

Situationsanalyse Mitarbeiter II

Checkliste „Anforderungsmerkmale einer erfolgreichen Verständigung mit hörgeschädigten Menschen“

Die Verständigung mit hörgeschädigten Mitarbeitern kann auf der Ebene der laut- und schriftsprachlichen Ebene in der Regel durch einfache Verhaltensregeln seitens der hörenden Kollegen und Vorgesetzten erreicht und verbessert werden. Im Umgang mit hochgradig schwerhörigen und gehörlosen Beschäftigten ist es allerdings vorteilhaft, wenn hörende Mitarbeiter in der unmittelbaren Arbeitsumgebung des Betroffenen einige wichtige Gebärden verstehen oder sich Grundkenntnisse der Gebärdensprache aneignen.

Anforderungsmerkmale bei lautsprachlicher Verständigung	Notizen
Verstehen der lautsprachlichen Äußerungen des hörgeschädigten Mitarbeiters:	
<ul style="list-style-type: none"> • Genau und geduldig hinhören • Auf Gesten achten • Gehörtes und Gesten im Sinnzusammenhang deuten • Bei Nichtverstehen geduldig um Wiederholung bitten oder Rückfragen stellen • Lautsprachliche Äußerungen können wegen fehlender Hörkontrolle von Lautstärke und Tonhöhe aufdringlich wirken • Fehlende Höflichkeitsform bei den lautsprachlichen Mitteilungen nicht als Unfreundlichkeit missverstehen 	
Sprechverhalten der hörenden Kollegen und Vorgesetzten:	
<ul style="list-style-type: none"> • Sichtkontakt herstellen durch Zeichen oder Berührung • Den Betroffenen anschauen, Gesicht zum Licht hin gewendet, damit das Mundbild sichtbar ist • Sprechdistanz 70 cm bis 300 cm • Mund leer und nicht verdeckt • Normale Lautstärke (nicht schreien) • Hochdeutsch sprechen • Deutliche Aussprache (nicht übertreiben) • Kurze und einfache Sätze • Kurze Erholungspausen zwischen den Sätzen • Fragen in „W-Fragen“ (Wer, wo, was) umformulieren • Lautsprache mit natürlichen Gesten unterstützen • Eventuell das Gesagte wiederholen 	

Anforderungsmerkmale bei schriftsprachlicher Verständigung	Notizen
Verstehen und Akzeptieren der schriftsprachlichen Äußerungen des hörgeschädigten Mitarbeiters (insbesondere bei frühertaubten Menschen):	
<ul style="list-style-type: none"> • Eingeschränkte Schriftsprachkompetenzen nicht als geistige Defizite oder Behinderung fehlinterpretieren; sie sind Resultat einer nicht durchlaufenen Lautsprachentwicklung, durch die die Schriftsprache geprägt wird • Schriftsprachliche Äußerungen enthalten oft einfache Sätze mit elementarisierter Grammatik und abweichender Syntax • Fehlende Höflichkeitsform bei den schriftsprachlichen Mitteilungen nicht als Unfreundlichkeit missverstehen 	
Schriftsprachliche Mitteilungen der hörenden Kollegen oder Vorgesetzten:	
<ul style="list-style-type: none"> • Bei schriftsprachlichen Mitteilungen darauf achten, welche Schriftsprachkompetenz beim hörgeschädigten Mitarbeiter vorliegt. (Schriftsprache baut auf der Lautsprache auf) • Kurze und einfache Sätze • Verwenden einer einfachen Schriftsprache bei wichtigen Informationen (Termine, wesentliche Verhaltensregeln) • Verwenden einer einfachen Schriftsprache, um lautsprachliche Mitteilungen zu unterstützen (Missverständnisse minimieren) 	

Anforderungsmerkmale bei gebärdensprachlicher Verständigung	Notizen
Verständnis der Gebärden des hörgeschädigten Mitarbeiters:	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestik und Mimik bei der Kontaktaufnahme oder beim Gebärden können aufdringlich und direkt wirken, Vorsicht vor Fehlinterpretationen • Hörenden Kollegen als Mentor (feste Bezugsperson) einsetzen • Einige wichtige Gebärden beherrschen (Kommunikations- und Kollegenseminare) • Fingeralphabet kennen • Dolmetschdienste bei besonderen Anlässen/Gelegenheiten einbeziehen 	
Gebärdensprachliche Mitteilung der hörenden Kollegen oder Vorgesetzten:	
<ul style="list-style-type: none"> • Lautsprachliche Äußerungen mit Gestik und Mimik (natürliche Gebärden) unterstützen • Hörenden Kollegen als Mentor (feste Bezugsperson) einsetzen • Einige wichtige Gebärden beherrschen (Kommunikations- und Kollegenseminare) • Fingeralphabet kennen • Dolmetschdienste bei besonderen Anlässen/Gelegenheiten einbeziehen 	

In Anlehnung an: Musseleck, D. J./Musselek, F. J.: Betriebliche Eingliederung Gehörloser und Schwerhöriger. Berlin 2000, S. 119