

Christian Bühler, Inge Cremer, Anja Gutjahr, Manfred Hintermair, Antonia Losch, Frank Reins und Hans Christoph Strauß: Was wir aus den Erfahrungen beruflich erfolgreicher gehörloser und schwerhöriger Menschen lernen können.

Leicht veränderte Fassung der Veröffentlichung in HörPäd 68 (5) S. 190-194

Was wir aus den Erfahrungen beruflich erfolgreicher gehörloser und schwerhöriger Menschen lernen können

[Projektziele und Methoden](#)

[Relevanz des Projekts für die Hörgeschädigtenpädagogik](#)

[Vorgehen und wesentliche Elemente des Untersuchungsdesigns](#)

[Leitfaden zum subjektiven Berufserfolg](#)

Im Folgenden möchten wir einen kurzen Einblick geben in das Forschungsprojekt EGSB (Erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen im Beruf), das seit September 2013 an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg unter der Leitung von Prof. Dr. *Manfred Hintermair* läuft. Das Heidelberger Team arbeitet in Kooperation mit dem Forschungsinstitut Technologie und Behinderung Volmarstein (Prof. Dr. *Christian Bühler*) und wird finanziell gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Laufzeit 2013-2016). In dem Projekt fragen wir uns: Welche Faktoren tragen dazu bei, dass gehörlose und schwerhörige Menschen zu erfolgreichen Erwerbstätigen werden? Das Projektteam wird dabei durch einen wissenschaftlichen Beirat unterstützt, der sich aus Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen zusammensetzt.

Projektziele und Methoden

Wichtige Fragen des Projektes sind:

- Was sind Bedingungen dafür, dass ein schwerhöriger oder gehörloser Mensch Erfolg im Berufsleben hat?
- Wann sagt ein Mensch mit Hörschädigung von sich sagt, er habe Erfolg im Berufsleben?
- Was sind die pädagogischen Konsequenzen aus diesen Ergebnissen? Was muss sich in den verschiedenen Praxisfeldern (in der Familie, in der Schule etc.) ändern, damit mehr Hörgeschädigte beruflich erfolgreich sein können?

Dabei interessieren uns alle möglichen Einflüsse für berufliches Gelingen, zum Beispiel der Bildungsweg, aber auch die individuellen Erfahrungen der Befragten. Der methodische Ansatz ist der qualitativen Sozialforschung zuzuordnen. Mittels eines qualitativen Interviews haben wir Menschen mit einer Hörschädigung zu ihrem beruflichen Weg befragt. Damit

stellen wir die biographischen Erfahrungen der Befragten in den Mittelpunkt der Untersuchung. Ebenso wichtig ist ihre persönliche Sicht auf die Frage, was „beruflich erfolgreich“ für sie bedeutet. Somit machen wir bewusst keine definitorischen Vorgaben. Wissenschaftliche Konzepte, die zum Thema „Beruflicher Erfolg“ vorliegen, sollen unsere Interviewpartner nicht beeinflussen. Stattdessen wollen wir das Konzept „Beruflicher Erfolg“ mit jedem Gesprächspartner in unserer Studie persönlich herausarbeiten und klären. Das Ziel ist, ein weites Spektrum an interessanten Personen und Persönlichkeiten kennenzulernen.

Nach Abschluss der Auswertungen werden die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung auf der Projekt-Website barrierefrei dargestellt. Barrierefrei bedeutet, dass wir wichtige Informationen auch in vereinfachter Sprache sowie als Videofilm in Deutscher Gebärdensprache zur Verfügung stellen. Am Ende des Projektes sollen sie auch auf mobilen Endgeräten wie Smartphone und Tablet-PCs abrufbar sein. Insbesondere die gewonnenen Ergebnisse sind, wenn sie als App bereitgestellt werden, auf den wesentlichen Erkenntnisgewinn konzentriert und sofort zugänglich. So können z.B. Arbeitgeber, die (junge) Menschen mit einer Hörschädigung einstellen oder Mitarbeiter mit einer Hörschädigung fördern wollen, schnell zielführende Informationen erhalten. Umgesetzt wird die technische Realisierung der Homepage und der mobilen App unter Einhaltung der Richtlinien zur Barrierefreiheit vom Team unseres Kooperationspartners, des Forschungsinstituts Technologie und Behinderung (FTB) in Volmarstein.

Relevanz des Projekts für die Hörgeschädigtenpädagogik

Die Durchsicht aktueller deutschsprachiger Literatur zur Situation gehörloser und schwerhöriger Menschen in Bildung, Beruf und Arbeit zeigt, dass bereits einige wissenschaftliche Arbeiten zu diesem Thema existieren. Meist liegen die Schwerpunkte jedoch auf der Struktur, der Organisation und/oder der Didaktik des Schulunterrichts bzw. der Ausbildung. Insgesamt weisen die Studien sowohl eine zunehmende Ausdifferenzierung der Angebote für Menschen mit einer Hörschädigung im Bereich der beruflichen Bildung (vgl. etwa Heeg & Schulz 2009; Rützel 2007) nach, als auch eine Zunahme der Qualität und Quantität von Beratungsangeboten (vgl. etwa Becker, Gelhardt, Kaul, Menzel, Piel & Rodeck 2006; Merseburger 2007; Rose 2007). Sie betonen auch, dass für schwerhörige und gehörlose Menschen nach wie vor deutliche Schwierigkeiten beim Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt bestehen (vgl. Audeoud & Lienhard 2006; Welter 2008). Grote und Müller (2014) stellen fest, dass sich weniger als ein Drittel der stark hörbehinderten Abiturienten für die Aufnahme eines Studiums entscheiden. Die hohe Arbeitslosenquote bei Menschen mit einer Hörbehinderung (vgl. Strauß 2012) gibt Anlass zu der Frage, ob die derzeitigen wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Situation gehörloser und schwerhöriger Menschen im Berufsleben ausreichen, um ihre Teilhabe am Arbeitsleben bestmöglich zu gestalten.

Die Situation hörgeschädigter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Die Unterzeichner der UN-Behindertenrechtskonvention wollen für behinderte Menschen die gleichen Rechte, die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie für Nichtbehinderte auf einem offenen, zugänglichen Arbeitsmarkt. Sie wollen „einen wirksamen Zugang zu allgemeinen

fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung“ (Artikel 27, Absatz b) gemäß der [UN-Behindertenrechtskonvention](#), ermöglichen. Der Handlungsbedarf, dieses seit 2009 geltende Recht tatsächlich umzusetzen, ist offenkundig. Besonders Gebärdensprachnutzer stellen fest, dass eine gebärdensprachliche Bildung im Arbeits- und Berufsleben noch zu wenig gefördert wird, so dass „berufstätige Gehörlose sich besonders schwer tun, durch eine geeignete Qualifizierung ihren beruflichen Aufstieg zu bewerkstelligen bzw. sich wirksam vor Entlassungen zu schützen“ (Sailer 2009, S. 227).

Sozialwissenschaftliche Forschungslage

Verschiedene Untersuchungen aus dem englischsprachigen Raum (Bain, Scott & Steinberg 2004; Forster & MacLeod 2003; Jacobs 2010) nehmen eher „weiche“ personbezogene Faktoren in den Fokus: Coping-Strategien, Verfahren effektiver Selbstkontrolle oder auch die Erfahrungen mit bestimmten Personen, die zum Erfolg beigetragen haben. Popescu-Willigmann (2014) hat für den deutschsprachigen Raum eine entsprechende Untersuchung vorgelegt. Auch er beschreibt eher weiche Faktoren wie Selbstständigkeit, Kommunikationswille, privates Umfeld mit unterstützenden Personen etc. Alle Autoren verweisen auf die Bedeutung dieser Einflussfaktoren.

Aktuelle Theoriemodelle wie etwa die der Resilienzforschung (Wustmann 2004), der Empowermentansatz (Lenz 2011) oder das Konzept der Salutogenese nach Antonovsky (1997) fragen nach z.B. stützenden Netzwerken, Stärken und Fähigkeiten, die zu einem bestimmten Zustand – in diesem Fall Erfolg im Beruf – führen. Vor diesem Hintergrund fragen wir im Projekt EGSB ausdrücklich nach den persönlichen Ressourcen, nach Unterstützungssystemen bzw. –personen und nach Lebensereignissen, die für die gesetzten Ziele entscheidend waren bzw. sind.

Mehr als Best-Practice

Ziel des Forschungsprojektes ist es, am Ende etwas darüber aussagen zu können, was schwerhörige und gehörlose Menschen benötigen, um so gestärkt zu sein, dass sie ihre beruflichen Ziele erreichen. Auf dieser Grundlage wollen wir Empfehlungen entwickeln, wie man junge Menschen mit einer Hörschädigung im Bildungs- und Arbeitsprozess bestmöglich fördert, begleitet und unterstützt, damit auch sie von sich sagen können, „Wir sind beruflich erfolgreich“. Wir suchen nach den „best practice“-Modellen, die Vorbildcharakter haben, sei es als Anregung für andere gehörlose und schwerhörige Menschen oder für Institutionen und Unternehmen. Sie können daraufhin ihre Strukturen und Prozesse hinterfragen und sie im Sinne der Menschen mit Hörschädigung optimieren. Besonders wichtig ist uns auch, Hinweise für die Gestaltung früher Erziehungs- und Bildungsprozesse aus den Daten des Forschungsprojektes zu gewinnen, um schon ganz früh die entscheidenden Grundlagen für eine gute Gesamtentwicklung gehörloser und schwerhöriger Kinder legen zu können (Hintermair, Knoors & Marschark, 2014).

Vorgehen und wesentliche Elemente des Untersuchungsdesigns

Im Verlauf des Projektes haben wir 32 Menschen mit einer Hörschädigung interviewt. Diese Menschen kommen aus ganz Deutschland und bezeichnen sich selbst als „erfolgreich im Berufsleben“. Dazu hatten wir auf dieser Projekt-Website einen Aufruf eingestellt. Auf einschlägigen Internetseiten wie www.taubenschlag.de oder www.schwerhoerigen-netz.de und durch Kontakte zu Unternehmen, Institutionen oder Privatpersonen, die gut mit Menschen mit einer Hörschädigung vernetzt sind, wurde auf diesen Aufruf aufmerksam gemacht. Bei der Suche nach geeigneten Interviewpartnern war uns wichtig, dass die Frage, was „erfolgreich im Berufsleben“ bedeutet, von den jeweiligen Interviewpartnern selbst beantwortet wird. Es sollte bewusst keine Definition vorgegeben oder Kriterien benannt werden, anhand derer Berufserfolg „objektiv“ messbar werden würde, denn das subjektiv Erlebte von diesem „erfolgreichen Berufsleben“ steht im Zentrum. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Elemente des objektiven Berufserfolges, wie sie die sozialpsychologische Forschung benennt (vgl. etwa Abele & Spurk 2013), nicht berücksichtigt wurden. Faktoren wie beispielsweise die Übernahme von Führungsaufgaben oder das Jahreseinkommen wurden durch einen ergänzenden Fragebogen erhoben. Dieser erfasste auch die gesamte schulische und berufliche Laufbahn der Interviewpartner, damit eine umfangreiche Analyse der Bildungs- und Arbeitswelt der verschiedenen Biographien möglich ist. Welche Ereignisse, Erfahrungen, Beziehungen und Begegnungen innerhalb dieser Welt nun aber wirklich für die Interviewpartner im Hinblick auf ihren Berufserfolg entscheidend waren, lässt sich nur durch eine offene, qualitative Befragung erfassen. Das Interview wurde in jener Sprache geführt, die die Interviewpartner bevorzugten, um gelingende Kommunikation sicherzustellen.

Leitfaden zum subjektiven Berufserfolg

Der subjektive Berufserfolg, der als „subjektive Beurteilung des bisherigen Werdegangs vor dem Hintergrund persönlicher Erwartungen und Ziele“ (Seibert & Kraimer 2001 zit. nach Hülshager & Maier 2008, S. 109) beschrieben werden kann, wurde von uns u.a. durch folgende Fragekomplexe näher bestimmt:

- Welche Rolle spielt rückblickend die Herkunftsfamilie in Bezug auf den heutigen Berufserfolg? Werden die Eltern als ein Unterstützungssystem, als Wegbereiter/Wegbegleiter während Schule und Ausbildung erlebt? Oder/und haben bzw. hatten Gleichaltrige, die sogenannte Peer-Group, einen entscheidenden, bestärkenden Anteil an der erfolgreichen Berufslaufbahn?
- Was waren bzw. sind prägende Lernerfahrungen in Schule, Ausbildung und derzeitigem Berufsleben? In welcher Quantität und Qualität werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen und von den Interviewpartnern in Bezug zum Berufserfolg gesehen?
- Wie beschreiben die Interviewpartner ihren Umgang mit negativen Lernerfahrungen, mit Misserfolgen und Schwierigkeiten beim Zugang zu Wissen und Bildung?
- Welche Rolle spielt die kulturelle Orientierung der Interviewpartner? Wenn die gebärdensprachliche Gemeinschaft ein wesentliches Bezugssystem darstellt, was bedeutet das für die Berufswahl? Wie sieht der Arbeitsplatz eines Interviewpartners aus, der sich der Gebärdensprachgemeinschaft zugehörig fühlt, in einer von Hörenden dominierten Arbeitswelt? Welche Rolle spielen die verschiedenen Modi der Kommunikation wie lautsprachliche Fähigkeiten, Schriftsprachniveau etc., und welche

Hilfsmittel/Unterstützungssysteme werden eingesetzt, um kommunikative Schwierigkeiten erfolgreich zu meistern?

Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Erfreulicherweise hatten sich bereits nach kurzer Zeit zahlreiche Interessierte gemeldet, sodass wir bald eine geeignete Stichprobe für unser Vorhaben zusammenstellen konnten. Bei der Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe haben wir darauf geachtet, dass das Verhältnis von Akademikern/Nicht-Akademikern, Selbstständigen/Angestellten, Gebärdensprachnutzern/Lautsprachnutzern, männlichen/weiblichen Interviewpartnern ausgewogen war. Auch Vertreter unterschiedlicher Berufsfelder (Dienstleistungsberufe, pädagogische Berufe, Handwerksberufe etc.) waren in die Studie eingebunden. Die Interviews sind durchgeführt und werden derzeit von Projektmitarbeiterinnen transkribiert. In den nächsten Monaten werden sie mittels Inhaltsanalyse (nach Mayring 1993) ausgewertet. Ein spannendes Projekt hat seinen Lauf genommen, sodass demnächst Weiteres berichtet werden kann....

Literatur

- Abele AE, Spurk D (2013) Messung von Karriereerfolg. In: Sarges W (Hrsg.) Management-Diagnostik. Göttingen: Hogrefe, S. 955-962
- Antonovsky A (1997) Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: DGVT-Verlag
- Audeoud M, Lienhard P (2006) Mittendrin und doch immer wieder draußen?
Forschungsbericht zur beruflichen und sozialen Integration junger hörgeschädigter Erwachsener. Luzern: Edition SZH/CSPS
- Bain L, Scott S, Steinberg A (2004) Socialization experiences and coping strategies of adults raising using spoken language. Journal of Deaf Studies and Deaf Education 9, S. 120-128
- Becker C, Gelhardt A, Kaul T, Menzel F, Piel P, Rodeck J (2006) Beratung hörgeschädigter Menschen – Maßnahmen und Konzepte zur Qualitätsverbesserung. hörgeschädigte Kinder – erwachsene hörgeschädigte 43, S. 12-17
- Foster S, MacLeod J (2003) Deaf people at work: assesment of communication among deaf and hearing persons in work settings. International Journal of Audiology 42, S. 128-139
- Grote K, Müller K (2014) „Gateway“ – Studium und Karriere ohne Barriere. Das Zeichen 96, S. 92-99
- Heeg P, Schulz S (2009) Professionalisierung in sozialen Berufen für Schwerhörige und Gehörlose. hörgeschädigte Kinder – erwachsene hörgeschädigte 46, S. 82-84
- Hintermair M, Knoors H, Marschark M (2014) Gehörlose und schwerhörige Schüler unterrichten. Psychologische und entwicklungsbezogene Grundlagen. Heidelberg: Median
- Hülshager UR, Maier GW (2008) Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im

- Beruf. Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung.
Psychologische Rundschau 59, S. 108-122
- Jacobs PC (2010) Social and professional participation of individuals living with deafness: Empirical findings of the Psychosocial Potential Maximization framework. The Volta Review 110, S. 5-30
- Lenz A (2011) Empowerment. Handbuch für die ressourcenorientierte Praxis. Tübingen: DGVT-Verlag
- Mayring P (1993) Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag
- Merseburger A (2007) Individuelle Berufswegplanung mit hör- und sprachbeeinträchtigten Menschen – Das Leipziger Modell. dfgs forum 15, S. 70-91
- Popescu-Willigmann S (2014) Berufliche Bewältigungsstrategien und ‚Behinderung‘. Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung. Wiesbaden: Springer
- Rose B (2007) Kompetenzdarstellungsverfahren im OTA Ausbildungszentrum. dfgs forum 15, S. 106-108
- Rützel J (2007) Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher – Bildungsstandards und Bildungschancen. dfgs forum, 15, S. 40-45
- Sailer R (2009) Erwachsenenbildung – Lebenslanges Lernen für gehörlose Mitbürger im Alltag. Das Zeichen 82, 226-227
- Strauß HC (2012) Gehörlose und schwerhörige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Inklusion oder Illusion? In: Hintermair M (Hg.) Inklusion und Hörschädigung. Diskurse über das Dazugehören und Ausgeschlossensein im Kontext besonderer Wahrnehmungsbedingungen. Heidelberg: Median, S. 177-196
- Welter R (2008) Integration, Teilhabe, Inklusion – Haben Hörgeschädigte in unserer heutigen Arbeitswelt eine Chance? hörgeschädigte kinder – erwachsene hörgeschädigte 45, S. 142-144
- Wustmann C (2004) Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Weinheim: Beltz