziologie
→ Medizinsoziologie

PERSONEN

11 Forschende

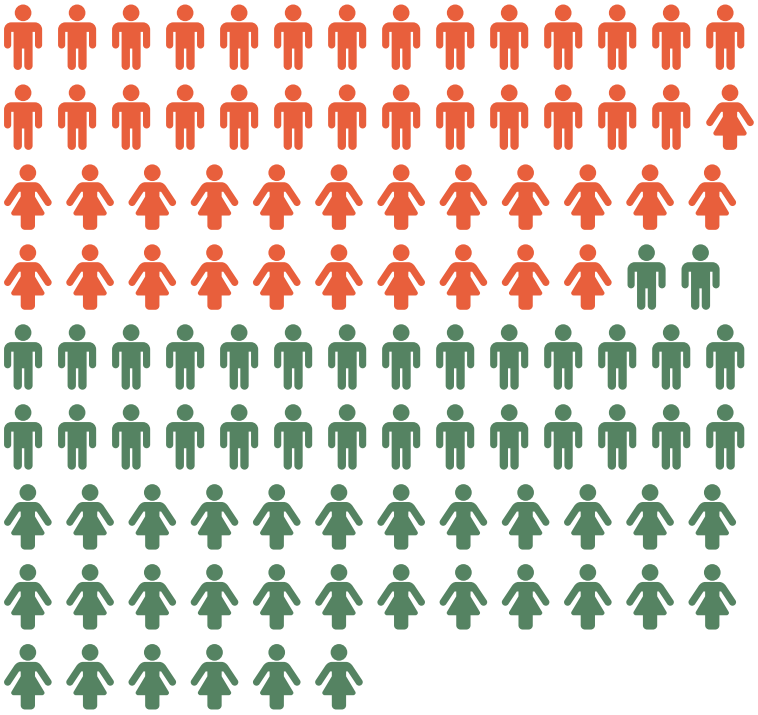
Linguistik: Prof. Dr. Ulla Fix (Teilprojektleitung)
Dr. Bettina M. Bock, Daisy Lange, Julia Schmidt
Förderpädagogik: Prof. Dr. Saskia Schuppener (Gesamtprojektleitung), Daniel Bergelt, Dr. Anne Goldbach, Nico Leonhardt, Noemi Vollmer, Dr. Marion Michel (Teilprojektleitung), Anja Seidel

Transkripendinnen: Jana Dietzel, Julia Hercher, Cindy Iuna Hoffmann, Janine Kaczmarzik, Franziska Nojack, Jennifer L. Setiawan, Julia Schmidt (Leitung)

5 Ko-Forschende

Wir haben mit dieser Fokusgruppe partizipativ geforscht:
Kristin Burkhardt
Dirk Herzog
Nicole Papendorf
Beate Schlothauer
Josef Ströbl

110 Studienteilnehmende



50 Teilnehmer*innen im linguistischen Teilprojekt, davon 30 Menschen mit Lernschwierigkeiten und 20 funktionale Analphabeten*innen.

60 Teilnehmer*innen im förderpädagogisch-sozialwissenschaftlichen Teil, an drei Arbeitsorten (20 aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung, 20 aus Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen der WfbM, 20 beschäftigt in integrativen Arbeitsverhältnissen).

ORTE

22 Beteiligte Orte
11 Kooperationspartner

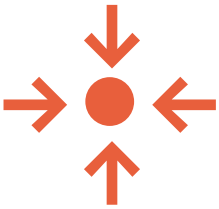
Erhebungen der Sozialwissenschaften:
1 Artern
2 Bad Kreuznach
3 Braunschweig
4 Dautphetal
5 Freiberg
6 Goslar
7 Gütersloh
8 Haldensleben
9 Hamburg
10 Kaarst
11 Kiel
12 Kirchberg
13 Leipzig
14 Marburg
15 München
16 Neuwied
17 Osnabrück

Erhebungen der Sprachwissenschaft:
18 Chemnitz
19 Herrnhut
20 Horburg
21 Leipzig
22 Merseburg

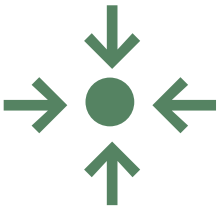
Institutionen und Personen, die das Projekt begleitet haben:
23 Diakonie am Thonberg Leipzig
24 Hochschule Merseburg (Prof. Kerstin Alexander, Prof. Dr. Michael Meng)
25 ISI Köln
26 Leben mit Handicaps e.V.
27 Lebenshilfe Bremen e.V.
28 Mensch zuerst e.V.
29 Netzwerk Leichte Sprache e.V.
30 PD Dr. Sandra Pappert (Universität Heidelberg)
31 Sabina Sieghart (Gestaltungsinsitut, Büro für Kommunikationsdesign, München)
32 Prof. Dr. Dagmar Barth-Weingarten (Universität Potsdam)
33 Prof. Dr. Gerd Antos (Universität Halle-Wittenberg)

ÜBER DAS PROJEKT HINAUS: WEITERFÜHRENDE AKTIVITÄTEN

2 Tagungen



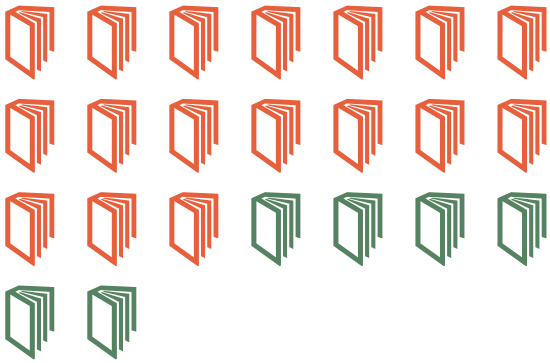
Tagung Linguistik:
13. – 15. April 2016, Leipzig
„Leichte Sprache“ im Spiegel theoretischer und angewandter Forschung
gefördert von der Landesdirektion Sachsen



Tagung Sozialwissenschaften:
22. – 24. März 2018, Leipzig
Exklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt? Unterstützung durch Leichte Sprache?
gefördert von der Landesdirektion Sachsen

OUTPUT

bisher 23 Publikationen



bisher 17 Publikationen im linguistischen Teilprojekt
6 Publikationen im sozialwissenschaftlichen Teilprojekt

Inhalt

LeiSA – Einführung in das Projekt

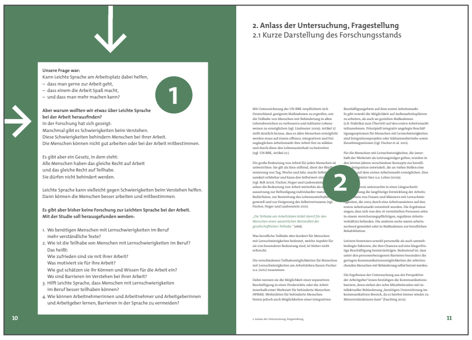
Vorwort 5
LeiSA-Infografik 6

Sozialwissenschaftliches Teilprojekt

1. Was will dieser Text sein – Aufbereitung der Inhalte für wen? 10
2. Anlass der Untersuchung, Fragestellung 12
2.1 Kurze Darstellung des Forschungsstands 13
2.2 Fragestellung 15
3. Partizipatives Forschen 16
3.1 Begründung der partizipativen Arbeitsweise 17
3.2 Beschreibung des gemeinsamen Forschens – an Beispielen 18
3.2.1 Theoriearbeit – Erarbeitung des Begriffes berufliche Teilhabe 18
3.2.2 Methodenerarbeitung 19
3.2.3 Ergebnisdiskussion 20
4. Ergebnisse aus der Forschung 22
4.1 Wie wird Leichte Sprache bisher im beruflichen Kontext von Menschen mit Behinderung genutzt? 23
4.1.1 Beschreibung des Vorgehens 23
4.1.2 Ergebnisse – Wer nutzt Texte in Leichter Sprache? 23
4.1.3 Ergebnisse – Welche Texte werden genutzt? 23
4.1.4 Schlussfolgerungen 23
4.2 Wie schätzen Menschen mit Behinderung ihre berufliche Teilhabe ein? 24
4.2.1 Beschreibung der Forschungsmethodik 25
4.2.2 Ergebnisse zum beruflichen Teilhabeempfinden 26
4.2.3 Schlussfolgerungen 28
4.3 Kann der Einsatz von Leichter Sprache die beruflichen Teilhabechancen verbessern? 30
4.3.1 Methodisches Vorgehen 31
4.3.2 Ergebnisse zu Veränderungen im beruflichen Teilhabeerleben 31
4.3.3 Veränderungen aus individuellen Perspektiven 33
4.3.4 Schlussfolgerungen 34
5. Impulse für die Praxis 36
Schlussfolgerungen 37
6. Literatur 38

Es gibt verschiedene Text-Arten.
Sie sehen verschieden aus:

1 Einfache Kurz-Zusammenfassungen:
Hier stehen die wichtigsten Informationen kurz zusammengefasst. Nicht alle Inhalte aus den längeren Texten kommen vor. Die Kurzzusammenfassungen haben eine größere Schrift. Man erkennt sie am grünen oder weißen Pfeil.


Unsere Frage war:
Kann Leichte Sprache am Arbeitsplatz dabei helfen,
– dass man gerne zur Arbeit geht,
– dass einem die Arbeit Spaß macht,
– und dass man mehr machen kann?

Aber warum wollten wir etwas über Leichte Sprache bei der Arbeit herausfinden?
In der Forschung hat sich gezeigt:
Manchmal gibt es Schwierigkeiten beim Verstehen.
Diese Schwierigkeiten behindern Menschen bei ihrer Arbeit.
Die Menschen können nicht gut arbeiten oder bei der Arbeit mitbestimmen.

Es gibt aber ein Gesetz, in dem steht:
Alle Menschen haben das gleiche Recht auf Arbeit
und das gleiche Recht auf Teilhabe.
Sie dürfen nicht behindert werden.

Leichte Sprache kann vielleicht gegen Schwierigkeiten beim Verstehen helfen.
Dann können die Menschen besser arbeiten und mitbestimmen.

Es gibt aber bisher keine Forschung zur Leichten Sprache bei der Arbeit.
Mit der Studie soll herausgefunden werden:

1. Wo benötigen Menschen mit Lernschwierigkeiten im Beruf mehr verständliche Texte?
2. Wie ist die Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Beruf?
   Das heißt:
   Wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit?
   Was motiviert sie für ihre Arbeit?
   Wie gut schätzen sie ihr Können und Wissen für die Arbeit ein?
   Wo sind Barrieren im Verstehen bei ihrer Arbeit?
3. Hilft Leichte Sprache, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten im Beruf besser teilhaben können?
4. Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber lernen, Barrieren in der Sprache zu vermeiden?

10

2. Anlass der Untersuchung, Fragestellung
2.1 Kurze Darstellung des Forschungsstands

11

2 Längerer Text:
Hier stehen alle Informationen.

3 Stimmen der Nutzer und Nutzerinnen:
Hier sagen Menschen, was sie über unsere Forschung denken. Das sind Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen, die schlecht lesen können.
Die Aussagen stehen in grünen Sprechblasen.

„dass es daran liegt, dass die Chefs von den Chefs da bisschen gegen sind und dass das nicht so schnell funktioniert“ (Zitat 9. Fokusgruppentreffen, 6.7.2017, Minute, 11:18 – 11:25).

1. Was will dieser Text sein – Aufbereitung der Inhalte für wen?

LEKTÜREHINWEISE
Vor jedem Kapitel finden Sie eine ***vereinfachte Kurzzusammenfassung***: Sie enthält einen groben Überblick über die Inhalte im darauffolgenden Kapitel oder fasst die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen zusammen, die im ***längeren Text*** anschließend ausführlicher dargestellt werden. Die vereinfachten Kurzzusammenfassungen sind mit einem weißen Pfeil gekennzeichnet.

Fast in jedem Teil der Publikation lassen wir außerdem die Zielgruppe zu Wort kommen. Unter der Überschrift ***Stimmen der Nutzer und Nutzerinnen*** bringen wir Zitate von Studienteilnehmern oder Ko-Forschenden. Wir möchten so die Perspektive der Zielgruppe auf die verschiedenen Themen sichtbar machen. Oftmals bringen sie zusätzliche Gesichtspunkte zum Ausdruck, die man bei zukünftigen Entwicklungen diskutieren sollte. In jedem Fall regen die Äußerungen zur weiteren Auseinandersetzung mit den Themen und Ergebnissen an.

Leichte Sprache hat im öffentlichen Leben an Bedeutung gewonnen. Auch am Arbeitsplatz sind schriftliche Informationen oft von großer Bedeutung. Deshalb hat sich das Leipziger Forschungsprojekt LeiSA (→ Infografik) der Frage gewidmet ob und wie Leichte Sprache die berufliche Teilhabe für Menschen mit Lernschwierigkeiten verbessern kann.

Um Antworten auf die Frage zu finden, haben Wissenschaftler*innen aus der Sprachwissenschaft gemeinsam mit Forscher*innen aus den Sozialwissenschaften zusammengearbeitet.
Die Ergebnisse des sprachwissenschaftlichen Teilprojektes wurden bereits für Praktiker*innen aufgearbeiteten und veröffentlicht (Bock 2019 → Literatur).
Mit dieser Veröffentlichung sollen nun auch die Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Forschungsarbeit populärwissenschaftlich so aufbereitet werden, dass sie einer breiten Leser*innenschaft zugänglich sind.

Der folgende Text ist nicht in Leichter Sprache geschrieben.
Eine umfassende barrierefreie Aufbereitung der Projektergebnisse für Menschen mit Lernschwierigkeiten steht noch aus.

Dennoch ist jedem Abschnitt eine Zusammenfassung vorangestellt, die sich an der Leichten Sprache orientiert, so dass eine kurze Zusammenfassung für alle verständlich zur Verfügung steht. Zudem haben wir uns bemüht, die Untersuchung und ihre Ergebnisse möglichst verständlich darzustellen.

Eine sehr ausführliche Beschreibung des Sozialwissenschaftlichen Teilprojektes finden Sie bei: Goldbach/ Bergelt/ Seidel (i. Dr. → Literatur)

Unsere Frage war:
Kann Leichte Sprache am Arbeitsplatz dabei helfen,
– dass man gerne zur Arbeit geht,
– dass einem die Arbeit Spaß macht,
– und dass man mehr schaffen kann?

Aber warum wollten wir etwas über Leichte Sprache bei der Arbeit herausfinden?
In der Forschung hat sich gezeigt:
Manchmal gibt es Schwierigkeiten beim Verstehen.
Diese Schwierigkeiten behindern Menschen bei ihrer Arbeit.
Die Menschen können nicht gut arbeiten
oder nicht bei der Arbeit mitbestimmen.

Es gibt aber ein Gesetz, in dem steht:
Alle Menschen haben das gleiche Recht auf Arbeit
und das gleiche Recht auf Teilhabe.
Sie dürfen nicht behindert werden.

Leichte Sprache kann vielleicht gegen Schwierigkeiten beim Verstehen helfen.
Dann können die Menschen besser arbeiten und mitbestimmen.

Es gibt aber bisher keine Forschung zur Leichten Sprache bei der Arbeit.
Mit der Studie soll herausgefunden werden:

1. Wo benötigen Menschen mit Lernschwierigkeiten im Beruf mehr verständliche Texte?
2. Wie ist die Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Beruf?
   Das heißt:
   Wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit?
   Was motiviert sie für ihre Arbeit?
   Wie gut schätzen sie ihr Können und Wissen für die Arbeit ein?
   Wo sind Barrieren im Verstehen bei ihrer Arbeit?
3. Hilft Leichte Sprache, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten im Beruf besser teilhaben können?
4. Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber lernen, Barrieren in der Sprache zu vermeiden?

2. Anlass der Untersuchung, Fragestellung
2.1 Kurze Darstellung des Forschungsstands

Mit Unterzeichnung der UN-BRK verpflichtete sich Deutschland, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen zu verbessern und inklusive Lebensweisen zu ermöglichen (vgl. Lindmeier 2009). Artikel 27 stellt deutlich heraus, dass es allen Menschen ermöglicht werden muss auf einem offenen, integrativen und frei zugänglichen Arbeitsmarkt ihre Arbeit frei zu wählen und durch diese den Lebensunterhalt zu bestreiten (vgl. UN-BRK, Artikel 27.).

Die große Bedeutung von Arbeit für jeden Menschen ist unbestritten: Sie gilt als Sinn stiftend, dient der Rhythmisierung von Tag, Woche und Jahr, macht Selbstwirksamkeit erfahrbar und kann den Selbstwert steigern (vgl. BeB 2010). Fischer, Heger und Laubenstein (2011) sehen die Bedeutung von Arbeit weiterhin als eine Voraussetzung zur Befriedigung individueller materieller Bedürfnisse, zur Bestreitung des Lebensunterhaltes generell und zur Steigerung des Selbstvertrauens (vgl. Fischer, Heger und Laubenstein 2011).

„Die Teilhabe am Arbeitsleben bildet damit für den Menschen einen wesentlichen Bestandteil der gesellschaftlichen Teilhabe." (ebd).

Was berufliche Teilhabe aber konkret für Menschen mit Lernschwierigkeiten bedeutet, welche Aspekte für sie von besonderer Bedeutung sind, ist bisher nicht erforscht.

Die verschiedenen Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsleben fassen Fischer u.a. (2011) zusammen.

Dabei nennen sie die Möglichkeit einer separativen Beschäftigung in einer Förderstätte oder die Arbeit innerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Werkstätten für behinderte Menschen bieten jedoch auch Möglichkeiten einer integrativen Beschäftigungsform auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es gibt sowohl die Möglichkeit, auf Außenarbeitsplätzen zu arbeiten, als auch an gezielten Maßnahmen (z.B. Praktika) zum Übertritt auf den ersten Arbeitsmarkt teilzunehmen. Prinzipiell integrativ angelegte Beschäftigungsoptionen für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind Integrationsprojekte oder Inklusionsbetriebe sowie Einzelintegrationen (vgl. Fischer et al. 2011).

Für die Menschen mit Lernschwierigkeiten, die innerhalb der Werkstatt als Leistungsträger gelten, wurden in den letzten Jahren verschiedene Konzepte zur beruflichen Integration entwickelt, die an vielen Stellen eine Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Eine Übersicht bietet hier u.a. Lohse (2009).

Fasching (2012) untersuchte in einer Längsschnittuntersuchung die langfristige Entwicklung der Arbeitssituationen von Frauen und Männern mit Lernschwierigkeiten, die 2005 durch eine Arbeitsassistenz auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass sich von den 16 vermittelten Personen zehn in einem versicherungspflichtigen, regulären Arbeitsverhältnis befanden. Die anderen sechs waren arbeitssuchend gemeldet oder in Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation.

Letztere benennen sowohl personelle als auch umweltbedingte Faktoren, die ihre Chancen auf eine längerfristige Beschäftigung beeinträchtigen. Bedeutend ist, dass unter den personenbezogenen Barrieren besonders die geringen Kommunikationsmöglichkeiten der arbeitsuchenden Menschen mit Behinderung selbst betont werden.

Die Ergebnisse der Untersuchung aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen bestätigen die Kommunikationsbarriere, denn sieben der zehn Mitarbeitenden mit intellektueller Behinderung „benötigen Unterstützung im kommunikativen Bereich, da es hierbei immer wieder zu Missverständnissen kam" (Fasching 2012).

Zur Vermeidung von kommunikativen Missverständnissen bedarf es unter anderem eines vermehrten Einsatzes der Leichten Sprache, denn sie ermöglicht es Menschen mit Lernschwierigkeiten, in angemessener Weise an der Kommunikation und dem notwendigen Informationsaustausch teilzuhaben (vgl. Kupke/Schlummer 2010). Die Autor*innen machen deutlich, dass nur eine auf die Adressat*innengruppe angepasste Sprache Kommunikationsbarrieren beseitigen und Teilhabe ermöglichen kann. „Es ist die Aufgabe des Senders bzw. Autors eines Textes, sich auf den Empfänger auszurichten." (ebd.).

Bekräftigt wird diese Annahme durch Ergebnisse des Versuchsprojektes „Übergang Förderschule – Beruf" welches in München durchgeführt wurde. Hier wird bestätigt, dass die Informationsweitergabe zwischen den Beteiligten als wenig befriedigend erlebt wird. Heger und Laubenstein (2010) fordern daher eine Informationsvereinfachung, um diese Kommunikationsbarriere zu beseitigen.

Vor Beginn des Projektes gab es aber keine Untersuchung dazu, welche Texte in Leichter Sprache überhaupt an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stehen oder ob und wie diese Texte genutzt werden und welche Inhalte die Texte vermitteln. Es ist aber wichtig zu wissen, wie Leichte Sprache bei der Arbeit bisher genutzt wird und als wie hilfreich Praktiker*innen den Einsatz von Leichter Sprache einschätzen.

Nur so kann auch darüber nachgedacht werden, wie der Einsatz von Leichter Sprache (noch besser) dazu beitragen kann, die beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu verbessern. Diese Fragen sollen im Projekt beantwortet werden.

2.2 Fragestellung

Für das hier vorgestellte Projekt ergeben sich deshalb folgende Fragen:

1. **Wie werden Texte in Leichter Sprache bisher im beruflichen Alltag von Menschen mit Lernschwierigkeiten genutzt?**
   Gibt es Unterschiede zwischen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und einem Inklusionsbetrieb?

2. **Wie schätzen Menschen mit Lernschwierigkeiten ihre berufliche Teilhabesituation ein?**
   Gibt es Unterschiede zwischen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und einem Inklusionsbetrieb?

3. **Kann Leichte Sprache die berufliche Teilhabesituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten verbessern?**
   Gibt es Unterschiede zwischen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und einem Inklusionsbetrieb?

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Universität
forschen gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten.
Das nennt man partizipative Forschung.

Menschen mit Lernschwierigkeiten begleiten
den gesamten Forschungsprozess.
Man nennt sie auch Ko-Forschende.

Partizipative Forschung ist wichtig.
So können Menschen mit Lernschwierigkeiten wissen,
was über sie geforscht wird.
Sie können ihre Meinung zu der Forschung sagen.
Sie können sagen, was wichtige Fragen sind, über die geforscht werden soll.
Sie können sagen, wie geforscht werden soll, damit die Forschung
zu dem Leben von Menschen mit Lernschwierigkeiten passt.
Sie können die Forschung verändern, wenn sie die Forschung falsch finden.

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und Ko-Forschende
treffen sich regelmäßig.
Diese Treffen werden Fokusgruppen-Treffen genannt.

Ko-Forschende bringen ihre Alltagserfahrung ein.
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Ko-Forschende sprechen
über wichtige Begriffe und ihre Bedeutung.
Gemeinsam wird überlegt, wie eine Befragung gemacht wird.

Die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und die Ko-Forschenden
schauen sich gemeinsam die Ergebnisse an.
Sie beraten, was die Ergebnisse bedeuten können.
Am Ende überlegen alle, wie die Ergebnisse veröffentlicht werden sollen.

3. Partizipatives Forschen
3.1 Begründung der Partizipativen Arbeitsweise

In unsere Forschung haben wir von Anfang an Menschen mit Lernschwierigkeiten einbezogen. In der Wissenschaft wird dann von partizipativer Forschung gesprochen (dazu auch Buchner/Koenig/Schuppener 2006). Mithilfe von partizipativer Forschung können Forschungsprozesse inklusiver gestaltet werden. Durch die Beteiligung an der Forschung können die Menschen, die von der Forschung betroffen sind, als Expert*innen beeinflussen, welche Forschungsfragen relevant sind, auf welche Weise zu diesen Fragen geforscht werden soll und wie die Ergebnisse zu interpretieren sind. Sie werden so von Objekten der Forschung zu Subjekten, die zu Sachverhalten, die sie selbst betreffen, Stellung nehmen können. So erhält Forschung eine größere Relevanz für die Lebenssituationen der Menschen, die sie beforscht und beeinflusst und es werden Hürden der Teilhabe an akademischen Prozessen abgebaut. Zudem kann diese Möglichkeit der Teilhabe zu größerer Selbstermächtigung der Beteiligten führen.

Die Beteiligung von Menschen mit Lernschwierigkeiten geschieht in den Forschungsprojekten auf sehr unterschiedliche Weise. Manchmal werden sie als Mitglieder von Beratungsgremien bzw. Referenzgruppen gewonnen (z.B. Minkes et al. 1995, Porter et et al. 2006, Williams et al. 2005). In anderen Projekten werden sie als Interviewer*innen eingesetzt (z.B. Gramlich et al. 2002, Llyod et al. 2006, Lewis/ Porter 2004) oder gleich als Ko-Forschende, so dass sie den gesamten Forschungsprozess begleiten (z. B. March et al. 1997, Redmond 2005).

Ein partizipatives Vorgehen in der Forschung verlangt auch insgesamt ein Umdenken im Wissenschaftsbetrieb und fordert somit die bisherigen Wissenschaftsmodelle und „Wissensproduktion heraus, indem die Rollen und veranschlagten Kompetenzen von Wissenschaftler*innen in und durch solche Prozesse überdacht werden müssen – insbesondere hinsichtlich der in sie eingelagerten Machtverhältnisse“ (Kremsner, Buchner & Koenig 2016). Die in diesem Umbruch und in verschiedenen partizipativen Projekten aufkommenden forschungsethischen Fragen und Reflexionsnotwendigkeiten werden bereits von verschiedenen Autor*innen aufgegriffen und bearbeitet (vgl. u.a. Buchner 2008; Kremsner 2017; Hauser 2015).

In dem hier beschriebenen Projekt wurden Menschen mit Lernschwierigkeiten als Ko-Forschende einbezogen. Dafür wurde eine Fokusgruppe gegründet (vgl. Barr et al. 2003, Bollard 2003). In der Fokusgruppe arbeiten Forschende der Universität zusammen mit Menschen mit Lernschwierigkeiten, die ihre Erfahrungen aus dem Alltag einbringen. Zusammen werden Theorien und Begriffe erarbeitet. Es wird gemeinsam überlegt, wie eine Befragung aussehen könnte, welche Fragen gestellt werden sollen und wie die Fragen und Antwortmöglichkeiten formuliert sein sollen. Die Ergebnisse der Forschung werden anschließend gemeinsam ausgewertet und interpretiert.

5 Ko-Forschende

Wohnort der Ko-Forschenden:
Kassel, Bremen, Leipzig

Arbeitsbereiche der Ko-Forschenden:
WfbM, Außenarbeitsplatz, Selbstvertreterorganisation, Büro für Leichte Sprache

9 Treffen

66,5 Arbeitsstunden

3.2 Beschreibung des gemeinsamen Forschens – an Beispielen

3.2.1 Theoriearbeit – Erarbeitung des Begriffes berufliche Teilhabe

In der Fokusgruppe haben wir uns zunächst theoretisch mit Begriffen und Konzepten, die für den Forschungsprozess relevant waren, beschäftigt. Anfangs haben wir uns den Begriff der beruflichen Teilhabe angeschaut. Dabei haben wir uns als Erstes gefragt, was das Wort „Teilhabe“ für uns bedeutet.

Von den Mitgliedern der Fokusgruppe wurden die folgenden Überlegungen angestellt:
Teilhabe habe etwas mit Teilnahme, mit Teilnahmebescheinigung und mit Mitarbeit zu tun.

Was fällt euch zu Teilhabe ein:

„Stadtteil“
„Teilhabe ist bei Theater mitzuspielen“
„Teilnahme“
„teilnehmen“
„mitmachen“
„mitwirken“
„Teilnahmebestätigung“
„Teilhabeplan“

Es wurde aber auch schnell deutlich, dass es Dinge gibt, die man selbst nicht machen kann und an denen man nicht teilnehmen kann.

„Weil ich zum Beispiel konnte meinen Beruf den ich eigentlich machen wollte, konnte ich nicht machen. Weil mir ganz viele Leute gesagt haben, auch meine Lehrer, dass das nichts für mich ist. Und da haben ganz viele gesagt, das kann ich nicht machen aufgrund meiner Behinderung und aufgrund der Sache, dass ich meinen Abschluss nicht schaffe“

Anschließend beschäftigte sich die Fokusgruppe mit Gesetzen und offiziellen Dokumenten und mit den dort enthaltenen sehr unterschiedlichen Interpretationen und Verwendungen des Begriffs der Teilhabe.

Indem in der Fokusgruppe die persönliche Bedeutung von beruflicher Teilhabe diskutiert wurde, konnten persönliche Erfahrungen und Erlebnisse mit den Forschungsaspekten verknüpft werden. So kann die Relevanz der Forschungsfragen, aber auch des Themas per se überprüft und Aspekte von beruflicher Teilhabe, die besondere Relevanz haben, besonders hervorgehoben werden.

Die Fokusgruppe stellte dabei das Wohlbefinden bei der Arbeit als wichtigsten Aspekt heraus. Das bedeutet zum Beispiel, dass man sich gut mit Kolleg*innen und Vorgesetzten versteht, aber auch, dass man die Arbeit, die man macht, machen will und kann. Dieses Verständnis von beruflicher Teilhabe findet sich auch in der wissenschaftlichen Erklärung von Gabriele Göhring-Lange (Göhring-Lange 2011). Sie sagt, dass jeder Mensch seine Teilhabesituation für sich selbst bestimmt. Bei der Bewertung der Teilhabe spielen dabei sowohl das Gefühl der Anerkennung und Zugehörigkeit eine wichtige Rolle, als auch die Momente der Befähigung. Eine ebenso wichtige Bedingung für berufliche Teilhabe liegt laut Göhring-Lange in der Handlungsbereitschaft der Person.

In der Fokusgruppe wurde dieses Modell diskutiert und jede der drei Ebenen verständlich gemacht: Berufliche Teilhabe wird somit im Projekt verstanden als Können, Wollen und Wohlfühlen.

3.2.2 Methodenerarbeitung

Es war wichtig, dass die Forschenden und die Ko-Forschenden unter beruflicher Teilhabe das gleiche verstehen. Nur so konnte gemeinsam überlegt werden, was für die Erhebung wichtig ist und wie diese aussehen soll. Nach dieser gemeinsamen Basislegung wurde überlegt, wie die Befragung verlaufen muss, damit die befragten Menschen mit Lernschwierigkeiten ihre Meinung möglichst gut einbringen können.

In zwei Fokusgruppentreffen wurden unterschiedliche Befragungsformate getestet. Schnell zeigten sich verschiedene Probleme und Schwierigkeiten. Zum Beispiel fiel es den Ko-Forschenden schwer, Fragen mit Abstufungen zu beantworten. Es wurde gemeinsam überlegt, inwiefern das auch anderen Menschen mit Lernschwierigkeiten schwerfallen könnte.

Gemeinsame Arbeit an den Erhebungsinstrumenten

Aus dieser Zusammenarbeit der Fokusgruppe wurde die Befragung angepasst und überarbeitet.

Diskussion über die gesamte Forschung und Entscheidung über Themen für den Abschlussbericht.

Thematischer Einstieg und Planung der Forschungsaktivitäten (Treffen 1 – 2)

- Die Mitglieder der Fokusgruppe lernen sich kennen.
- Die Studie und das Vorhaben werden vorgestellt.
- Es wird geplant, wer befragt werden soll und wie die Studie ablaufen soll.
- Reflexion der eigenen Arbeit und Arbeitsumgebung.

Vorbereitung und Umsetzung der Arbeitsplatz-Untersuchungen (Treffen 3 – 4)

- Die Fokusgruppe erprobt unterschiedliche Erhebungsmethoden wie Fragebögen und Befragungen.
- Es werden Kriterien für die Arbeitsplatz-Beobachtung festgelegt
- Durchführung und Reflexion der Arbeitsplatz-Beobachtungen

Erarbeitung von Textmaterial und einer Schulung (Treffen 5 – 6)

- Die Fokusgruppe untersucht den Bedarf an Materialien
- Die Inhalte der Schulung für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen werden gemeinsam erarbeitet
- Die Fokusgruppe diskutiert Anwendungsbereiche für Leichte Sprache im Arbeitsleben
- Reflexion der Schulung in der Fokusgruppe

Reflexion der Forschungsaktivitäten (Treffen 7 – 9)

- In der Fokusgruppe werden die Ergebnisse aller Untersuchungen und Befragungen diskutiert
- Es finden Gespräche zu den Ergebnissen aller Teilprojekte, insbesondere in Bezug auf die eigene berufliche Situation, statt
- Inhalte für den Projektbericht werden gemeinsam erarbeitet
- Gemeinsam mit der Fokusgruppe beginnt die Entwicklung einer Weiterbildung für Leichte Sprache

3.2.3 Ergebnisdiskussion

Da die Befragungen aus zwei verschiedenen Fragetypen bestand, hatten wir nach ihrem Abschluss auch zwei Arten von Ergebnissen: Aus den offenen Fragen ergab sich ein Datensatz aus ausführlicheren Antworten in Textform. Aus den geschlossenen Fragen mit begrenzten Antwortmöglichkeiten ergab sich ein quantitativer Datensatz. Die ausführlicheren Antworten erlaubten einen Einblick in die alltäglichen Erfahrungen der Befragten und in ihre individuelle Situation. Die Antworten nach dem vorgegebenen vierstufigen Schema („Ja“, „Eher ja“, „Eher nein“, „Nein“) ermöglichten eine Vergleichbarkeit der Antworten.

Bei den offenen Fragen wurden mit den Ko-Forschenden vor allem die Antworten zweier Fragen gemeinsam diskutiert: Was ist ein guter Arbeitstag? Und was ist ein schlechter Arbeitstag? Bevor die Antworten auf diese Fragen in der Fokusgruppe besprochen wurden, haben die akademischen Wissenschaftler*innen die Texte zunächst allein ausgewertet und zu ausgewählten Gesprächen die wichtigsten Stellen zusammengefasst. Diese Zusammenfassungen wurden in der Fokusgruppe zusammen mit den Ko-Forschenden in einem Rollenspiel dargestellt und unter Nutzung der Erfahrungen der Fokusgruppenteilnehmenden und ihrer Expertise diskutiert. Die Erkenntnisse aus diesen Diskussionen wurden dann für die Veröffentlichungen des Forschungsprojektes genutzt.

Auch die Diskussion der quantitativen Ergebnisse erfolgte zusammen mit der Fokusgruppe. Dafür wurden ausgewählte Ergebnisse präsentiert. Die Ko-Forschenden kommentierten diese mit ihren eigenen Lebenserfahrungen. So konnten die Ergebnisse besser verstanden und gedeutet werden.

Arbeit an der Themenauswahl für eine Weiterbildung

Wir haben eine Befragung im Internet gemacht.
Teilgenommen haben Personen,
die mit Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeiten.
Zum Beispiel Gruppen-Leiterinnen und Gruppen-Leiter einer WfbM.

Wir haben Sie gefragt: Habt ihr Texte, die leicht verständlich sind?
Also zum Beispiel Texte in Leichter Sprache.

Es hat sich gezeigt: **Sehr viele haben leicht verständliche Texte.**
Vor allem in Werkstätten für behinderte Menschen
gibt es leicht verständliche Texte.
Fast jede Werkstatt für behinderte Menschen nutzt leicht verständliche Texte.

In Inklusions-Betrieben ist das anders.
Dort benutzen weniger als die Hälfte leicht verständliche Texte.

Aber was sind das für Texte?
Es sind vor allem diese Texte:
Werkstatt-Ordnungen und **Gesetzes-Texte**.

Es zeigt sich: **Es sollte mehr leicht verständliche Texte geben.**
Vor allem sollte es Texte geben,
die Arbeits-Schritte erklären.
Und es sollte mehr leicht verständliche Texte in Inklusions-Betrieben geben.

4. Ergebnisse aus der Forschung

4.1 Wie wird Leichte Sprache bisher im beruflichen Kontext von Menschen mit Behinderung genutzt?

4.1.1 Beschreibung des Vorgehens
In einer Online-Befragung haben wir Menschen, die mit Menschen mit Lernschwierigkeiten zusammenarbeiten, nach ihrer Nutzung von Texten in verständlicher Sprache und ihren Erfahrungen diesbezüglich befragt. Dafür haben wir nicht die Nutzer*innen von Leichter Sprache befragt, sondern die Menschen, die Texte in verständlicher Sprache bereitstellen. Zum Beispiel Gruppenleiter*innen in WfbMs, Chef*innen von Inklusionsbetrieben und Mitarbeiter*innen in Integrationsämtern. Insgesamt haben 323 Personen an unserer Umfrage teilgenommen. Die meisten Teilnehmenden (66,1 %) arbeiten in einer WfbM. Wir haben nicht explizit nach Texten in Leichter Sprache, sondern nach „verständlich aufbereiteten Texten“ gefragt, da es auch noch andere Möglichkeiten gibt, Texte so zu schreiben, dass sie von den Leser*innen verstanden werden.

4.1.2 Ergebnisse – Wer nutzt Texte in Leichter Sprache?
Es hat sich gezeigt, dass nur 18,7 % der angefragten Einrichtungen keine angepassten Texte haben. Die meisten Befragten haben einige Texte (70,6 %) oder viele Texte (10,8 %), die in besonderer Form aufbereitet sind. In Werkstätten für Menschen mit Behinderung werden viel mehr verständliche Texte eingesetzt. Fast 95% der WfbMs geben an, dass sie besonders verständliche Texte nutzen.

In Inklusionsbetrieben ist das anders. Hier sind es weniger als die Hälfte, die verständliche Texte einsetzen. Mehr als jeder dritte befragte Inklusionsbetrieb hat nicht vor, zu einem späteren Zeitpunkt Texte in besonders verständlicher Sprache einzusetzen.

4.1.3 Ergebnisse – Welche Texte werden genutzt?
Außerdem wird deutlich, dass die Texte, die es bisher in verständlicher Form gibt, zu einem großen Teil die Organisation der Arbeit thematisieren. Das sind z.B. Werkstattverträge, Werkstattordnungen, Entgeltordnungen, Gesetzestexte. Texte, die bei der konkreten Arbeit helfen können, gibt es weniger. Das sind z.B. Arbeitsanleitungen oder Hinweise zur Arbeitssicherheit.

4.1.4 Schlussfolgerungen
Deshalb kann man vermuten, dass die Möglichkeiten, die Leichte Sprache bietet, noch nicht ausgeschöpft werden. Es könnte noch mehr Texte in Leichter Sprache geben, die den Arbeitsprozess konkret unterstützen. Dies gilt vor allem für Inklusionsbetriebe, in denen die Arbeitsschritte teilweise sehr kompliziert sind.

Zitate von Arbeitgebenden zur Nutzung von Texten in Leichter Sprache.

*„Für Personen mit leichten Lernschwierigkeiten sind die Informationen in leichter Sprache teilweise **nicht ausreichend**, die Texte in schwerer Sprache allerdings zu schwer.“*

*„Für einige ist Leichte Sprache eine **Unterforderung**, für andere eine* Überforderung.*“*

*„Manche fühlen sich durch zu einfache Sprache unterfordert und **‚gedemütigt‘**“*

*„Die Werkstattmitarbeiter haben sehr unterschiedliche Niveaus und zeigen **wenig eigenes Leseinteresse**. Es wird sich sehr darauf verlassen, dass verbal Informationen weitergeleitet werden.“*

Das haben wir gemacht:
Im Sommer 2015 wurden 60 Menschen mit Lernschwierigkeiten befragt.

Die befragten Menschen hatten verschiedene Arbeitsplätze.
20 Menschen arbeiten in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
20 Menschen arbeiten auf einem Außenarbeitsplatz in einer WfbM und
20 Menschen arbeiten auf einem integrativen Arbeitsplatz.

Wir haben gefragt:
- **Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Arbeit?**
- **Warum gehen Sie zur Arbeit?**
- **Können und wissen Sie die Dinge, die Sie für ihre Arbeit brauchen?**

Wir wollten herausfinden:
Gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsplätzen?
Um das herauszufinden, haben wir viele Fragen gestellt.

Wir haben viele Fragen dazu gestellt, warum sie arbeiten gehen.
Wir haben auch viele Fragen zur Zufriedenheit gestellt.
Und wir haben viele Fragen zum Können und Wissen gestellt.

Wir haben aber auch Fragen gestellt,
bei denen die Befragten einfach erzählen konnten.

4. Ergebnisse aus der Forschung

4.2 Wie schätzen Menschen mit Behinderung ihre berufliche Teilhabe ein?

4.2.1 Beschreibung der Forschungsmethodik
Nachdem gemeinsam mit der Fokusgruppe über berufliche Teilhabe gesprochen wurde und ein Erhebungsinstrument entwickelt und erprobt werden konnte, fand die erste Erhebung der beruflichen Teilhabesituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Sommer 2015 statt.

Das Teilhabeerleben der Befragten wurde zu einem großen Teil über quantitative Erhebungsinstrumente ermittelt, die aus ihrer ursprünglichen Form für den Personenkreis angepasst wurden.

THEORETISCHES KONSTRUKT	ZUGRUNDELIEGENDES ERHEBUNGSINSTRUMENT
Zufriedenheit	**Arbeitsbeschreibungsbogen** Neuberger & Allerbeck 2014) **Skala zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit** (SAZ Fischer & Lück 2014)
Motivation	**u.a. SELLMO-Schülerversion** (Spinath et al. 2002)
Kompetenzen	**Deutscher Qualifikationsrahmen DQR diverse Ausbildungsrahmenpläne**

Tabelle 1:
Ermittelte theoretische Konstrukte und zugrundeliegende Erhebungsinstrumente

Neben einer Reihe von offenen Fragen wurden die quantitativen Elemente jedes Konstruktes in einem vierstufigen Antwortformat sowohl sprachlich, als auch haptisch und visuell angeboten.

Antwortmöglichkeiten in Form einer Zielscheibe

Es wurden insgesamt 60 Menschen befragt. Dabei verteilten sich die Befragten gleichermaßen auf drei verschiedene Beschäftigungsverhältnisse. 20 Menschen arbeiteten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM), 20 Menschen waren in einer WfbM angestellt, arbeiteten dort aber auf einem Außenarbeitsplatz und 20 Menschen waren in einem Inklusionsbetrieb tätig.

Die Auswertung der Daten erfolgte ausschließlich beschreibend. Um Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungssituationen zeigen zu können, wurden Mittelwertvergleiche mit T-Tests und Varianzanalysen gerechnet. Das bedeutet, dass mit einem statistischen Verfahren geprüft wird, ob der Unterschied zwischen den Mittelwerten auch auf die Gesamtpopulation übertragen werden kann. Die Interpretation der Ergebnisse wurde gemeinsam mit den Ko-Forschenden in der Fokusgruppe durchgeführt.

4.2.2 Ergebnisse zum beruflichen Teilhabeempfinden

Stichprobenbeschreibung
Im Durchschnitt sind die Befragten 31,5 Jahre alt, wobei die jüngste Teilnehmerin 19 Jahre und die älteste 55 alt ist. 34 Personen leben gemeinsam mit der Familie, wobei sieben Personen davon nicht in ihrer Herkunftsfamilie, sondern in einer Partnerschaft zusammenleben.
In Bezug auf die Geschlechterverteilung konnte nahezu eine Gleichverteilung erreicht werden.

BESCHÄFTIGUNGSFORM	TEILNEHMENDE	
	Männer	Frauen
WfbM	9	11
Außenarbeitsplätze	11	9
Integrative Beschäftigung	10	10

Tabelle 2: Geschlechterverteilung der Stichprobe

Zufriedenheit
Die berufliche Zufriedenheit der Befragten ist sehr hoch. Mit einem erzielten Mittelwert von M = 2,87 (auf einer Skala von 0–3) für die Variable „Spaß“ zeigt sich, dass den meisten Befragten ihre Arbeit Spaß macht.

Auffällig ist die große Zufriedenheit der Befragten mit ihren Arbeitgeber*innen, besonders im Bereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (M = 2,8). Befragte, die in einem Inklusionsbetrieb und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, erzielen demgegenüber nur einen Mittelwert von M = 2,29 und sind damit signifikant weniger zufrieden mit ihren Vorgesetzten.

Sowohl innerhalb der WfbM als auch auf deren ausgelagerten Außenarbeitsplätzen schätzen fast alle Beschäftigten ihre Vorgesetzten als gerecht ein, dies ist jedoch nur bei 55% der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Tätigen der Fall.

Betrachtet man die Zufriedenheit mit dem Lohn, geben 73,7% der Befragten aus integrativen Beschäftigungsverhältnissen an, zufrieden mit ihrem Lohn zu sein. Befragte aus dem Bereich der WfbM sind zu 67,5% zufrieden mit dem, was sie verdienen.

Alle Befragten haben gemeinsam, dass sie mit den Möglichkeiten zur Mitbestimmung weniger zufrieden sind; hier wird nur ein Mittelwert von M = 1,89 erreicht.

Motivation
Die Befragten sind stärker intrinsisch motiviert zu arbeiten, als dass für sie extrinsische Motive entscheidend sind. Dennoch wird auch für das extrinsische Motiv des Geldverdienens ein sehr hoher Mittelwert erzielt.

Es bestehen keine Unterschiede in Hinblick auf verschiedene Beschäftigungsverhältnisse.

Kompetenz
Die Befragten schätzen sich als überwiegend sehr kompetent ein. Auf einer Skala von 0 („kann ich noch nicht“) bis 3 („kann ich allein“) deutet sich mit einem Mittelwert von M = 2,47 für die Kompetenz Können an, dass die Studienteilnehmer*innen ihre Arbeiten sehr selbständig und ohne bzw. mit wenig Hilfe erledigen können und dass sie selbst über das am Arbeitsplatz benötigte Wissen verfügen (M = 2,55). Die geringsten Mittelwerte werden für das Kennen der eigenen Rechte und Pflichten erzielt. Mit M = 1,81 deutet sich an, dass die Befragten in diesem Bereich durchaus Handlungs- und Unterstützungsbedarf sehen.

Für Befragte, die angeben schon Texte in Leichter Sprache zu nutzen, ergibt sich ein signifikant höherer Wert für das Wissen über eigene Rechte und Pflichten. Auch für das Lesen und Verstehen von Bedienungsanleitungen sowie das eigenständige Einbringen von Ideen und Vorschlägen werden (kleinere) Unterstützungsbedarfe deutlich. Die Mittelwerte liegen hier nahe dem

Das sind die Ergebnisse:

Zufriedenheit:
Alle Menschen mit Lernschwierigkeiten sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Sie haben Spaß an ihrer Arbeit.
Aber es gibt auch Unterschiede zwischen Menschen, die in einer WfbM arbeiten und Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Menschen, die in der WfbM arbeiten, sind zufriedener mit ihren Chefs und Chefinnen.

Auffällig ist auch:
Alle Befragten sind am wenigsten zufrieden mit den Möglichkeiten zur Mitbestimmung.

Motivation:
Alle Befragten sind eher aus sich selbst heraus motiviert zu arbeiten.
Das heißt, den Befragten ist es wichtig,
dass die Arbeit Spaß macht,
sie sich mit ihren Kollegen und Kolleginnen gut verstehen
und sie sich bei der Arbeit wohlfühlen.

Weniger wichtig ist ihnen, dass sie von anderen gelobt werden oder andere sehen wie fleißig sie sind.

Können:
Alle Befragten schätzen ihr Wissen und Können als sehr gut ein.
Am schlechtesten schätzen die Befragten
ihr Wissen über die eigenen Rechte und Pflichten ein.

Auffällig ist, dass die meisten ihre Information
direkt von Vorgesetzten erhalten.
Informationen werden fast nie selbst aus Texten erlesen.

Wert 2, was mit der Antwortmöglichkeit „Ich brauche dafür wenig Unterstützung“ gleichzusetzen ist.

Betrachtet man die Ergebnisse nach den Beschäftigungsverhältnissen, wird ersichtlich, dass sich Befragte, die auf Außenarbeitsplätzen tätig sind, am kompetentesten einschätzen.

Im Bereich der Sozialkompetenzen erzielen die Befragten für den Bereich der Prosozialität die höchsten Werte (M= 2,73). „Das bedeutet, die Befragten engagieren sich aktiv für andere Personen, helfen und verhalten sich solidarisch und fair.“ (Bergelt et. al. 2018). Die niedrigsten Werte werden für den Aspekt der Durchsetzungsfähigkeit (M = 0,78) und der aktiven Mitwirkung (M = 1,48) erzielt.

4.2.3 Schlussfolgerungen

Menschen mit Lernschwierigkeiten schätzen ihre berufliche Teilhabesituation sehr positiv ein. Sie sind sehr zufrieden, intrinsisch motiviert und beschreiben sich in Bezug auf ihre arbeitsbezogenen Fähigkeiten als kompetent. Einzig hinsichtlich der Möglichkeiten zur Selbst- und Mitbestimmung zeigen sich Unterstützungsbedarfe und vergleichsweise weniger Zufriedenheit.

Im Vergleich zwischen den unterschiedlichen Arbeitsplätzen zeigt sich, dass Menschen, die in WfbMs arbeiten, besonders zufrieden mit ihren Arbeitgeber*innen sind und diese als sehr gerecht empfinden.

Diese Ergebnisse wurden in der Fokusgruppe diskutiert und interpretiert.

Es kann angenommen werden, dass die Erwartungen von in WfbMs tätigen Personen den begrenzten Teilhabemöglichkeiten ihres Umfeldes angepasst sind. Ein Ko-Forscher formuliert dies so: „Naja, wenn ich da mal böse sein will, die kennen nichts Anderes“. Es wird also auf das hingewiesen, was in der Fachliteratur als Präferenzanpassung (Dietrich 2001) beschrieben wird: Gesellschaftlich benachteiligte Gruppen passen ihre Lebensziele dem an, was sie vernünftiger Weise zu erwarten haben, um in ihren Erwartungen nicht enttäuscht zu werden.

In Bezug auf die besonders positive Bedeutung der Vorgesetzten ist auf der einen Seite festzustellen, dass Mitarbeiter*innen in WfbMs ihre Vorgesetzten unhinterfragt als sehr kompetent einschätzen und sie die klaren Vorgaben und die Dominanz der Vorgesetzten als positiv erleben. Gleichzeitig schätzen sie es, „dass es in den WfbM eine ‚Ansprechperson’ gibt, die einen ‚besser verstehen’ kann“ (Bergelt et. al. 2018). Wohingegen die Vorgesetzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als strenger eingeschätzt werden. „Also ich denke, von den Chefs her auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist es wesentlich strenger“. Hierbei wird ein Schonraumargument herangeführt, um die große Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen in WfbMs zu erklären.

Bezieht man eine Studie von Fischer, Kießling und Molnár-Gebert (Fischer et al. 2016) mit ein, lässt sich schlussfolgern, dass „die hohen Zufriedenheitswerte der Beschäftigten in Schonraumsituationen tatsächlich aufgrund des Fehlens anderer Erfahrungen zu Stande kommen.“ (Bergelt et al. 2018).

Fazit

Menschen mit Lernschwierigkeiten schätzen
ihre berufliche Teilhabesituation als sehr gut ein.
Sie sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeit.
Sie gehen gern zur Arbeit, weil ihnen ihre Arbeit Spaß macht
und sie können ihre Arbeit sehr gut meistern.
Sie brauchen wenig Hilfe für das, was sie machen.
Trotzdem wünschen sich die Befragten mehr Möglichkeiten
zur Mitbestimmung.

Die Ergebnisse zeigen:
Es ist nicht leicht eine Antwort zu finden.

Denn:
Menschen die eine Schulung zur Leichten Sprache gemacht haben
und die Texte in Leichter Sprache für ihre Arbeit bekommen haben,
sind am Ende weniger zufrieden mit Ihrer Arbeit.

Heißt das, dass Leichte Sprache schlecht ist
für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten?

Wir denken: Nein!

Leichte Sprache kann etwas Wichtiges für die Teilhabe tun.
Sie kann Menschen mit Lernschwierigkeiten über Möglichkeiten
der Teilhabe informieren.
Sie kann in ihnen den Mut wecken, Dinge verändern zu wollen.
Wichtig ist aber, dass das Umfeld, in dem Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeiten, diese Veränderungswünsche fördert.

Texte in Leichter Sprache allein helfen nicht.
Die Professionellen müssen ihre Haltung überdenken und verändern.

Eine ausführliche Beschreibung in Leichter Sprache finden Sie in einem Buch von Goldbach, Bergelt, Seidel. Es wird gerade gedruckt.

4. Ergebnisse aus der Forschung

4.3 Kann der Einsatz von Leichter Sprache die beruflichen Teilhabechancen verbessern?

4.3.1 Methodisches Vorgehen

Um Veränderungen durch den Einsatz von Leichter Sprache zu überprüfen, wurde die Gesamtstichprobe in zwei Gruppen eingeteilt. Gruppe A dient als Kontrollgruppe. Die Befragten dieser Gruppe haben während des Erhebungszeitraumes keinerlei Interventionen erhalten. Teilnehmer*innen der Gruppe B hingegen haben über den Befragungszeitraum hinweg auf die individuellen Bedarfe angepasste Texte in Leichter Sprache für ihren Arbeitsplatz erhalten und nahmen zudem an einer Schulung zum Thema „Leichte Sprache und Arbeit" gemeinsam mit ihren Arbeitgeber*innen teil.

Die Befragung wie sie in 4.2.2 beschrieben wurde, fand in den Jahren 2015, 2016 und 2017 statt.

Genauere Informationen zur Konzeption und Durchführung der Schulung finden sie im Abschlussbericht (→ Literatur).

4.3.2 Ergebnisse zu Veränderungen im beruflichen Teilhabeerleben

Die Zusammensetzung der Stichprobe zur Abschlussbefragung des beruflichen Teilhabeerlebens hat sich aufgrund von insgesamt 9 Ausfällen im Vergleich zur Erstbefragung etwas verändert.

Die folgende Tabelle zeigt die Stichprobenentwicklung über die drei Messzeitpunkte hinweg.

GRUPPE	INSTITUTION	N ZU MZP1	N ZU MZP2	N ZU MZP3
Kontrollg. A	WfbM	10	10	9
	Außenarbeitsplatz	10	9	9
	Integration	10	10	8
Interventionsg. B	WfbM	10	9	8
	Außenarbeitsplatz	10	8	8
	Integration	10	9	9
gesamt		60	55	51

Tabelle 3
Stichprobenentwicklung über die drei Messzeitpunkte hinweg

Veränderungen im Bereich der Zufriedenheit
Die Zufriedenheitswerte der Kontroll- und Interventionsgruppe über die drei Messzeitpunkte hinweg werden in der folgenden Tabelle abgebildet.

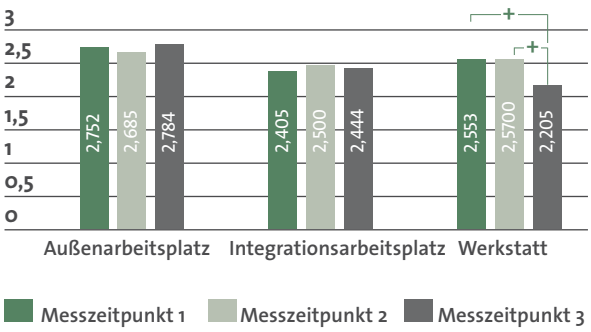
	MZP 1 (T0)		MZP 2 (T1)		MZP 3 (T2)	
GRUPPE	M	SD	M	SD	M	SD
Kontrollg. A	2.426	0.3273	2.388	0.357	2.353	0.548
Interventionsg. B	2.564	0.335	2.582	0.267	2.476	0.417

Tabelle 4
Zufriedenheitswerte der Kontroll- und Interventionsgruppe

Ein signifikanter Interaktionseffekt zeigt sich erst, wenn man den Faktor der arbeitgebenden Einrichtung mit hinzuzieht.

Abbildung 1 veranschaulicht, dass in der Interventionsgruppe (B) für Mitarbeiter*innen in der Werkstatt eine deutliche Zufriedenheitsabnahme zu Messzeitpunkt 3 zu verzeichnen ist. In der Kontrollgruppe ist dies nicht der Fall (vgl. Tabelle 3).

Zufriedenheit in der Interventionsgruppe B (M)



(+ entspricht einem Signifikanzniveau von p < .10)

Abbildung 1
Entwicklung der Zufriedenheit in der Interventionsgruppe (B) mit signifikanten Veränderungen

Sowohl von Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 3 ($p = .057$), als auch von Messzeitpunkt 2 zu Messzeitpunkt 3 ($p = .056$) verringert sich die Zufriedenheit der WfbM-Mitarbeitenden in der Interventionsgruppe marginal signifikant.

Veränderungen im Bereich der Motivation
Hinsichtlich der Veränderung im Bereich der motivationalen Ausprägung ist vor allem interessant, ob die intrinsische Motivation durch den Einsatz von Texten in Leichter Sprache erhöht werden kann, da ein Zusammenhang zwischen intrinsischer Motivation und einem beruflichen Engagement gesehen wird.

Zu allen drei Messzeitpunkten liegt ein signifikanter Unterschied zwischen der selbst eingeschätzten intrinsischen und extrinsischen Motivation vor: Die intrinsische Motivation ist signifikant höher ausgeprägt als die extrinsische Motivation.

Veränderungen über die drei Messzeitpunkte hinweg sind nur für die intrinsische Motivation festzustellen. Es liegt kein allgemeiner signifikanter Interaktionseffekt zwischen Messzeitpunkt und Gruppenzugehörigkeit vor, das heißt die Veränderungen, die sich über den gesamten Erhebungszeitraum messen lassen, unterscheiden sich nicht zwischen der Kontrollgruppe A und der Kontrollgruppe B .

Betrachtet man jedoch die Unterschiede auch hinsichtlich der arbeitgebenden Institution, so fällt auf, dass die Studienteilnehmer*innen der Interventionsgruppe, die in einer WfbM arbeiten, über die drei Messzeitpunkte hinweg signifikant geringere Werte für die intrinsische Motivation erzielen.

In der folgenden Tabelle 5 können die intrinsischen Motivationswerte über die drei Messzeitpunkte hinweg eingesehen werden.

		MZP 1 (T0)		MZP 2 (T1)		MZP 3 (T2)	
GRUPPE	EINRICHTUNG	M	SD	M	SD	M	SD
Kontrollg. A	Außen	2.700	0.406	2.644	0.224	2.744	0.375
	Integration	2.309	0.386	2.188	0.387	1.889	0.864
	Werkstatt	2.352	0.487	2.489	0.481	2.600	0.265
Interventionsg. B	Außen	2.638	0.431	2.700	0.367	2.700	0.540
	Integration	2.595	0.268	2.611	0.344	2.556	0.230
	Werkstatt	2.688	0.508	2.475	0.719	2.331	0.888

Tabelle 5
Mittelwerte der intrinsischen Motivation über die drei Messzeitpunkte hinweg.

Veränderungen im Bereich der Kompetenzen
Rein deskriptiv kann festgestellt werden, dass die Mittelwerte der Selbsteinschätzungen im Bereich des Könnens in der Interventionsgruppe über die drei Messzeitpunkte hinweg abnehmen.

GRUPPE	MZP 1 (T0)	MZP 2 (T1)	MZP 3 (T2)
Kontrollg. A	2.474	2.371	2.509
Interventionsg. B	2.471	2.389	2.336

Tabelle 6
Werte der Selbsteinschätzung im Bereich des Könnens der Kontroll- und Interventionsgruppe

Für diesen Zusammenhang lässt sich ein marginal signifikanter Interaktionseffekt zwischen Gruppenzugehörigkeit und Messzeitpunkt nachweisen. $F(2,78) = 2.69$, $p = .075$. Die Mittelwerte der Selbsteinschätzungen im Bereich des Könnens entwickeln sich demnach annähernd signifikant unterschiedlich in Kontroll- und Interventionsgruppe. Dieser Trend ist in Abbildung 2 veranschaulicht.

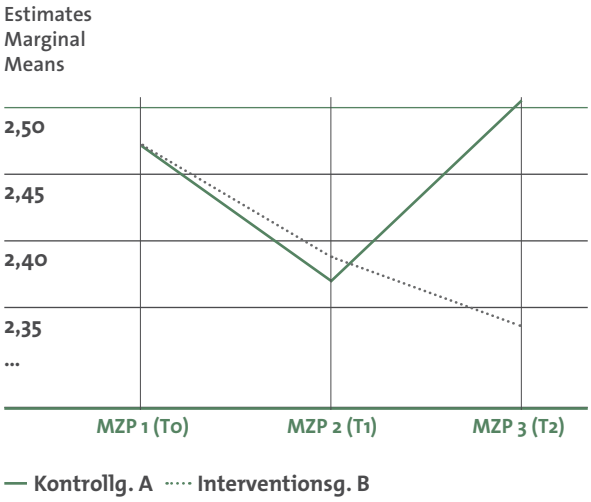


Abbildung 2
Veränderungen der Mittelwerte hinsichtlich der selbsteingeschätzten Kompetenz in Abhängigkeit der Gruppenzugehörigkeit

Jedoch wird dieser scheinbar deutliche deskriptive Zusammenhang, der abnehmenden Kompetenzeinschätzung in der Interventionsgruppe (auch aufgrund der geringen Studienteilnehmer*innenzahl) mit einer ANOVA nicht bestätigt.

Betrachtet man Veränderungen der Kompetenzeinschätzungen auch in Abhängigkeit der arbeitgebenden Einrichtung (WfbM, Außenarbeitsplatz, Inklusionsbetrieb) so fällt auf, dass Beschäftigte in Inklusionsbetrieben der Interventionsgruppe sich im Bereich des Könnens zu Messzeitpunkt 3 weniger kompetent einschätzen als zu Messzeitpunkt 1. Dieser Trend ist mit $F(2,16) = 3.09$, $p = .077$ marginal signifikant.

Innerhalb der in der WfbM arbeitenden Studienteilnehmer*innen ist jedoch weder in der Kontroll- noch in der Interventionsgruppe eine signifikante Veränderung der Selbsteinschätzung festzustellen.

4.3.3 Veränderungen aus individuellen Perspektiven

Arbeitnehmer*innenperspektive
Betrachtet man die Beschreibungen von Kompetenzveränderungen der Arbeitnehmer*innen, so nennen diese sowohl Verbesserungen in den eigenen kommunikativen Fähigkeiten (besser lesen, sich besser ausdrücken können) als auch ein Mehr an erreichter Selbständigkeit. Sie sehen eine Verbesserung der Sprachfähigkeit, aber auch eine verbesserte Orientierung in alltäglichen Arbeitsabläufen und zielorientierteres Arbeiten. Außerdem wird in der Nutzung von Leichter Sprache eine Chance für Empowerment gesehen.

Arbeitgeber*innenperspektive
An der Abschlussbefragung der Arbeitgeber*innen beteiligten sich 13 Personen, die zum Teil die Vorgesetzen von mehreren Befragten sind. In diesen geführten Interviews bewerten neun Befragte den Einsatz von Leichter Sprache an ihrem Arbeitsplatz als hilfreich. Sechs von ihnen

geben dazu ein konkretes Beispiel an, z.B. „es hat Auswirkungen, weil sich unsere Mitarbeiter leichter orientieren können in den Abläufen, die täglich stattfinden“ oder auch „wir haben die Tafeln, die Sie für uns ausgearbeitet haben, auch in der Küche hängen“. Es werden darüber hinaus auch Veränderungen benannt, die nicht auf die Intervention bezüglich der Leichten Sprache, sondern auf die Teilnahme an sich bezogen waren: „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.“

Einige Arbeitgeber*innen berichten über eine stärkere Verankerung von Leichter Sprache an ihrem Arbeitsplatz. Eine befragte Person gibt an, nun regelmäßig Kursbeschreibungen in Leichte Sprache zu übersetzen und schlussfolgert: „[D]a ist eigentlich ganz viel, was man da noch machen kann.“

Spannend ist, dass alle Arbeitgeber*innen im Interview angeben, einen beruflichen Vorteil für die Teilnehmenden zu sehen. Sie berichten, durch den Zugewinn für Teilnehmende den „Einsatzbereich erweitern“ zu können oder auch, dass eine Mitarbeiterin „in manchen Bereichen wesentlich sprachfähiger geworden“ sei.

4.3.4 Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass sich die subjektive Einschätzung der Studienteilnehmer*innen hinsichtlich ihrer Kompetenzen durch die Interventionen nicht verbessert. Vielmehr muss festgestellt werden, dass nur in der Kontrollgruppe eine Zunahme der selbsteingeschätzten Kompetenz für Arbeitnehmer*innen in integrativen Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen ist und dass sich zumidest deskriptiv zeigt, dass Arbeitnehmer*innen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung sich im Anschluss an die Projektteilnahme sogar weniger kompetent einschätzen.

Da diese Antworten keine Aussage über die tatsächlichen Kompetenzen ermöglichen und aus den qualitativen Antworten der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen hervorgeht, dass die Teilnahme am Projekt durchaus einen positiven Einfluss auf die Kompetenzentwicklung hat, kann vermutet werden, dass die Intervention die Kritik- und Reflexionsfähigkeit der Studienteilnehmer*innen beeinflusst hat und sie ihre Kompetenzen anschließend kritischer bewerten.

Hinsichtlich einer Veränderung der intrinsischen Motivation über die Projektlaufzeit hinweg ist festzustellen, dass es keine Entwicklungen in der Interventionsgruppe für Mitarbeitende auf Außenarbeitsplätzen und in integrativen Beschäftigungsverhältnissen gibt. Für Mitarbeiter*innen aus WfbMs hingegen kann ein Trend zur Verringerung intrinsischer Motivation festgestellt werden. Ein Grund hierfür liegt möglicher Weise in der Erschütterung des Zufriedenheitsparadoxons durch die Projektteilnahme: Es ist zu vermuten, dass durch die Interventionen des Projekts bis dahin unbekannte Möglichkeiten der Mit- und Selbstbestimmung als eine neue individuelle Zielperspektive erkannt wurden.
Die Realisierung dieser persönlichen Ziele stößt aber vor allem im Rahmen einer Institution wie der WfbM schnell an Grenzen und kann zu erhöhter Unzufriedenheit führen.

Gemeinsam mit der Fokusgruppe wurde darüber diskutiert, wie die Abnahme der Zufriedenheit der Studienteilnehmer*innen der Interventionsgruppe B aus WfbMs zu erklären ist.

Eine Ko-Forscherin, die selbst Erfahrungen in der Arbeit in der WfbM hat, gibt dabei sehr deutlich zu bedenken:

„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 auch allein zurecht […] wenn das Leichte Sprache ist, denken die brauchen wir nicht."
(Zitat 9. Fokusgruppentreffen, 6.7.2017, Minute 7:49 – 8:14)

Damit beschreibt die Ko-Forschende einen geringen Umsetzungswillen von Veränderungswünschen auf Seiten mancher Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Eine andere Ko-Forscherin wendet ein, dass es auch häufig noch höhere Ebenen sind als die direkten Arbeitgebenden, die Veränderungsprozesse verlangsamen: Ein anderer Erklärungsansatz ist jedoch, dass die Interventionen im Rahmen des Projektes dazu beigetragen haben, dass sich das Zufriedenheitsparadoxon für die Mitarbeitenden in WfbMs aufgelöst hat, sie erst jetzt über andere Möglichkeiten und Rechte der beruflichen Teilhabe informiert sind und ihre eigene Situation nun neu bewerten.

„dass es daran liegt, dass die Chefs von den Chefs da bisschen gegen sind und dass das nicht so schnell funktioniert" (Zitat 9. Fokusgruppentreffen, 6.7.2017, Minute, 11:18 – 11:25).

Ein anderer Ko-Forscher bestätigt diese Vermutung aus seinen Erfahrungen heraus, indem er sagt:

„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"
(Zitat 9. Fokusgruppentreffen, 6.7.2017, Minute 14.35 – 14.49).

Damit verweist er auf vorherrschende und sich selbst reproduzierende Machtstrukturen in den Einrichtungen der Behindertenhilfe, die darauf abzielen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht aus ihrer Hilfsbedürftigkeit herausgeführt werden sollen (vgl. Falk 2016). „Die Entwicklung von Selbstbestimmung erfordert, dass Professionelle ihre eigene Macht und ihren Einfluss hinterfragen und verringern und behinderte Menschen dabei unterstützen, dies einzufordern und ihre Interessen, ggf. gegen sich, die Professionellen, zu vertreten" (Falk 2016)

Der Ko-Forschende erkennt damit auch ganz klar Sprache als ein machtvolles Mittel (Focault 2013; Göhler u.a. 2009), welches Wege aus der Hilfsbedürftigkeit ermöglichen oder eben verschließen kann.

Es gibt schon einige Materialien in Leichter Sprache für den Arbeitsplatz.
Bisher werden die Texte aber eher
von Werkstätten für behinderte Menschen benutzt.

Aber es gibt nur wenige Texte,
die dabei helfen eine bestimmte Arbeit besser zu machen.
Die meisten Texte erklären Regeln, den Vertrag oder Gesetze.
Das sollte noch besser werden.
Es sollte mehr Texte geben, die das Arbeiten erklären und erleichtern.
So dass Menschen mit Lernschwierigkeiten selbständiger arbeiten können.
Bisher wird viel mündlich erklärt,
die Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen immer nachfragen.

Trotzdem wird deutlich, dass allein Texte in Leichter Sprache nicht reichen.
Leichte Sprache kann dabei helfen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten
besser informiert sind.
Dass sie ihre Rechte und andere Möglichkeiten kennenlernen.
Das kann dazu führen, dass sie in ihrem Leben gern etwas verändern wollen.

Für diese Veränderungen brauchen sie Unterstützung.
Sie brauchen Menschen, die ihnen etwas zutrauen.
Deshalb ist es wichtig,
dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe
ihre Einstellung ändern.

5. Impulse für die Praxis
Schlussfolgerungen

Die bisher vorliegenden Materialien in Leichter Sprache sind in Bezug auf ihre Gestaltung und sprachliche Vereinfachung sehr heterogen und zielen auf die bei den Leser*innen angenommenen Kompetenzen ab. Offensichtlich wird, dass sich ein großer Teil der Dokumente an den Regeln der Leichten Sprache orientiert, die Umsetzung der Regeln jedoch vielfach intuitiv geschieht.

Im beruflichen Kontext von Menschen mit Lernschwierigkeiten werden Texte in Leichter Sprache bisher primär in Werkstätten für Menschen mit Behinderung genutzt und weit weniger in Inklusionsbetrieben einbezogen. Des Weiteren sind überwiegend arbeitsorganisatorische und weniger arbeitsprozessbezogene Texte vorzufinden. Daraus kann geschlossen werden, dass das Potential, welches der Nutzung von Texten in Leichter Sprache zugeschrieben wird, bisher noch nicht umfänglich ausgeschöpft wird.

Die Ergebnisse über mögliche Veränderungen im beruflichen Teilhabeerleben, die mit der Etablierung von Leichter Sprache im Arbeitsleben einhergehen können, zeigen ein zweigeteiltes Bild.

Auf der einen Seite kann für das selbsteingeschätztes Teilhabeerleben in den Bereichen Zufriedenheit, Motivation, Kompetenz nicht konstatiert werden, dass Leichte Sprache mehr Zufriedenheit schafft, Kompetenz steigert oder die intrinsische Motivation befördert. Vielmehr lassen die Ergebnisse auf eine reflektiertere und kritischere Beurteilung der eigenen beruflichen Teilhabesituation schließen.

Auf der anderen Seite erkennen sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen einen Zusammenhang zwischen der Projektteilnahme und damit einhergehenden Kompetenzerweiterungen auf beiden Seiten, sowie einer Verbesserung des sozialen Miteinanders auch aufgrund eines verbesserten Selbstbewusstseins der Projektteilnehmenden.

Abschließend bleibt daher festzuhalten, dass die Etablierung von Leichter Sprache im beruflichen Umfeld von Menschen mit Lernschwierigkeiten vielmehr einen Empowermentprozess in Gang zu setzen vermag, als dass konkrete Veränderungen im beruflichen Teilhabeerleben abgebildet werden können.

Die Aufgaben für die Praxis liegen demnach in zwei Bereichen:

1) Auf der einen Seite bedarf es generell einer deutlich breiteren Themenvielfalt an Materialien in Leichter Sprache: In Bezug auf den Kontext Arbeit sollten vermehrt Texte und Materialien zur Verfügung gestellt werden, die den konkreten Arbeitsprozess unterstützen.
2) Letztendlich bedarf es aber vielmehr der Etablierung einer Kultur der Mit- und Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Texte in Leichter Sprache dürfen keine Alibifunktion zur Erfüllung von Inklusionsbemühungen haben (vgl. Schuppener/Goldbach/Bock 2018).

Literatur

Literatur

Barr, Owen/McConkey, Roy/McConaghie, Jayne (2003): Views of People with Learning Difficulties about current and future accommodation: the use of focus groups to promote discussion. In: Disability & Society, Vol.18 (5), 577–597.

BeB (Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.) (Hrsg.) (2010): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Handlungsempfehlung des Bundesverbands evangelische Behindertenhilfe e.V.

Bergelt, Daniel Goldbach, Anne (Hrsg.) (i.Dr.): Exklusive Teilhabe am Arbeitsmakrt? Unterstützung durch Leichte Sprache?, Lebenshilfe Verlag, Berlin.

Bergelt, Daniel/Goldbach, Anne/Leonhardt, Nico/Seidel, Anja (2018): Die berufliche Teilhabesituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten in unterschiedlichen beruflichen Kontexten. In: Zeitschrift für Heilpädgogik 3/2018 (69). 121–132.

Bock, Bettina M. (2019): „Leichte Sprache" – Kein Regelwerk: Sprachwissenschaftliche Ergebnisse und Praxisempfehlungen aus dem LeiSA-Projekt. Berlin: Frank & Timme.

Bollard, Martin (2003): Going to the Doctors: The Findings from a focus group with People with Learning Disabilities. In: Journal of Learning Disabilities, Vol 7 (2), 156–164.

Buchner, Tobias (2008): Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. Ethische, methodologische und praktische Aspekte. In: Gottfried Biewer/ Mikael Luciak/ Mirella Schwinge(Hrsg.): Begegnung und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 516–528.

Buchner, Tobias /Koenig, Oliver/Schuppener, Saskia (2006): Inklusive Forschung. Gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten forschen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Dietrich, Frank (2001): Dimensionen der Verteilungsgerechtigkeit. Stuttgart. Lucius & Lucius.

Falk, Wiebke (2016): Deinstitutionalisieren durch organisationalen Wandel: Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen als Herausforderung für Veränderungsprozesse in Organisationen. Bad Heilbronn: Klinkhardt.

Fasching, Helga (2012): Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit intellektueller Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 63 (2), 48–53.

Fischer, Erhard/Kießling, Christina/Molnár-Gebert, Tina (2016): „Weil ich will halt einfach mein eigenes Ding machen". Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Schriften zur Pädagogik bei Geistiger Behinderung Band 5. Oberhausen: Athena.

Fischer, Erhard/Heger, Manuela/Laubenstein, Désirée (2011): Konzepte zur beruflichen Integration – Überblick und Einführung. Oberhausen: ATHENA-Verlag.

Fischer, Lorenz/Lück, Helmut E. (2014): Allgemeine Arbeitszufriedenheit. In: Danner, Danner/ Glöckner-Rist, Angelika: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Mannheim: GESIS.

Focault, Michel (2013): Die Hauptwerke. 3. Auflage. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Goldbach, Anne/Bergelt, Daniel/Seidel, Anja (i.Dr.): Gemeinsam Erforscht: Leichte Sprache – eine Hilfe für berufliche Teilhabe? In: Bergelt, Daniel/ Goldbach, Anne (Hrsg.) (i.Dr.): Exklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt? Unterstützung durch Leichte Sprache?, Lebenshilfe Verlag, Berlin.

Gramlich, Stacey/MCBride, Gordon/Snelham, Natascha et al. (2002): Journey to Independence: what self advocates tell us about direct payments. Kidderminster: British Institute for Learning Disabilities.

Hauser, Mandy (2016): Qualitätskriterien für die Inklusive Forschung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Buchner, Tobias/ Koenig, Oliver/Schuppener, Saskia (Hrsg.): Inklusive Forschung. Gemeinsam mit Menschen mit Lernschwierigkeiten forschen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 77–98.

Heger, Manuela/Laubenstein, Désirée (2010): Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung durch „Übergang Förderschule-Beruf". Teilhabe 49 (3), 110–116.

Kremsner, Gertraud (2017): Vom Einschluss der Ausgeschlossenen zum Ausschluss der Eingeschlossenen: biographische Erfahrungen von so genannten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Kremsner, Gertraud/Buchner, Tobias/Koenig, Oliver (2016): Inklusive Forschung. In: Ingeborg Hedderich, Gottfried Biewer, Judith Hollenweger & Reinhard Markowetz (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 645–649.

Kupke, Charlotte/Schlummer, Werner (2010): Kommunikationsbarrieren und ihre Überwindung. Leichte Sprache und Verständlichkeit von Texten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Teilhabe 49 (2), S. 67–73.

Lewis, Anne/ Porter, Jill (2004): Interviewing children and young people with learning disabilities: guidelines for researchers and multi-professional practice. In: British Journal of Learning Disabilities, Vol 32, 191–197.

Lindmeier, Christian (2009): Teilhabe und Inklusion. Teilhabe 48 (1), 5–10.

Lloyd, Vicky/Gatherer, Amanda/Kalsy, Sunny (2006): Conducting qualitative Interview Research with people with expressive language difficulties. In: Qualitative Health Research, Vol.16, 1386–1402.

Lohse, Simon (2010): Teilhabe am Arbeitsmarkt. Eine systemtheoretische Studie zur Integration schwerbehinderter Menschen, Tectum, Marburg.

March, Justine/Steingold, Betty/Justice, Susanne/Mitchell, Paula (1997): "Follow the yellow brick road" People with learning disabilities as researchers. In: British Journal of Learning Disabilities, Vol.23 (3), 94–97.

Minkes, John/ ownsley, Ruth/Weston, Clive/Williams, Chris (1995): Having a voice. Involving people with learning difficulties in research. In: British Journal of Learning Disabilities, 23, 94–98.

Neuberger, Oswald/Allerbeck, Mechthild (2014): Arbeitszufriedenheit. In Danner, Daniel/Glöckner-Rist, Angelika (2014), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen.

Porter, Jill/Parsons, Sarah/Robertson, Christopher (2006): Time for review: supporting the work of an advisory group. In: Journal of Research in Special Education Needs, Vol.6 (1), 11–16.

Redmond, Mark (2005): Co-researching with Adults with Learning Disabilities: Roles, Responsibilities and Boundaries. In: Qualitative Social Work, Vol.4 (3), 75–86.

Schuppener, Saskia/Goldbach, Anne/Bock, Bettina M. (2019): Leichte Sprache – ein Mittel zur Barrierefreiheit? In: Bosse, I./ Schluchter J. R./ Zorn, I.: (2018): Handbuch Inklusion und Medienbildung (S.216–222). Beltz Juventa

Spinath, Birgit/Stienzmeier-Pelster, Joachim/Schöne, Claudia/ Dickhäuser, Oliver (2002): SELLMO – Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation. Göttingen: Hogrefe.

Williams, Val/Simons, Ken/Swindon People First Research Team (2005): More researching together: the role of nondisabled researchers in working with people first members. In: British Journal of Learning disabilities, Vol.33, 6–14.

Publikationen LeiSA-Projekt

Sozialwissenschaftliches Teilprojekt

Bergelt, Daniel /Goldbach, Anne /Seidel, Anja (2016): Leichte Sprache im Arbeitsleben. Analyse der derzeitigen Nutzung von Texten in Leichter Sprache im beruflichen Kontext von Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Teilhabe. Ausgabe 3/2016, Berlin, S. 106–113.

Bergelt, Daniel/Goldbach, Anne/Leonhardt, Nico/Seidel, Anja (2018): Die berufliche Teilhabesituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten in unterschiedlichen beruflichen Kontexten. In: Zeitschrift für Heilpädgogik 3/2018 (69). 121–132.

Bergelt, Daniel/Kaczmarzik, Janine: (i.Dr.): Wie wird Leichte Sprache geprüft? In: Bergelt, Daniel/ Goldbach, Anne (Hrsg.) (i.Dr.): Exklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt? Unterstützung durch Leichte Sprache?, Lebenshilfe Verlag, Berlin.

Goldbach, Anne/Schuppener, Saskia (2016): Leichte Sprache im Kontext beruflicher Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Partizipative Forschung an der Universität Leipzig. In: Hinz, Andreas/Kinne, Tanja u.a. (Hrsg.): Von der Zukunft her denken. Inklusive Pädagogik im Diskurs. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S.200–209.

Goldbach, Anne/Bergelt, Daniel/Seidel, Anja (i.Dr.): Gemeinsam Erforscht: Leichte Sprache – eine Hilfe für berufliche Teilhabe? In: Bergelt, Daniel/ Goldbach, Anne (Hrsg.) (i.Dr.): Exklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt? Unterstützung durch Leichte Sprache?, Lebenshilfe Verlag, Berlin.

Goldbach, Anne/Bergelt, Daniel (in Druck): Exklusive Teilhabe am Arbeitsleben? Unterstützung durch Leichte Sprache?, Berlin: Lebenshilfeverlag.

Goldbach, Anne/Ströbl, Josef (in Druck): Chancen und Grenzen der Leichten Sprache, In: Bergelt, Daniel/ Goldbach, Anne (Hrsg.) (i.Dr.): Exklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt? Unterstützung durch Leichte Sprache?, Lebenshilfe Verlag, Berlin.

Goldbach, Anne/Schuppener, Saskia (2017): Die Bedeutung des partizipativen Vorgehens in der Erforschung Leichter Sprache. In: B. Bock, U. Fix & D. Lange [Hrsg.], „Leichte Sprache“ im Spiegel theoretischer und angewandter Forschung. Berlin: Frank & Timme, S. 30–315.

Schuppener, Saskia/Goldbach, Anne/Bock, Bettina M. (2019): LEICHTE SPRACHE – ein Mittel zur Barrierefreiheit? In: I. Bosse, J.-R. Schluchter & I. Zorn [Hrsg.], Handbuch Inklusion und Medienbildung. Weinheim: Beltz, S. 216–222.

Schuppener, Saskia/Bock, Bettina M. (2019): Geistige Behinderung und barrierefreie Kommunikation. In: C. Maaß & I. Rink [Hrsg.], Handbuch barrierefreie Kommunikation. Berlin: Frank & Timme, S. 219–247.

Schuppener, Saskia/Goldbach, Anne/Bock, Bettina M. (2018): Leichte Sprache – ein inklusionssensibles Konzept zur Förderung beruflicher Teilhabe? In: Feyerer, Ewald (Hrsg.): System – Wandel – Entwicklung. Akteurinnen und Akteure inklusiver Prozesse im Spannungsfeld von Institution, Profession und Person. Bad Heilbrunn, S. 361–367.

Dank

Die hier vorliegende Veröffentlichung wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung vieler Helfer*innen.

Wir danken dem gesamten LeiSA-Team für die vielen Gespräche, Anregungen und kritischen Fragen.

Für Anmerkungen im Text und Korrekturen möchten wir uns vor allem bei Pia Algermissen, Hannah van Ledden und Nico Leonhardt bedanken.

Sabina Sieghart hat dafür gesorgt, dass der Text die richtige Form erhalten hat. Vielen Dank für die ansprechende Gestaltung!

Außerdem danken wir vor allem auch Saskia Schuppener und ihrem Team, die immer mit Rat und Tat zur Seite stehen. Vielen Dank für die wunderbare Zusammenarbeit die auch eine solche Veröffentlichung erst möglich macht!

Impressum

Text und Redaktion
Daniel Bergelt, Universität Leipzig
daniel.bergel@uni-leipzig.de

Anne Goldbach, Universität Leipzig,
goldbach@uni-leipzig.de

Gestaltung
Sabina Sieghart, www.gestaltungsinstitut.de

Stand
Mai 2019

Bildnachweise
Alle Fotos sind während eines Fokusgruppentreffens von Forschenden und Ko-Forschenden entstanden. Sie zeigen nicht die unmittelbaren Erhebungssituationen.