

Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt erkennen und nutzen

- Abschlussbericht zum Projektvorhaben PoWer -

Autor*innen

Matthias Morfeld

Prof. Dr., ist Soziologe und Gesundheitswissenschaftler und hat die Professur für System der Rehabilitation an der Hochschule Magdeburg-Stendal im Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften inne. Aktuelle Forschungsschwerpunkte im Bereich Teilhabeforschung, Bedarfsermittlung, Berufliche Rehabilitation und ICF. Im An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal (INVITE e.V.) hat Herr Prof. Dr. Morfeld die Funktion des Finanzvorstandes inne und betreut gleichzeitig das Projekt »Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt erkennen und nutzen« (PoWer) als Projektleitung.

Kontakt: matthias.morfeld@h2.de

Wiebke Bretschneider

Dr. sc. med., ist seit 2018 als Projektkoordinatorin im Projekt „Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt“ an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Darüber hinaus ist sie über das An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal (INVITE e.V.) im Projekt »Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt erkennen und nutzen« (PoWer) als Projektkoordinatorin tätig.

Kontakt: wiebke.bretschneider@h2.de

Sven Hohmann

M.Sc., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in den Forschungsprojekten »Inklusive Kindheitspädagogik als Querschnittsthema in der Lehre« (InQTheL) und »Digitale Medien in der Kita« (DiKit). Zudem ist er am An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal (INVITE e.V.) als Datenmanagement-Beauftragter im Projekt »Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt erkennen und nutzen« (PoWer) beschäftigt.

Kontakt: sven.hohmann@h2.de

Danksagung

Die Autorinnen und Autoren bedanken sich bei allen Mitwirkenden an diesem Projekt, insbesondere bei den Mitgliedern der projektbegleitenden Arbeitsgruppe der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Sachsen-Anhalt (LAG WfbM ST), der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Sachsen-Anhalt (LAG/ WR St.), der Arbeitsgruppe aus dem Projekt „Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt (InBiST)“, den Studierenden der Hochschule Magdeburg-Stendal, die an dem projektbegleitenden Seminar „Zufriedenheit in der Werkstatt“ teilgenommen haben sowie Herrn Prof. Dr. Frederik Poppe von der Hochschule Merseburg und seinem Studierendenteam. Ein besonderer Dank gilt Frau Friederike Sievers, die sich im Rahmen ihrer Qualifikationsarbeit „Expert*innengestützte Evaluation des PoWer-Fragebogens zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiter*innen der WfbM Sachsen-Anhalts“ der Evaluation des im Projekt entwickelten Fragebogens gewidmet hat und Inhalte aus ihrer Arbeit für den vorliegenden Abschlussbericht zur Verfügung gestellt hat. Zudem möchten wir Herrn Michael Bach und seinem Team vom Büro für leichte Sprache „wir verstehen uns“ der Lebenshilfe Mansfelder Land e.V. für die Übersetzung des Fragebogens in leichte Sprache danken. Ferner danken wir insbesondere Herrn Reiko Lühe als freiberuflichen Dozenten für Gebärdensprache, der uns bei der Aufbereitung des Fragebogens in Gebärdensprache unterstützte, sowie Herrn Remke Albrecht und Herrn Simon Gustavs für die Erstellung der Webseite.

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitszufriedenheit	5
1.1	Das Konstrukt Zufriedenheit	5
1.2	Definition von Arbeitszufriedenheit.....	6
1.2.1	Messung von Arbeitszufriedenheit.....	9
1.2.2	Wichtige Faktoren der Arbeitszufriedenheit	10
2	Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)	11
2.1	Historische Entwicklung.....	11
2.2	Werkstatt heute – Ziele und Aufgaben.....	14
3	Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung	14
4	Aktueller Forschungsstand	15
4.1	Allgemeine Übersicht.....	15
4.2	Beschreibung vergleichbarer Erhebungen.....	18
5	Das PoWer-Projekt.....	19
5.1	Hintergrund und Zielstellung.....	19
5.2	Entwicklung des Fragebogens	19
5.3	Aufbau des Fragebogens	21
5.3.1	Theoretische Einordnung – grundlegendes Konstrukt.....	21
5.3.2	Skalen	21
5.4	Aufbereitung der computergestützten Fragebogenerhebung.....	23
6	Datenauswertung und Itemtransformationen.....	29
6.1	Transformation globaler Skalen	29
6.2	Bildung eines Skalenübergreifenden Items zur Bestimmung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit	31
7	Ergebnisse.....	32
7.1	Auswertung Hauptfragebogen.....	32
7.1.1	Stichprobenbeschreibung.....	32

7.1.2	Auswertung der Einzelitems.....	39
7.1.3	Einfluss assistierender Personen.....	52
7.1.4	Skalen zur sozialen Erwünschtheit.....	54
7.2	Auswertung Corona-Zusatzfragebogen.....	55
7.2.1	Stichprobenbeschreibung.....	55
7.2.2	Auswertung der Einzelitems.....	55
7.2.3	Zusammenhang zwischen der Pandemiesituation und der Arbeitszufriedenheit	57
7.2.4	Empfehlungen zur Maßnahmenableitung.....	60
7.3	Evaluation der Fragebogenerhebung.....	62
7.3.1	Stichprobenbeschreibung.....	62
7.3.2	Ergebnisse der Evaluation	63
7.3.3	Ableitung für potenzielle Folgerhebungen	68
8	Literatur	70
	Anhang A – Fragebogen im Paper-Pencil Format.....	74
	Anhang B – Zusatzfragebogen zur Corona-Situation.....	100
	Anhang C – Informationsblatt zum Forschungsprojekt	102
	Anhang D – Datenschutzerklärung.....	109
	Anhang E – Einverständniserklärung.....	111
	Anhang F – Leitfaden zur Fragebogenerhebung - Fachsprache.....	113
	Anhang G – Leitfaden zur Fragebogenerhebung – Einfache Sprache	122
	Anhang H – Schulungsmaterial – Fachsprache.....	127
	Anhang I – Schulungsmaterial – Einfache Sprache	133
	Anhang J – Unterstützende Begleitmaterialien	142
	Anhang K – Unterlagen der Fragebogenevaluation	148

1 Arbeitszufriedenheit

1.1 Das Konstrukt Zufriedenheit

Das Konstrukt der Zufriedenheit wird in unterschiedlichen Feldern beforscht und angewendet, sei es in der Psychologie, Philosophie, in Wirtschaftswissenschaften oder der Medizin. Hierbei kann Zufriedenheit zum einen als ein übergeordnetes Konstrukt der (Lebens-) Zufriedenheit, zum anderen, meist in spezielleren Kontexten als eine bereichsspezifische Zufriedenheit Verwendung finden. Bereichsspezifische Zufriedenheiten beziehen sich auf Zufriedenheit in bestimmten Situationen und in Bezug auf bestimmte Aspekte, wie beispielsweise die Zufriedenheit im Arbeitsleben, in der Partnerschaft und in der Freizeit (Schwarz & Strack, 1999).

Zudem finden sich eine Reihe von synonym verwendeten Begriffen und nahen, ähnlichen Konstrukten, wie beispielsweise subjektives Wohlbefinden, Lebensqualität und Glück. Hierbei entsteht jedoch die Schwierigkeit, dass der Begriff der Zufriedenheit zunehmend in seiner Bedeutung überladen werde. Grundsätzlich kann die Entstehung von Zufriedenheit als ein Abgleich zwischen dem IST-Zustand der momentanen, eigenen Situation und dem SOLL-Zustand der Erwartungen über die eigene Situation mit einem positiven Ergebnis, beschrieben werden (Siegert, 2013). Zur Abgrenzung der unterschiedlichen Konstrukte bietet sich eine Einordnung an, in der subjektives Wohlbefinden als ein Zustand beschrieben wird, in dem die Person das eigene Leben als grundsätzlich angenehm und gut einschätzt. In dieser Einordnung sei das subjektive Wohlbefinden ein übergeordnetes Konstrukt, welches sich wiederum aus der (Lebens-) Zufriedenheit und positiven, sowie negativen Affekten, wie beispielsweise traurig oder glücklich sein, zusammensetze. Nach dieser Einteilung ist die Lebenszufriedenheit die kognitive Komponente des subjektiven Wohlbefindens (Andrews & Withey, 1976, zitiert nach Diener, 2009). Zudem wird die subjektive Komponente von diesem Konstrukt betont. Objektive Umstände können keine, bzw. nur bedingt Auskunft darüber geben, wie zufrieden eine Person tatsächlich sei, da die intraindividuelle Bewertung der bisherigen Erfahrungen und Erwartungen sehr unterschiedlich sei (Lischetzke & Eid, 2005). Die Annahme, dass die Zufriedenheit nur von subjektiven Komponenten abhängig sei, ist jedoch umstritten. Gerade in der sozialwissenschaftlichen Forschung wird der Fokus zumeist eben nicht nur auf die subjektive Bewertung, sondern auch auf die Beeinflussung übergeordneter Strukturen und Rahmenbedingungen auf die Zufriedenheit gelegt. So ist es beispielsweise nicht nur von Interesse, wie Individuen die persönlichen Le-

bensumstände bewerten, sondern auch, welche Lebensumstände interindividuell einen positiven oder negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben könnten (Schimmack et al, 2008, zitiert nach Richter, 2014).

Zur Beeinflussung und Entstehung von Lebenszufriedenheit und den bereichsspezifischen Zufriedenheiten gibt es unterschiedliche Positionen. Zwei populäre, entgegengesetzte Ansätze sind die Top-down, bzw. Bottom-up Theorien. Beim Bottom-up Ansatz wird davon ausgegangen, dass sich die Zufriedenheit aus der Summe vieler einzelner positiven Momente und Aspekte zusammensetzt. Im Gegensatz dazu wird im Top-down Ansatz davon ausgegangen, dass es eine globale, übergeordnete Neigung gibt, Situationen und Gegebenheiten positiv zu attribuieren (Diener, 2009).

Zur Erhebung der Lebenszufriedenheit wird entweder auf ein globales Item zurückgegriffen oder auf die Erhebung über einzelne Facetten. Bei einem globalen Item wird die Zufriedenheit mit einer Frage und mehrstufigen Antwortformat erhoben, wie beispielsweise in der Kurzsкала Lebenszufriedenheit (L-1) von Beierlein, Kovaleva, László, Kemper & Rammstedt (2014). Hier wird die gegenwärtige Zufriedenheit mit dem Leben über ein Item mit 11 Antwortmöglichkeiten von nicht zufrieden bis völlig zufrieden, erfragt. Ein anderes Beispiel für die Erhebung der Zufriedenheit über verschiedene Facetten ist der Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ), in der die Lebenszufriedenheit in 10 relevanten Bereichen, wie beispielsweise Gesundheit, Arbeit, Partnerschaft usw. abgefragt wird (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher, Brähler, 2000).

1.2 Definition von Arbeitszufriedenheit

Die eigene Erwerbstätigkeit nimmt für viele Personen einen hohen Stellenwert ein und zudem kommen, neben der finanziellen Absicherung, noch wichtige psychosoziale Funktionen hinzu. So kann die Arbeit eine wichtige Möglichkeit bieten, nicht nur die persönliche Identität und das Selbstbewusstsein über die Berufsrolle zu definieren, sondern auch um soziale Anerkennung zu erlangen. Auch setzen die meisten Berufe die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen voraus und bieten somit ein Netzwerk aus potentiellen Sozialkontakten und die Möglichkeit soziale Fähigkeiten zu erlernen und aufrechtzuerhalten. Über die Arbeit kann auch die Aktivierung und Erwerbung von Kompetenzen geschehen. So werden bestimmte Fähigkeiten im Berufsleben für die jeweiligen Aufgaben erworben und auf Dauer das Gefühl einer Handlungskompetenz erzeugt. Arbeit übernimmt auch die wichtige Funktion, den Tages-, bzw. Wochenablauf zu strukturieren und bietet so eine Möglichkeit zur Orientierung und Ordnung (Semmer & Meier, 2019, angelehnt an Jahoda, 1995).

Im Fokus der Erhebung in den Werkstätten wird sich auf die bereichsspezifische Zufriedenheit in und mit der Arbeit gestützt. Arbeitszufriedenheit wird als wichtiger Faktor der Arbeits- und Organisationspsychologie gesehen und ist in diesem Feld intensiv beforscht (Nerdinger, 2019). Grund für diese intensive Beforschung ist neben den oben bereits erwähnten, wichtigen psychosozialen Funktionen zudem die Tatsache, dass ArbeitnehmerInnen einen Großteil des Tages in der Arbeitstätigkeit, bzw. auf der Arbeitsstelle verbringen. Somit könne die Erlangung von Arbeitszufriedenheit als humanitäres Ziel verstanden werden. Auch sei Arbeitszufriedenheit eine Möglichkeit bestimmte Organisationsziele zu erreichen, die angestrebt würden, um beispielsweise Fluktuation und Fehlzeiten zu begrenzen. Letztlich kann Arbeitszufriedenheit auch in Zusammenhang mit der Akzeptanz für Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme gesehen werden, da sich Unzufriedenheit mit den vorherrschenden Arbeitsbedingungen zeitweise als auslösender Faktor für Aufstände gezeigt habe (Kauffeld & Schermuly, 2019).

Zur Entstehung und Aufrechterhaltung der Arbeitszufriedenheit bestehen unterschiedliche Theorien mit unterschiedlichen Schwerpunkten bezüglich der Arbeitszufriedenheit. Im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie wird die Arbeitszufriedenheit oft eng im Zusammenhang mit Motivation und der Einstellung zur Arbeit gesehen. In der Psychologie wird das Konstrukt jedoch nicht direkt an die momentane Motivbefriedigung gekoppelt, sondern als zeitlich überdauerndes Konstrukt verstanden. So beschreibt Rosenstiel 2003, dass die Arbeitszufriedenheit als die „Einstellung zur Arbeit und zur Arbeitssituation in verschiedenen Aspekten“ (ebd., S.424) aufgefasst werde.

Ein bekanntes Beispiel für die Verknüpfung von Arbeitszufriedenheit und Motivation ist das Zwei-Faktoren-Modell nach Herzberg, Mausner und Snyderman (1959). Dieses Modell beruht auf einem bedürfnisorientierten Ansatz. Die grundlegende Annahme ist hier, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit zwei voneinander unabhängige Konstrukte sein. Jeweils erzeugt, bzw. abgeschwächt, werden sie durch die sogenannten Kontext- und Kontentfaktoren. Zu den Kontextfaktoren werden die Aspekte der Arbeit gezählt, die außerhalb der Arbeitstätigkeit liegen. Die Kontextfaktoren können somit eher als extrinsische Faktoren verstanden werden und umfassen beispielsweise Gehalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, aber auch Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten. Diese Faktoren werden auch als Hygienefaktoren bezeichnet. Hier besteht die Annahme, dass diese Aspekte direkt keine Zufriedenheit erzeugen, ihre Abwesenheit jedoch zu Unzufriedenheit führe. Im Gegensatz dazu wird Zufriedenheit bei der Erfüllung von Kontentfaktoren erzeugt. Diese Faktoren beinhalten primär intrinsische Aspekte der Arbeitstätigkeit, wie der Arbeitsinhalt, Anerkennung oder beruflicher Auf-

stieg. Diese Faktoren werden auch als Motivationsfaktoren bezeichnet. Hier besteht die Annahme, dass bei Erfüllung dieser Faktoren direkt Zufriedenheit erzeugt wird, bei ihrer Abwesenheit aber keine Unzufriedenheit entsteht. Auch wenn das Modell sehr bekannt ist, ist es nicht ganz unstrittig. Der Hauptkritikpunkt bleibt vor allem, dass die Ergebnisse der Pittsburgh-Studie, auf denen das Modell beruht, nur schwer replizierbar seien. So lassen sich besagte Ergebnisse nur unter Anwendung der Methode der kritischen Ereignisse und nur unter Verwendung des gleichen Kategoriensystems von Herzberg et al. nachweisen. In dem verwendeten System sind jedoch einige der Faktoren doppeldeutig und können sowohl als Kontext- als auch als Kontextfaktoren wirken (Herzberg et al, 1959, zitiert nach Nerdinger, 2019).

Eine weitere Theorie zur Entstehung von Arbeitszufriedenheit liefert das Modell zur Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann (1975), das auch teilweise unter dem Begriff des Züricher Modells der Arbeitszufriedenheit aufgeführt wird (Kauffeld & Schermuly, 2019). Dieses Modell fußt auf dem bereits beschriebenen SOLL-/IST- Vergleich der eigenen Erwartungen mit der Arbeitssituation. Besonderheit an diesem Modell ist, dass hier die Reaktion und Konsequenzen auf das Ergebnis mit einbezogen wurden, wie in der folgenden Abbildung dargestellt:



Abbildung 1. Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit nach Bruggeman et al. (1975). Quelle: Wiese & Stertz (2019), S. 15

Nach diesem Modell unterscheiden sich die Vorgänge zwischen den Folgen nach einem positiven und einem negativen Ergebnis. Als wichtiger Zwischenschritt wird die Reaktion auf das Ergebnis mit in Betracht gezogen. Grundsätzlich entsteht Arbeitszufriedenheit bei einem positiven Ergebnis. Je nachdem, ob die Person ihr Anspruchsniveau, also die Erwartungen an die

Arbeitssituation, beibehält oder erhöht, entsteht so die progressive oder stabilisierende Arbeitszufriedenheit. Besonderheit an dem Modell ist nun die Entstehung der resignativen und Pseudoarbeitszufriedenheit. Diese entstehen bei einem ungünstigen Ergebnis. Bei der resignativen Arbeitszufriedenheit werden als Reaktion auf das ungünstige Ergebnis die eigenen Erwartungen an die Arbeitssituation verringert. Als Endergebnis ist die Person zwar zufrieden, dieser Zustand konnte aber erst durch die Absenkung des eigenen Anspruchsniveaus erreicht werden. Die andere Variante ist, dass die Situation verzerrt wahrgenommen wird. Letztlich werden noch die Arbeitsunzufriedenheiten aufgegriffen, welche bei einem negativen Ergebnis hervorgerufen werden. Je nachdem ob eine Person mit Problemlöseversuchen reagiert, wird letztlich in die fixierte und konstruktive Arbeitsunzufriedenheit unterschieden. Durch den Einbezug der resignativen und Pseudoarbeitszufriedenheit kann dieses Modell auch Erklärungsansätze für teilweise sehr hohe Ergebnisse in Zufriedenheitsbefragungen liefern, auch wenn die Arbeitssituation eigentlich auf das Gegenteil vermuten ließe (Semmer & Meier, 2019).

1.2.1 Messung von Arbeitszufriedenheit

Ähnlich wie bei der Lebenszufriedenheit kann die Arbeitszufriedenheit grob unterteilt auf zwei Arten erhoben werden. Eine Möglichkeit bietet ein globales Item, in dem die Arbeitszufriedenheit allgemein und übergreifend eingeschätzt werden soll. Zumeist wird hierbei ein Item mit mehrstufigen Antwortformaten eingesetzt. Eine andere Möglichkeit ist die Einschätzung der unterschiedlichen Facetten der Arbeit, wie beispielsweise im Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger & Allerbeck (1978) (Nerdinger, 2019). Um solche Messinstrumente zu konstruieren sei es wichtig, vorher festzulegen, ob das Konstrukt ein- oder mehrdimensional ist. Im Falle der Arbeitszufriedenheit wurde mittels faktorenanalytischer Untersuchungen neben einen Generalfaktor, dem allgemeinen Zufriedenheitsfaktor, die Dimensionen der Kollegen, Management und Führung, Firma, Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen, Beförderung, Förderung und Schulung, Bezahlung, Sozialleistungen, Anerkennung und Status, Verantwortung, Sicherheit, Leistungserfolg, Zukunft und Entfaltungsmöglichkeiten, sowie sonstiges festgehalten. Unter Abschnitt 1.2.2 werden auf diese Faktoren noch genauer aufgelistet. (Rosenstiel, 2003).

Zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit kann auf einige, bereits etablierte Instrumente zurückgegriffen werden. Unter anderem wird hier der englischsprachige Job description index (JDI) von Smith, Kendall, & Hulin, (1969) erwähnt, bei dem die Arbeitszufriedenheit über die fünf Facetten work itself, supervision, pay, promotion und coworkers erhoben wird. Unter diesen Kategorien sind je eine Checkliste mit einem Set von Adjektiven oder beschreibenden Phrasen

zugeordnet. Jedem Adjektiv soll die Person nun die Antworten Y – Agreement, N – Disagreement oder ? – cannot decide zuordnen. Diese Antworten werden mit den positiv oder negativ formulierten Adjektiven verrechnet (Castanheira, 2014). Die deutschsprachige Variante hiervon wurde mit dem Titel Arbeits-Beschreibungs-Index übersetzt (Kirchler & Hölzl, 2002). Zudem gibt es, ebenfalls auf dem JDI aufbauend noch den Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger & Allerbeck (1978) mit neun Facetten und verändertem Antwortformat (Nerdinger, 2019). Ein weiteres etabliertes Verfahren ist die SAZ, die Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit, von Fischer & Lück (1972). Der Fokus im SAZ ist primär auf die Zufriedenheit mit der Tätigkeit ausgelegt und misst diese mit 36 Items, bzw. 8 Items in der Kurzform (Rosenstiel, 2003).

In der Messung von Zufriedenheit gibt es jedoch auch Schwierigkeiten. So ist das Grundproblem bei der Erhebung, dass Zufriedenheit, oder in diesem Falle Arbeitszufriedenheit, ein Konstrukt mit starken subjektiven Anteilen ist. Dementsprechend ändert sich auch das Anspruchsniveau mit der jeweiligen, bisherigen Erfahrung, die eine Person gemacht hat. In der Befragung kommt es also zu der Situation, dass die Personen über bereits vergangene Ereignisse Auskunft geben, welche subjektiv bewertet und verarbeitet wurden. Es wird hier auf die subjektive Rekonstruktion einer Person zurückgegriffen. Die Ereignisse werden dabei nicht einfach erinnert, sondern der Ablauf der Situation dabei logisch kohärent rekonstruiert und so angepasst, dass die Bewertung mit dem aktuellen Verhalten der Person stimmig ist. Eine weitere Schwierigkeit bei der Messung von Zufriedenheit ist es, dass Personen sich besonders gut an Situationen erinnern, die eindrücklich sind. Bei der Erhebung von Zufriedenheit werden aber auch eine Vielzahl von trivialen Situationen erfragt, die vor dem Hintergrund der Alltäglichkeit verschwimmen. Diese Situationen können dann nicht nur schwer erinnert werden, es kann im Zuge der Verfügbarkeitsheuristik, auch zu Fehurteilung in Form von Überschätzungen der Häufigkeit von besonders prägnanten Situationen kommen. Weitere Einflussfaktoren auf die Erhebung können zudem noch die Einwirkung von sozialer Erwünschtheit und der Einfluss stimmungskongruenter Affekte sein. Letzteres beschreibt dabei das Phänomen, dass Erfahrungen, welche mit der aktuellen Stimmung einhergehen besser, schneller und häufiger erinnert werden (Kirchler & Hölzl, 2002).

1.2.2 Wichtige Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Im Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit wurde oftmals versucht, wichtige Einflussfaktoren und Korrelate mit der Zufriedenheit herauszuarbeiten. Aufgrund bisheriger, vornehmlich kor-

relationsstatistischer Forschung sei es schwierig direkte Kausalzusammenhänge zu formulieren. Rosenstiel (2003) verweist hier beispielsweise auf die Subskalen des ABB. Mögliche Hinweise auf inhaltliche Schwerpunktfelder, die über Faktorenanalysen ermittelt wurden, beziehen sich auf organisatorische Maßnahmen und deren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit des Personals. Als wichtige Schwerpunkte werden hier Kollegen, Vorgesetzte, die eigene Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, persönliche Entwicklung, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit genannt.

Eine mögliche Übersicht über die wichtigsten Bedingungen liefern zudem die von Semmer & Meier (2019) formulierten fünf Aspekte der Arbeit, die für den Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung sind. Diese Aspekte lauten wie folgt: 1. Arbeitsinhalt (Gestaltung der Tätigkeit, Anspruch, Selbstentfaltung, Abwechslung, etc.), 2. Arbeitsbedingung (Arbeitszeit, äußere Arbeitsbedingungen und Umfeld, räumliche Gegebenheiten und Funktionalität von Material und Werkzeug), 3. organisatorische Rahmenbedingungen (Erfolgs- und Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit, Anerkennung, etc.), 4. soziale Bedingungen (Beziehungen und Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten, Betriebsklima, etc.) und 5. finanzielle Bedingungen (Gehalt, Sozialleistungen, etc.).

2 Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

2.1 Historische Entwicklung

Anfang bis Mitte des 20. Jahrhunderts war die Leistungsfähigkeit einer Person entscheidendes Kriterium für „behindert sein“. Die Einteilung verlief grob in drei Kategorien von Beeinträchtigten, die noch eine normale Arbeitsfähigkeit aufwiesen, Personen mit Werkstattfähigkeit, bis zu gänzlich arbeitsunfähigen Menschen (Sierck, 1992, zitiert nach Becker, 2016). Für Menschen mit Behinderungen, die noch ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeit leisten konnten, wurden bereits erste gesetzliche Regelungen, wie das preußische Krüppelfürsorgegesetz und das Schwerbeschädigtengesetz der 1920er Jahre zur beruflichen Beschäftigung, geschaffen. Dies geschah hauptsächlich vor dem Hintergrund, dass nach dem ersten Weltkrieg fast 2,5 Millionen Kriegsgeschädigte in Deutschland lebten. Der Gedanke, Menschen mit Behinderung eine mögliche Beschäftigung zu bieten, wandelte sich jedoch während der NS-Zeit um. Das eugenisch geprägte Gedankengut, welches sich ab 1933 auch zunehmend gegen Beeinträchtigte wandte, erlangte seinen Höhepunkt in der Durchführung der T4-Aktion, in dem nicht arbeits-

fähige Menschen systematisch getötet wurden. Das politische Thema der beruflichen Eingliederung kam vorerst zum Erliegen und wurde erst in den 1960er Jahren wieder aufgegriffen (Becker, 2016).

Das Grundkonzept der WfbM entstand Ende der 1950er Jahre, teilweise durch die Gründung der Lebenshilfe e.V., teilweise durch private Organisation von Bastel- und Anlernwerkstätten, bis sich daraus das Konzept der geschützten Werkstätten entwickelte (Scheibner, 2000; Cramer, 2009, zitiert nach Schreiner, 2017).

Die Verankerung des Rechtes auf ein menschenwürdiges Leben im Jahre 1961 in Form des Bundessozialhilfegesetzes hat maßgeblich zur Gründung der heute bestehenden Versorgungsstrukturen in ganz Deutschland durch die WfbM beigetragen. Hier wurde die Menschenwürde explizit als unabhängig von der Erwerbsfähigkeit festgelegt und durch dieses Recht eine Möglichkeit zur Finanzierung der Eingliederung nicht erwerbsfähiger Erwachsener geschaffen (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten behinderter Menschen e.V. [BAG WfbM], 2013). Zudem wurde in diesem Gesetz das erste Mal der Begriff der Werkstätten für Behinderte verwendet. Auch wenn noch keine allgemeingültige Konzeption für die Werkstätten vorlag, so wurde doch eine Finanzierungsgrundlage geschaffen (Cramer, 2009; Hirsch, 2009, zitiert nach Schreiner, 2017; BAG WfbM, 2013). Neben weiteren gesetzlichen Veränderungen in den 1970er Jahren waren drei Gesetzgebungen und Reformen für die weitere Entwicklung und Etablierung der WfbM von besonderer Bedeutung: das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) im Jahr 1974, die Werkstättenverordnung (WVO) und die Sozialrechtsreform von 1996. Durch diese Reformen wurden nach und nach das Konzept, die Finanzierung und die Zielgruppen immer genauer festgelegt und erweitert (BAG WfbM, 2013). Aktuell sind die Regelungen im neunten Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) festgelegt. Im Jahr 2006 wurde zudem das Übereinkommen der vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) verabschiedet. Mit diesem als völkerrechtlicher und für Deutschland seit 2009 rechtsverbindlicher Vertrag wurde der Fokus zunehmend auf die Inklusion und Öffnung von gesellschaftlichen Räumen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung gelegt (Schulte, 2016). Diese Regelungen haben und hatten auch Einfluss auf die Entwicklung der WfbM, sowie anderer Institutionen zur Unterstützungen der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Eine der wichtigsten Ziele der UN-BRK sei die Beseitigung von der Ausgrenzung behinderter Menschen am Arbeitsplatz, sowie die Ermöglichung von einer Normalität des Arbeitsangebotes für Menschen mit Behinderung. Dies spiegle sich vor allem in drei Leitideen wider. Zum einen solle es so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich geben. Im Falle, dass diese Sonderarbeitswelten notwendig sind, sollen diese so normal

wie möglich gestaltet sein. Zuletzt soll ein inklusiver Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Dies hat eine Diskussion um die Sonderarbeitswelt WfbM entfacht, in der die Frage gestellt wird, inwieweit die WfbM (bzw. allgemein die Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderung) umgestaltet oder sogar aufgelöst werden müssten (Trenk-Hinterberger, 2016).

Im Jahr 2017 wurde die jüngste Gesetzesänderung in Form des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) vorgenommen, wodurch nochmals neue Vorgaben für die Werkstätten entstanden. In diesen neuen Änderungen, die schrittweise bis 2023 in Kraft treten, wurde zuerst die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung neu formuliert um die Mitwirkung und Mitgestaltung der Beschäftigten durch die Werkstatträte mit den gleichen Rechten gegenüber der Werkstatt, wie auch bei den Personalvertretungen des ersten Arbeitsmarktes, auszustatten. Zudem wurde das Budget für Arbeit erhöht, um Menschen mit Beeinträchtigungen eine Möglichkeit zur Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dieses Budget steht den Personen zu, die bei Anspruch auf Werkstattleistung, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angeboten bekommen. Das Budget soll zum einen als Lohnkostenzuschuss für den Arbeitsgeber dienen, um die verminderte Arbeitsleistung auszugleichen. Zum anderen soll das Budget aber auch die zusätzliche Begleitung und Anleitung finanzieren (Integrationsunternehmen). Weitere Änderungen, die in den Jahren 2018, 2020 und 2023 in Kraft treten, bzw. getreten sind, betreffen die Änderungen im Teilhabeplanverfahren und im Vertragsrecht, die Trennung von existenzsichernden Leistungen von Fachleistungen und die anstehende Einführung von ICF-basierten Zugangskriterien der Eingliederungshilfe (BAG WfbM 2018a, 2018b).

Die WfbM bieten Arbeitsangebote und berufliche Teilhabe für Menschen mit kognitiven, psychischen und / oder körperlichen Behinderungen an, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Möglichkeit zur Anstellung haben (BAG WfbM, 2013). Um eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, welche den Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen. Welche Wege für die Person möglich sind, ist unter anderem abhängig von dem Schweregrad und Auswirkungen der Behinderung. Zur Einordnung der Arbeitsfähigkeit wird von der Agentur für Arbeit der DIA-AM durchgeführt, eine Maßnahme zur Erfassung der Arbeitsmarktfähigkeit. Wenn sich hier zeigt, dass eine Person Potential für den ersten Arbeitsmarkt hat, kann der weitere Berufsbildungsweg beispielsweise über eine unterstützte Beschäftigung oder einer Anstellung an einem Integrationsunternehmen erfolgen. Hierbei würde es sich jeweils um sozialversicherungspflichtige Anstellungen auf dem ersten Arbeitsmarkt handeln. Die Qualifikation für solche Arbeitsstellen können zumeist über Berufsbildungswerke erlangt werden. Hier können staatlich anerkannte Ausbildungen mit der Möglich-

keit von zusätzlicher Unterstützung, wie beispielweise theoriereduzierter Ausbildungen, absolviert werden. Scheidet eine Arbeitsmarktfähigkeit aus, bleibt für die Menschen mit Behinderungen zumeist noch die Anstellung in einer WfbM (Hinderberger, 2013).

Im Jahr 2021 waren im Arbeitsbereich der WfbM in Deutschland 268.239 Menschen mit Behinderung angestellt. Von diesen Beschäftigten wiesen ca. 75% eine geistige Behinderung, ca. 22% eine psychische und ca. 3% eine körperliche Behinderung auf. Diese Zahlen beziehen sich auf die Angaben der BAG-WfbM-Mitglieder, womit ca. 92,5% der Werkstätten in Deutschland erfasst sind (BAG WfbM, 2021b).

2.2 Werkstatt heute – Ziele und Aufgaben

Wie bereits erläutert hat sich die WfbM in den letzten Jahrzehnten als wichtige Institution zur beruflichen Teilhabe jener Menschen mit Behinderung entwickelt, die aus diversen Gründen keine Möglichkeit haben auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Die gesetzlichen Regelungen zu den Aufgaben der WfbM befinden sich unter §219 SGB IX. Hier wird grundsätzlich festgehalten, dass die Werkstätten Einrichtungen zur beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderung sind, die laut §219 Abs. 1 SGB IX „[...] wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“. Personen, die die Anforderungen für die Aufnahme an der WfbM nicht erfüllen, da die Arbeitsleistung zu gering ist, steht nach §219 Abs. 1 SGB IX eine Aufnahme in eine, an die WfbM angegliederte Einrichtung zu. Ebenfalls haben die Beschäftigten nach §219 Abs. 1 SGB IX ein Anrecht auf eine angemessene berufliche Bildung und ein, an die Leistung der Person angepasstes Entgelt, §219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Zudem sind die WfbM nach §219 Abs. 1 SGB IX dazu verpflichtet, den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt für geeignete Personen zu fördern, wie beispielsweise durch die ausgelagerten Arbeitsplätze, sowie ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen anzubieten.

3 Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung

Die Arbeitstätigkeit beinhaltet für viele Menschen, neben einer identitätsstiftenden Funktion, den zentralen Hintergrund der persönlichen und erfolgreichen Lebensgestaltung. Gerade bei Menschen mit Behinderung wird zudem noch eine weitere Funktion wichtig. Die eigene Arbeitstätigkeit, insbesondere die Erwerbstätigkeit, ist ein zentraler Schlüssel zur sozialen Teilhabe und der Anerkennung der eigenen Person. Im Zuge der Beschäftigung von Menschen mit

Behinderungen kann es aber, auf Grund vorausgesetzter Qualifikationen auf dem ersten Arbeitsmarkt, schneller zu einem prekären Beschäftigungsverhältnis kommen, welche die positiven Funktionen von Erwerbsarbeit nicht unbedingt erfüllen. Wenn kein Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt möglich ist, bietet die WfbM als Sonderarbeitswelt eine mögliche Beschäftigung für Menschen mit Behinderung an. Als positive Faktoren gelten in dem Fall Aspekte wie beispielsweise die Tagestrukturierung oder Kompetenzerlebnisse durch die Arbeitsleistung. Zwar ist der Auftrag der WfbM die Ermöglichung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, jedoch können die Beschäftigten durch den teilweise exklusiven Charakter dieser Sonderarbeitswelten von den gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensverhältnissen außerhalb dieser Institutionen distanziert werden. Diese Abgrenzung kann durch den Status als Werkstattbeschäftigte insofern verstärkt werden, dass sie nicht dieselbe Anerkennung als gleichberechtigte Bürger erfahren wie Beschäftigte des ersten Arbeitsmarktes. Diese Abwertung könne Teil der Selbstwahrnehmung der eigenen Arbeitsleistung von den Beschäftigten der WfbM werden (Schreiner, 2017). Zudem haben Werkstattbeschäftigte im Falle einer vollen Erwerbsminderung keinen Arbeitnehmerstatus. Dementsprechend erhalten sie nicht einmal den Mindestlohn. Die Bezahlung seitens der WfbM setzt sich aus einem Grundbetrag und dem Steigerungsbetrag zusammen. Zudem kommen noch das Arbeitsförderungsgeld und ein Zuschuss zur Altersrente hinzu. Im Jahr 2019 belief sich das monatliche Arbeitsentgelt eines Werkstattbeschäftigten auf ca. 207 Euro (BAG WfbM, 2021a).

Die Beschäftigung an einer WfbM weist damit sowohl positive als auch negative Aspekte für die Menschen mit Behinderung auf. Die Beurteilung über die WfbM sei deshalb unterschiedlich. Besonders im Hinblick auf die biografischen Vorerfahrungen zeigt sich der Unterschied. So seien Beschäftigte ohne Vorerfahrung auf dem ersten Arbeitsmarkt diesem eher aufgeschlossen. Beschäftigte wiederum, die bereits auf dem ersten Arbeitsmarkt gescheitert sind, schätzen zumeist den geschützten Rahmen der Werkstattbeschäftigung (Schreiner, 2017).

4 Aktueller Forschungsstand

4.1 Allgemeine Übersicht

Im Teilhabebericht aus dem Jahr 2016 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geht hervor, dass der Anteil erwerbstätiger Personen mit Behinderungen deutlich unter dem Anteil Erwerbstätiger ohne Behinderung lag. Seit 2005 bestehe die Tendenz, dass die Erwerbstätigenquote bei Menschen mit Behinderungen langsam zunimmt. Es zeigt sich jedoch auch, dass die Zufriedenheit behinderter Erwerbstätiger mit ihrer Arbeit geringer ist (Mittelwert

von 6,4¹) im Vergleich zu nicht-behinderten Erwerbstätigen (Mittelwert 7,2). Diese Zufriedenheit bezieht sich auf die Arbeitnehmer*innen des ersten Arbeitsmarktes. Obwohl die Zahl der Werkstattbeschäftigten in den letzten Jahren stetig zugenommen hat, liegen zur Zufriedenheit mit den WfbM keine Daten seitens der Bundesregierung vor.

Der Frage, wie sich die Beschäftigung an einer WfbM für die Menschen mit Behinderung auswirkt, geht Schreiner (2017) nach. Hierzu wurden über problemzentrierte Interviews 24 Werkstattbeschäftigte aus vier hessischen WfbM zur Teilhabe am Arbeitsleben befragt. Neben der Zufriedenheit mit der WfbM wurde in dieser Erhebung noch der Zusammenhang von sozialer Anerkennung und der Werkstattbeschäftigung untersucht. In den Ergebnissen zeigt sich, dass Werkstattbeschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend ansehen. Gleichzeitig wird aber auch eine teilweise hohe resignative Zufriedenheit angenommen. Durch das Entlohnungssystem mit geringer Bezahlung und dem Institutionscharakter der WfbM werden Werkstattbeschäftigte als Nutzende, nicht als Tragende des Sozialsystems wahrgenommen. Auch haben die Beschäftigten häufiger das Gefühl, dass die erbrachte Arbeit in der der Wahrnehmung außenstehender Personen nicht gleichwertig anerkannt, sondern untergeordnet wird. Innerhalb des Systems der WfbM sei die Anerkennung ihrer Arbeit jedoch hoch. Die Wahrnehmung der eigenen Arbeit wurde in diesem Zug ebenfalls als geringer eingeschätzt als Arbeitstätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes. Zudem deuten die Interviews darauf hin, dass die Beschäftigten keinen eigenen Einfluss auf die Entscheidung zur Beschäftigung an der WfbM hatten, sondern diese aus dem persönlichen Umfeld getroffen wurde. Damit erfolge die Berufswahl nicht auf der Grundlage persönlicher Qualifikationen und Fähigkeiten, sondern fremdbestimmt. Zudem zeichnet sich die WfbM im Zuge sozialer Teilhabe als ein in sich geschlossenes System hab. Durch die Abgrenzung zum allgemeinen Arbeitsmarkt und etwaiger negativer Erfahrungen wird die WfbM als Schutzraum wahrgenommen. Durch die Abgrenzung verstärkte sich die Wahrnehmung und Abwertung der eigenen Behinderung. Die sozialen Kontakte und Freizeitbeschäftigungen beschränken sich durch die Ausgrenzung zunehmend auf die Kontakte innerhalb der WfbM und Behindertenhilfe.

Eine weitere Untersuchung zur beruflichen Teilhabe wurde von Habermann & Gericke (2017) veröffentlicht. Hier wurde in einer Erhebung mit 420 Werkstattbeschäftigten die erlebte Arbeitszufriedenheit und die Zukunftsperspektiven jener Zielgruppe beforscht. Es wurden dabei sowohl Personen mit kognitiven, psychischen als auch physischen Behinderungen in Nieder-

¹ Der Grad der Zufriedenheit wurde anhand einer 10er-Skala von 0 als niedrigste Zufriedenheit bis 10 als ganz und gar zufrieden, erfasst

sachsen und Sachsen-Anhalt einbezogen. Als Erhebungsinstrument wurde auf einen teilstandardisierten Fragebogen auf Grundlage des ABB nach Neuberger & Allerbeck (1978) zurückgegriffen. Als Ergebnisse der Untersuchung wird angeführt, dass die Arbeitszufriedenheit mit der WfbM mit dem Alter ansteige. Jüngere Probanden und Beschäftigte mit körperlichen Behinderungen äußerten überproportional häufig den Wunsch auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Zudem wurde herausgestellt, dass die Beschäftigten in ausgelagerten Arbeitsplätzen trotz gleich niedriger Bezahlung ein höheres Anspruchsniveau der Arbeitsleistung seitens des Arbeitgebers erreichen müssen. Auch findet kaum Integration in den ausgelagerten Arbeitsplätzen statt und die Beschäftigten würden von Mitarbeiter*innen ausgegrenzt. Innerhalb der WfbM würde mit zunehmendem Alter die Zufriedenheit mit der Werkstattbeschäftigung steigen. Unzufriedenheiten wurden mit den Arbeitsbedingungen, wie laute Arbeitsumgebung und räumliche Gestaltung der WfbM genannt. Personen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollten, sind jedoch in allen Themenbereichen unzufriedener.

Eine weitere, jedoch etwas ältere Veröffentlichung beschäftigt sich mit der Qualität beruflicher Rehabilitation im Zuge des Reha-Benchmarking-Projektes von Blaudszun, Eierdanz & Weber (2011). Hierbei werden Werkstattbeschäftigte sowohl als Dienstleistungsempfänger, als auch als Arbeitnehmer klassifiziert. In der Befragung wurden über 10.157 Werkstattbeschäftigte aus 17 WfbM über ein fragebogengestütztes Interview zur Einschätzung der Qualität der beruflichen Teilhabe in der WfbM befragt. Hierbei wurden jedoch alle Mitarbeiter ausgeschlossen, welche aufgrund kognitiver und verbaler Einschränkungen aus Einschätzung des Fachpersonals, nicht in der Lage waren an der Befragung teilzunehmen. Damit wurden jedoch fast 35% der Werkstattbeschäftigten ausgeschlossen. Die Befragung wurde drei Jahre später wiederholt und umfasst die Zeiträume 2007 und 2010. Neben Teilaspekten wurde auch die allgemeine Zufriedenheit mit der WfbM erhoben. Hier zeigte sich, dass 82% der Werkstattbeschäftigten zufrieden seien. 15% lagen in der Zufriedenheit lagen bei einer mittleren Zufriedenheit und 3% (285 Personen) waren mit der WfbM unzufrieden. Hierzu ergänzend und wie bereits unter Kapitel 1.2 *Definition von Arbeitszufriedenheit* erwähnt, müssen, bezugnehmend auf Semmer & Meier (2019), vermeidlich hohe Zufriedenheitsquoten jedoch vorsichtig interpretiert werden. Insbesondere durch Erklärungsmodelle wie dem resignativen Zufriedenheitstypen kann es sich bei der gemessenen Zufriedenheitsquote auch um eine erhobene Pseudoarbeitszufriedenheit handeln (ebd.). Dies würde sich auch mit einer jüngst publizierten Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) decken, die zu dem Ergebnis kam, dass 9 von 10 beschäftigte Personen mit einer anerkannten Behinderung zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation auf

dem ersten Arbeitsmarkt sind. Aus dieser Studie ging ebenfalls hervor, dass wesentliche Erfolgsfaktoren für eine hohe Arbeitszufriedenheit ein bestehendes Gemeinschaftsgefühl im Betrieb sowie das Unterstützungsgefühl durch den/die Vorgesetzte*n sind (Flüter-Hoffmann, Hammermann & Monsef, 2021).

4.2 Beschreibung vergleichbarer Erhebungen

Im nachfolgenden Abschnitt werden zwei Forschungsprojekte vorgestellt, in denen es explizit um die Konstruktion von Messinstrumenten zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit bei Menschen mit Behinderungen geht.

Eine Forschungsarbeit, welche sich mit der Konstruktion eines solchen Erhebungsinstrumentes beschäftigt, ist von Pfaff & Kuhn (2016). Hierzu wurde ein bereichsübergreifendes Instrument zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit behinderter und nicht behinderter Arbeitnehmer*innen auf Grundlage des SAZ von Fischer & Lück (1972) konstruiert. Der Fokus des Erhebungsinstrumentes liegt auf der Erfassung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Neben der inhaltlichen Anpassung des Instrumentes an die Arbeitssituation behinderter Menschen, wurde größtenteils auf die Anwendung negativ gepolter Items verzichtet und das Antwortformat auf eine Vier-Punkte-Skala verkürzt. Auch wurden zur Darstellung und zur Unterstützung der Antwortmöglichkeiten Smileys verwendet. In Testungen des Messinstrumentes in 14 Unternehmen konnte gezeigt werden, dass die so erhobenen Ergebnisse tendenziell mit bisherigen Studien übereinstimmen.

Rechberg, Hinkl, König und Maiwald (2010) haben sich ebenfalls mit der Konstruktion eines Erhebungsinstrumentes zur Erfassung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit behinderter Menschen auseinandergesetzt. Besonderheit ist hier, dass auch Personen mit in die Befragung aufgenommen werden sollen, die sich nicht sprachlich äußern können. Als zentrales Leitprinzip wurde bei der Konstruktion die Subjektnähe festgelegt. Dementsprechend wurde ein Instrumentarium mit vier Teilinstrumenten erstellt. Die Teilinstrumente sollen je nach Kommunikationsfähigkeit eingesetzt werden. Nach absteigender Fähigkeit ist die Priorität der Instrumente zuerst die Nutzerbefragung durch einen Fragebogen, dann die Befragung mittels eines Interviews, nachfolgend die teilnehmende Beobachtung und letztlich die Stellvertreterbefragung. Letzteres Instrumentarium solle jedoch nur im äußersten Notfall zum Einsatz kommen, da hierbei die Ergebnisse zu stark verzerrt werden. Zur Konstruktion des Erhebungsinstrumentes zur Befragung der Beschäftigten wurde sich auf den ABB von Neuberger und Allerbeck (1978) gestützt. In der Anpassung des Instrumentes wurde unter Einbezug von Beschäftigten und Mitarbeiter*innen der Diakonie die Dimensionen des Fragebogens an die Lebens- und Arbeitswelt

der Beschäftigten angepasst und selektiert. Neben dem Fragebogen wurde auch ein Leitfaden für die Interviews konstruiert. Die Konstruktion des Beobachtungsinstrumentes stützte sich auf die Dementia Care Mapping (DMC) nach Kitwood (2000), welche um das Affektprofil der Life Satisfaction scale (LSM) nach Lyons (2005) erweitert wurde. Die Schwierigkeit an der Methode ist jedoch, dass versucht wird von der Beobachtung von Regungen auf die innerpsychischen Vorgänger der beobachteten Person zu schließen. Dennoch sei diese Methode der reinen Stellvertreterbefragung vorzuziehen.

5 Das PoWer-Projekt

5.1 Hintergrund und Zielstellung

Im September 2019 startete das gemeinsame Projektvorhaben mit dem Titel „Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt – „PoWer“ erkennen und nutzen“ unter Zusammenarbeit der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Sachsen-Anhalt (LAG WfbM ST), der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Sachsen-Anhalt (LAG/ WR St.) und der Hochschule Magdeburg-Stendal. Dabei erfolgte über das Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation (INVITE e.V.) (An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal) die Durchführung zur Bestandsaufnahme der Mitarbeiter*innenzufriedenheit in den Werkstätten für behinderte Menschen.

Zentrales Ziel des Projektes ist es, den IST-Stand der Arbeitszufriedenheit in allen Werkstätten für behinderte Menschen in Sachsen-Anhalt zu erheben. Gleichzeitig ermöglicht der Einsatz eines standardisierten Erhebungsinstrumentes erstmalig die Vergleichbarkeit verschiedener Werkstätte untereinander. Anhand der Ergebnisse soll es werkstattintern ermöglicht werden, Optimierungspotenziale der Arbeitssituation der Beschäftigten zu erkennen, um darauf aufbauende Maßnahmen ableiten zu können. (INVITE e.V., 2021).

5.2 Entwicklung des Fragebogens

In einem projektspezifischen Begleitseminar setzten sich seit dem Wintersemester 2019/2020 Mitarbeiter*innen und Studierende der Hochschule Magdeburg-Stendal sowie Mitarbeiter*innen und auszubildende Bildungsfachkräfte des Projektes „Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt (InBiST)“, unter der Projektleitung von Herrn Prof. Matthias Morfeld (INVITE e.V., 2021) mit der Erarbeitung des Fragebogens auseinander. Für die Erhebung der Arbeitssituation und relevante Faktoren im Zusammenhang mit einer Werkstattbeschäftigung wurde sich, im Sinne der

Partizipativen Forschung (Unger, 2014), auf die Expertise der Auszubildenden des InBiST-Projektes als Expert*innen in eigener Sache gestützt (vgl. Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt, 2018). Unter dem Begriff partizipative Forschung werden Forschungsgansätze verstanden, welche die soziale Wirklichkeit von Personengruppen erforschen. Hierbei besteht die Besonderheit, dass die Personen in den Forschungsprozess mit einbezogen werden. Zentrales Ziel sei es dabei, durch die Teilhabe der Personen an der Forschung, auch gleichzeitig eine Teilhabe an der Gesellschaft zu erschließen. Damit grenzt sich die partizipative Forschung von einer rein akademischen Forschung insofern ab, dass es sich hierbei um ein Gemeinschaftsprojekt unter Einbezug von sowohl nicht-wissenschaftlichen als auch akademischen Akteuren handle. Durch die unterschiedlichen Teilnehmenden fließen dementsprechend auch unterschiedliche Perspektiven in den Forschungsprozess mit ein (Unger, 2014).

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurden zur Itemgenerierung die Auszubildenden des InBiST Projektes an der Hochschule Magdeburg-Stendal mit einbezogen, von denen alle ehemalige Beschäftigte, mit teilweise langjähriger Werkstatterfahrung, sind. Um Überblick über die Abläufe und Strukturen aus der Sicht der Beschäftigten zu bekommen, wurden die Erfahrungsberichte der Teilnehmer*innen als Grundlage genutzt. Auch wurden in dieser Zusammenarbeit wichtige Skalen und Items angeleitet, die aus den Erfahrungsberichten der Teilnehmer*innen Rückschlüsse auf die Arbeitszufriedenheit in der WfbM gaben, bzw. die aus Sicht der ehemalg Beschäftigten als besonders einflussreich bezeichnet wurden. In den nachfolgenden Phasen wurde das Erhebungsinstrument nach ersten Pre-Testungen evaluiert und weiterentwickelt.

Das entwickelte Erhebungsinstrument ist ein mehrdimensionaler Fragebogen mit 26 Seiten und insgesamt 57 Items, wobei sich die hohe Seitenzahl aus der Darstellungsweise der Items erklärt. Die Zielgruppe des Fragebogens sind Beschäftigte mit Behinderungen, die an einem Hauptstandort, an einem Nebenstandort oder an einem ausgelagerten Arbeitsplatz der WfbM in Sachsen-Anhalt arbeiten. Durch die Corona-Situation ab März 2020 konnte die ursprüngliche Erhebung im Paper-Pencil-Format nicht durchgeführt werden. Im Zuge der sich weiter verschärfenden Lage wurde entschlossen, das Instrument in ein computergestütztes Format zu übertragen und die Erhebung auf das letzte Quartal des Jahres 2021 zu verlegen. Somit liegt der Fragebogen sowohl im Paper-Pencil-Format (siehe Anhang A) als auch, in der neusten Version, als computergestütztes Verfahren vor.

Der Fragebogen ist so konstruiert, dass er auf den Arbeitsbereich der WfbM angepasst ist. Zudem sind die Einleitung, die Skalentitel, die Items sowie die Antwortformate durch Unterstützung des Büros für leichte Sprache „Wir verstehen uns“ der Lebenshilfe Mansfelder Land e.V.

in leichter Sprache übersetzt worden, um so für eine hohe Verständlichkeit zu sorgen. Zur Unterstützung wurden alle Items mit passenden Piktogrammen ausgestattet. Die Items wurden blockartig gestaltet, um die Aufmerksamkeit zu fokussieren und eine Übersichtlichkeit zu gewährleisten. Das Design der Items und der Fragebogen sind insgesamt einheitlich und schlicht gehalten, um eine Ablenkung oder Überreizung zu vermindern.

5.3 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen enthält neben einer kurzen Einleitung und der Erfassung relevanter personenbezogener Daten, insgesamt 13 Skalen, die zwischen 2-9 Items enthalten. Die Skalen erfassen wichtige Faktoren der Arbeitszufriedenheit in Bezug auf die WfbM und werden unter Punkt 5.3.2 ausführlicher beschrieben. Der Fragebogen enthält 57 Items, von denen 27 ein dichotomes, 20 ein mehrstufiges und 10 ein alternatives Antwortformat aufweisen. Besonderheit am Fragebogen sind die Zusatzoptionen angeben zu können, ob die Frage nicht verstanden worden, bzw. ob die Antwort auf eine Frage nicht gewusst wurde.

5.3.1 Theoretische Einordnung – grundlegendes Konstrukt

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurde die Mehrdimensionalität der Konstruktes Arbeitszufriedenheit aufgegriffen. Besondere Stärke des Fragebogens ist der Einbezug der Zielgruppe in die Item- und Skalengenerierung. Besagte Items wurden aus Erfahrungsberichten der InBiST-Auszubildenden generiert. Somit entstand ein grundlegender Itempool, der in nachfolgenden Schritten mit bereits bestehenden theoretischen Dimensionen, wie unter Abschnitt 1.2.2 aufgeführt, abgeglichen und erweitert wurde.

5.3.2 Skalen

Der Fragebogen wird mit einer kurzen Einleitung in leichter Sprache eröffnet. In wenigen Sätzen wird hier der Sinn der Erhebung erklärt. Darauf folgt eine Erhebung der personenbezogenen Daten mit Hilfe von 4 Items. Diese Items erfassen das Geschlecht, Alter, Schulabschluss und die momentane Stimmung, um einen möglichen Einfluss auf die Beantwortung der Items in der späteren Auswertung ermitteln zu können.

In der ersten Skala des Fragebogens Fragen über meinen Arbeitsweg wird die Wohnform, der Arbeitsweg und die Stimmung bei Ankunft auf der Arbeit erfragt. Zwar liegt der Arbeitsweg grundsätzlich außerhalb des Arbeitsbereiches, jedoch wurde sich dazu entschieden, den Weg mit im Fragebogen zu erheben. Zusammen mit der anfänglichen Stimmung soll erfasst werden, ob diese Faktoren, wie beispielsweise ein aufwendiger Arbeitsweg, ebenfalls Bedeutung haben könnten.

Die zweite Skala Fragen über meine Arbeit beschäftigt sich thematisch mit den Arbeitsbedingungen. Diese werden über 9 Items erhoben und beinhalten die Fragen nach dem Arbeitsbereich, Arbeitszeiten, Bezahlung, Einstellung gegenüber der Arbeit, Langeweile und Überforderung mit der Tätigkeit.

Skala 3, Fragen über meinen Arbeits-Bereich, umfasst die Umgebungsvariablen, wie die Funktionsweise der Arbeitsgeräte, Lautstärke, Umgebungswärme und Lichtverhältnisse. Diese werden über vier Items erfasst.

In der vierten Skala, Fragen über meine Pause, werden über drei Items die Gegebenheiten der WfbM abgefragt. Unter anderem wird hier die Frage nach einem Ruheraum gestellt, mit der Besonderheit, dass hier auch angegeben werden kann, dass kein Ruheraum existiert.

Skala 5 und 6 beziehen sich auf Sozialbeziehungen in der WfbM. In Skala 5, Fragen über meine Kollegen, werden die sozialen Faktoren über 8 Items erfragt. Es wird nach Umgang, Mobbing, Streit, Gruppengröße und Einstellungen gegenüber den Kolleg*innen gefragt. Die letzten beiden Items erheben die soziale Erwünschtheit der befragten Person. In der sechsten Skala wird die Einstellung gegenüber der Gruppenleitung mittels fünf Items erfragt.

In der 7. Skala, Fragen über den Speise-Raum, wird die Atmosphäre des Raumes, die Qualität und Quantität des Essens abgefragt, da diese Faktoren oft im Zusammenhang von Unzufriedenheit mit der WfbM seitens der ehemaligen Beschäftigten geäußert wurden. Da die Beschäftigten nicht mitessen müssen, wird dies als Eingangsittem abgefragt.

Skala 8, Fragen über die Infos in der Werkstatt, erfasst den Faktor Informationsfluss und erfragt über drei Items, inwieweit sich die Beschäftigten informiert fühlen.

Ähnlich wie in der 3. Skala, wird in der 9. Skala der Fokus nochmal auf äußere Bedingungen gelegt und die Ausstattung und Barrierefreiheit der Werkstatt erhoben. Über fünf Items wird erhoben, ob die Beschäftigten einen Aufbewahrungsort für ihre Wertsachen haben, sowie Anzahl und Zustand der Sanitäranlagen und die Barrierefreiheit der betreffenden WfbM.

Skala 10 und 11 sind kurze Skalen mit je 2 Items. In Skala 10, Fragen über meinen Urlaub, wird die Zufriedenheit mit der Anzahl und Wählbarkeit der Urlaubstage erfasst, da es bei manchen WfbM generelle Schließzeiten gib, zu denen die Beschäftigten ihren Urlaub nehmen müssen. In der 11. Skala, Fragen über mein Leben, wird zum einen die Stimmungslage nach Abschluss der Arbeit und die allgemeine Lebenszufriedenheit erfragt.

In der 12. Skala Bildung, wird das Weiterbildungsangebot der betreffenden WfbM erfasst und befragt, ob die Beschäftigten mit der Auswahl der Kurse zufrieden und ob diese frei wählbar sind.

Der Fragebogen schließt mit der 13. Skala Erwartungen und Zufriedenheit mit der Werkstatt ab. Diese Skala ersetzt das freie Antwortfeld der Vorversionen. Beide Items weisen eine Auswahl an vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auf. Mittels der beiden Items sollen die Erwartungen an die Werkstatt und wichtige Faktoren der eigenen Arbeit ermittelt werden. Zusätzlich wurde eine Antwortkategorie als freies Antwortformat beibehalten, sodass in beiden Items auch noch individuelle Antworten möglich sind.

5.4 Aufbereitung der computergestützten Fragebogenerhebung

Aus der pandemiebedingten Erfordernis heraus, die Erhebung computergestützt durchzuführen, ergaben sich gleichermaßen Vor- und Nachteile.

Die Durchführung einer computergestützten Erhebung ermöglichte es, den Fragebogen in drei verschiedenen Versionen anzubieten. Im Rahmen der Erhebung wurde somit die Möglichkeit geboten, dass sich die Teilnehmenden den Fragebogen entweder in Textform (in Leichte Sprache mit Piktogrammen), in einer vertonten Version (enthält die Möglichkeit sich durch Drücken eines Audio-Symbols alle Textinhalte vorlesen zu lassen) oder in einer Gebärdensprach-Version (Fragen und Antwortformate können per Video in Gebärdensprache wiedergegeben werden) anzeigen lassen konnten. Die nachfolgende Abbildung 2 veranschaulicht, wie die jeweiligen Versionen über die Webseite durch Anklicken ausgewählt werden konnten. In der darauffolgenden Abbildung 3 ist exemplarisch dargestellt, wie die jeweiligen Items der entsprechenden Fragebogen-Version dargestellt wurden.

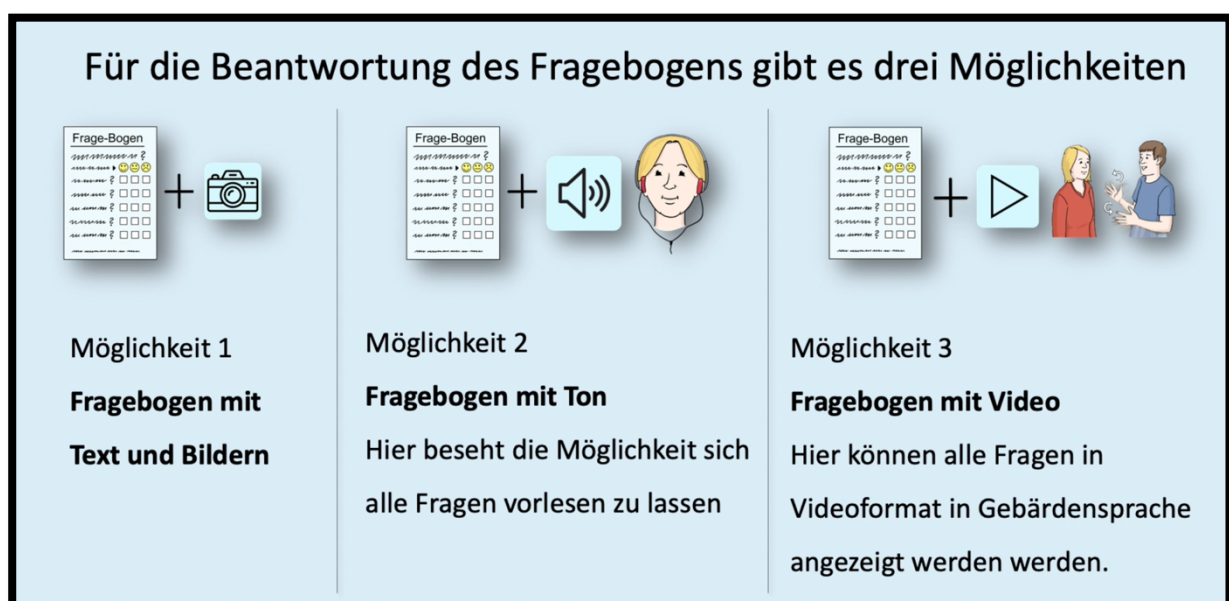


Abbildung 2. Auswahl der verschiedenen Darstellungsmöglichkeiten des Fragebogens

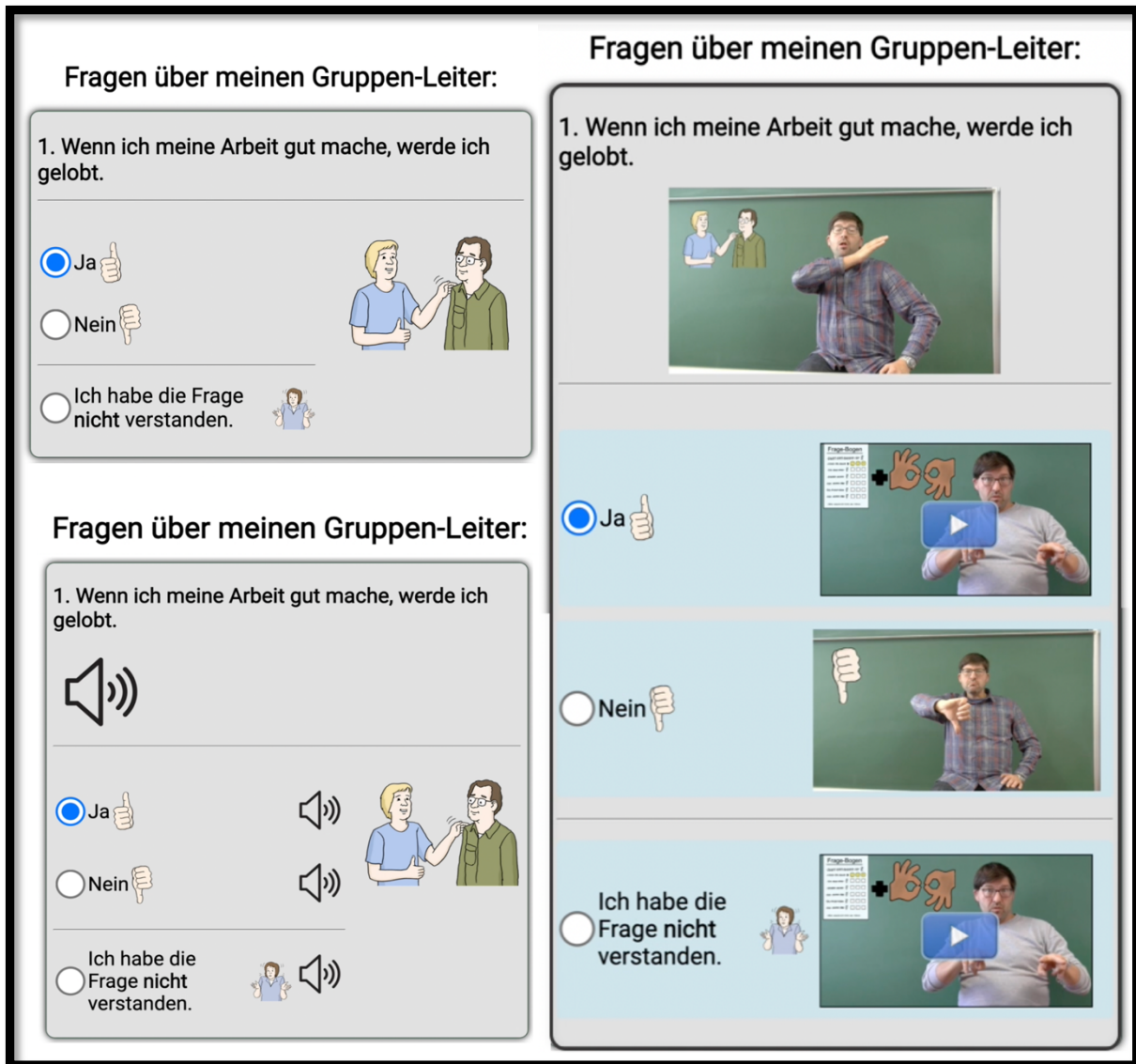


Abbildung 3. Exemplarische Darstellung eines Fragebogen-Items aus den unterschiedlichen Fragebogenformaten

Die Organisation der Befragung erfolgte mittels vorab ausgegebener TAN-Listen (Siehe Abbildung 4). Dabei erhielt jede WfbM, getrennt nach Hauptstandort, Nebenstandort und Ausgelagerten Arbeitsplätzen, eine eigene TAN-Liste, mit deren Hilfe es den Einrichtungen ermöglicht werden sollte, die Erhebung hausintern zu strukturieren.

TAN-Liste - [NAME DER WERKSTATT] Hauptstandort (H-WfbM)				
Nummer	Name, Vorname	Projektinformationen (inkl. Informationen zum Datenschutz) erhalten und Einverständniserklärung unterschrieben abgegeben	TAN zum Verbleib in der Werkstatt (Verbleib in der Werkstatt, falls ausgegebene TAN verlor- ren geht)	TAN zur Vergabe an teilneh- mende Person (erst ausgeben, wenn unterschriebene Einver- ständniserklärung vorliegt) Hinweis: Bitte gut aufbewah- ren und zur Fragebogenerhe- bung mitbringen
1	Schmitt, Marie	<input type="checkbox"/>	t43wed	t43wed
2	Müller, Ralf	<input type="checkbox"/>	rhg3fd	rhg3fd
3	Schulze, Rene	<input type="checkbox"/>	13wsdf	13wsdf
4	Koch, Anne	<input checked="" type="checkbox"/>	as3e3d	as3e3d
5	Bäcker, Doreen	<input type="checkbox"/>	hj53ed	hj53ed
6	Stoll, Maik	<input type="checkbox"/>	laikhjd	laikhjd



Abbildung 4. Exemplarische Tan-Liste

Auf den Listen bestand die Möglichkeit jeder in der Werkstatt beschäftigten Person eine individuelle TAN-Nummer zuzuweisen, mit der sie sich auf der für die Befragung erstellten Webseite mit der Domain <https://www.power-studie.de> einloggen konnte, um zu der eigenen Befragung zu gelangen (siehe Abbildung 5).

Nachdem Sie Ihre Genehmigung abgegeben haben, haben Sie einen Zettel erhalten.

Auf Ihrem Zettel sehen Sie Zahlen und Buchstaben.

Die Zahlen und Buchstaben nennt man TAN.

Bitte geben Sie nachfolgend Ihre TAN ein

Abbildung 5. Login-Fenster für die TAN-Nummer

Durch dieses Vorgehen wurde es ermöglicht, dass die teilnehmenden Personen jederzeit die Möglichkeit hatten, die Befragung zu unterbrechen und später fortzuführen. Gleichzeitig war es ebenso möglich, sich bei technischen Problemen, wie bspw. dem versehentlichen Schließen des Internetbrowsers oder dem unerwarteten Abstürzen eines Computers, erneut einzuwählen

und die Befragung dort fortzuführen, wo sie zuletzt beendet wurde. Zur Gewährleistung des Datenschutzes erhielten die WfbM die in Abbildung 3 zu sehenden, zufällig generierten sechsstelligen alphanumerischen TAN-Nummern, die später in den Werkstätten verblieben. Jede alphanumerische TAN-Nummer war gleichzeitig mit einer sechsstelligen numerischen TAN-Nummer verknüpft, die nach absenden des Fragebogens in den Datensatz aufgenommen wurde. Mit Hilfe dieser sechsstelligen numerische TAN-Nummer kann der Fragebogen später anhand der ersten beiden Zahlen der jeweiligen Werkstatteinrichtung zugeordnet werden. Die dritte Zahl gibt Aufschluss darüber, ob es sich bei dem eingegangenen Fragebogen um einen Fragebogen vom Hauptstandort, vom Nebenstandort oder von einem ausgelagerten Arbeitsplatz handelt. Die letzten drei Zahlen nummerierten den jeweiligen Fragebogen in aufsteigender Reihenfolge zu den ausgegebenen Werkstatt TAN-Nummer (siehe Abbildung 6). Da die Mitarbeitenden der Hochschule Magdeburg-Stendal nicht über die TAN-Liste für die Organisation in der WfbM verfügen und umgekehrt den Mitarbeitenden der WfbM nicht die jeweils verknüpfte Hochschul-TAN kennen, wird es ermöglicht, dass kein Fragebogen auf eine Einzelperson zurückgeführt werden kann.

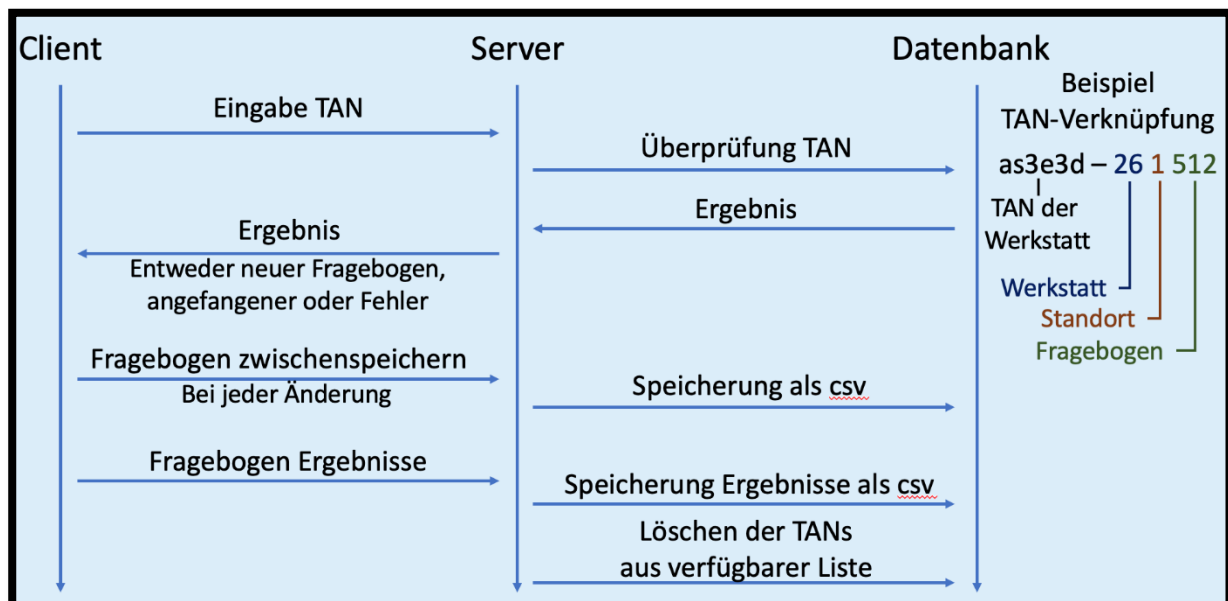


Abbildung 6. Logik der TAN-Verknüpfungen zwischen Werkstatt-TAN und Hochschul-TAN

Alle Prozessschritte wurden den Werkstätten in Form von Leitfäden erläutert, welche dem Abschlussbericht im Anhang C bis G beigelegt sind. Darin enthalten sind auch die Informationsschreiben zum Forschungsprojekt (Anhang C), sowie die Datenschutzvereinbarung (Anhang D) und vorher von jeder teilnehmenden Person einzuholende Einverständniserklärung (Anhang E).

Auf der Internetseite selbst, konnte wie auch in anderen Survey-Anwendungen über die Navigationsfelder vorherige Seite und nächste Seite durch den Fragebogen navigiert werden. Zusätzlich wurde anhand eines sich jeweils unten auf der Seite befindenden, sich blau füllenden Balken der Fortschritt der Befragung angezeigt (Abbildung 7).

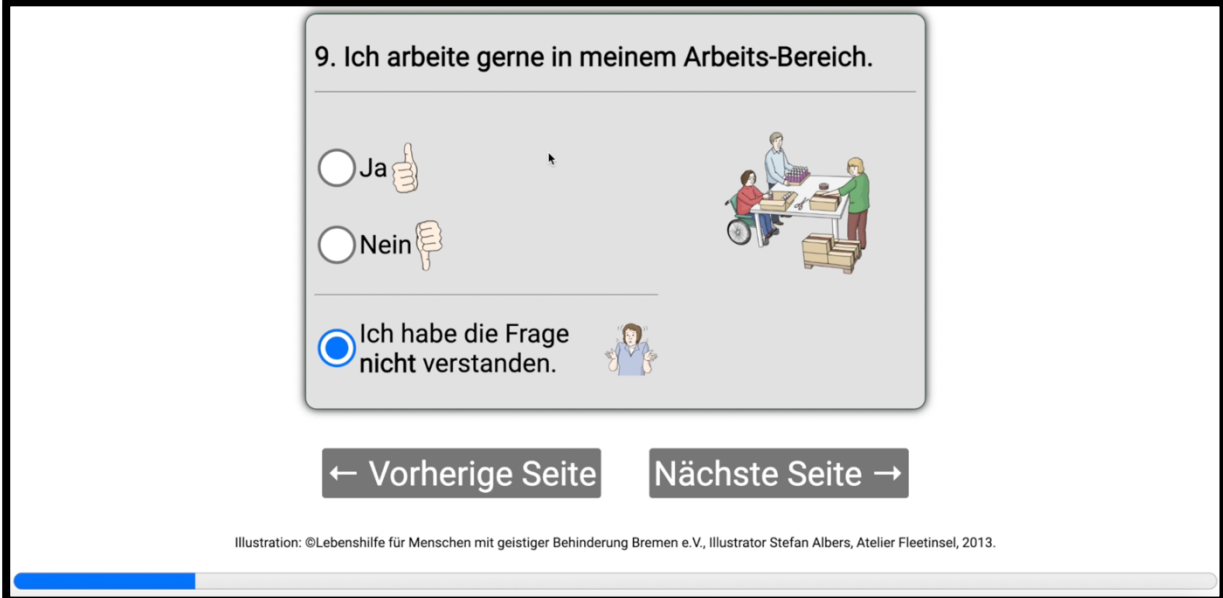


Abbildung 7. Navigationsfelder und Fortschrittsbalken der Befragung

Da die Durchführung der Erhebung pandemiebedingt durch Mitarbeitende der jeweiligen WfbM selbst durchgeführt werden musste (bspw. von Personen des Begleitenden Dienstes), wurden durch die Hochschule Magdeburg-Stendal videografierte Schulungsmaterialien aufbereitet, die thematisch folgende Punkte enthielten:

- Allgemeine Informationen zu einer standardisierten Befragung
- Allgemeine theoretische Grundlagen zur Befragungssituation
- Die Umsetzung der Befragung in der WfbM
- Aufbereitete Beispielfideos für den Umgang mit möglicherweise auftretenden besonderen Situationen (z.B. Umgang mit abstürzendem PC, Umgang mit Pausen, Umgang mit Konzentrationsverlust, etc.)

Die Materialien wurden sowohl in Fachsprache als auch in einfacher Sprache zur Verfügung gestellt. Zudem gab es eine gesonderte, sich auf die für die Erhebung wesentlichen Inhalte beschränkte Version für unterstützende Personen aus den Werkstatträten. Die Dokumente, die für den Zugang der Schulungsvideos versandt wurden, können dem Anhang H und I entnommen werden.

Um die Kommunikation zwischen der an der Befragung teilnehmenden und der potenziell dabei unterstützenden Person zu erleichtern, wurden für die verschiedenen Antwortformate die in Abbildung 8 dargestellten Begleitmaterialien zur Verfügung gestellt, die sich die assistierenden Personen, sofern gewünscht, ausdrucken konnten (Unterstützendes Begleitmaterial im Anhang J verfügbar).



Abbildung 8. Übersicht der zur Verfügung gestellten, unterstützenden Begleitmaterialien

6 Datenauswertung und Itemtransformationen

Die statistische Auswertung erfolgte mithilfe des Statistikprogramms *IBM® SPSS® Statistics 27.0*. Ergänzend dazu wurde Microsoft Excel verwendet. Vor dem Hintergrund der Zielstellung den IST-Stand im Land Sachsen-Anhalt abzubilden, handelt es sich überwiegend um eine deskriptive Auswertung der erhobenen Daten. Für ausgewählte Fragestellungen wurden Mittelwertvergleiche verschiedener Gruppen vorgenommen und auf statistische Signifikanz geprüft.

6.1 Transformation globaler Skalen

Da sich nicht alle Items als Indikator dafür eignen, Aussagen über die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit zu ermöglichen, wurden die Items zunächst selektiert. Hierbei bestand die primäre Aufgabe darin all jene Items zu identifizieren, die sich entweder positiv oder negativ auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirken können (bspw. auch Ausstattungsmerkmale der WfbM, wie genügend barrierefreie Toiletten für Rollstuhlfahrer*innen oder auch die Beziehung zu Vorgesetzten und Kolleg*innen) oder konkrete Hinweise dahingehend ermöglichen, dass sich eine in der WfbM beschäftigte Person am Arbeitsplatz wohl fühlt (Beispielitem „mir gefällt meine Arbeit“). Nach der Selektion wurden die Items des Fragebogens so transformiert, dass die Antwortformate einheitlich, entsprechend der Fragenlogik skaliert sind (negativ gepolte Items wie „Ich langweile mich in der Arbeitszeit“ wurden invertiert). Das bedeutet, dass das Antwortformat aller relevanten Einzelitems so transformiert wurde, dass unabhängig von der Stufung der jeweiligen Likert-Skala ein Wert zwischen 0 und 100 generieren, wobei der Wert 0 für keine Arbeitszufriedenheit und 100 für eine volle Merkmalsausprägung im Sinne der Arbeitszufriedenheit darstellt.

Nachfolgend eine Übersicht der Skalen, inklusive der dazugehörigen Items:

Allgemeine Rahmenbedingungen

- Ich bin zufrieden mit meinen Arbeitszeiten
- Ich bekomme genug Geld für meine Arbeit
- Ich bin zufrieden mit meinen Pausen
- Wenn ich mich schlecht fühle, kann ich öfter Pausen machen
- Ich konnte mir meinen Arbeitsbereich aussuchen
- Ich habe genug Urlaubstage
- Ich kann meine Urlaubstage aussuchen

Ich finde die Arbeitsgruppe, in der ich arbeite (i)

Ich habe Langeweile in der Arbeitszeit (i)

Ich finde meine Arbeit schwer (i)

Ausstattungsmerkmale

Ich habe in der Werkstatt einen sicheren Ort für meine Sachen

In der Werkstatt gibt es genug Toiletten

In der Werkstatt gibt es genug Toiletten für Rollstuhlfahrer

In der Werkstatt sind die Toiletten sauber

In der Werkstatt kann ich mich gut bewegen

Ich kann den Ruhe-Raum nutzen

Ich finde es auf der Arbeit zu laut (i)

Ich finde es auf der Arbeit zu warm (i)

Ich finde meinen Arbeitsbereich zu dunkel (i)

Ich kann mit meinen Arbeits-Geräten gut arbeiten

Informationen und Mitbestimmung

Ich kann an Versammlungen in der Werkstatt teilnehmen

Ich bekomme in der Werkstatt Infos

Ich bekomme die gleichen Infos wie meine Arbeits-Kollegen

Speiseraum

Ich fühle mich im Speiseraum wohl

Das Essen im Speiseraum schmeckt mir

Ich werde vom Essen im Speise-Raum satt

Beziehung zum Vorgesetzten

Wenn ich meine Arbeit gut mache, werde ich gelobt

Bei Problemen plant der Gruppenleiter ein Gespräch

Ich verstehe mich gut mit meinem Gruppenleiter

Ich kann mit meinem Gruppenleiter über Sorgen und Probleme reden

Mein Gruppenleiter schimpft oft mit mir und ich weiß nicht warum (i)

Beziehung zu Kolleg*innen

Ich arbeite gerne mit meinen Arbeitskollegen

Meine Arbeitskollegen und ich reden freundlich miteinander

Es gibt Streit in der Arbeitsgruppe (i)

In der Arbeitsgruppe sprechen wir Probleme immer gleich an

Meine Arbeitskollegen ärgern mich (i)

Fort und Weiterbildungsmöglichkeiten

Ich bin mit den Bildungs-Angeboten und Kursen zufrieden

Ich kann mir meine Kurse selbst aussuchen

Subjektive Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Mir gefällt meine Arbeit

Ich komme gut gelaunt zur Arbeit

Ich arbeite gerne in meinem Arbeitsbereich

**6.2 Bildung eines Skalenübergreifenden Items zur Bestimmung der
allgemeinen Arbeitszufriedenheit**

Für die Beantwortung bestimmter Fragestellen hinsichtlich Gruppenunterschiede wurde ein skalenübergreifendes Item in Form eines Gesamtscores gebildet, welches aus den Mittelwerten aller im vorherigen Abschnitt aufgeführten Skalen errechnet wird. Je höher dieses Item auf der Skala von 0-100 ist, desto besser nimmt eine Person die allgemeinen Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz wahr und desto höher ist auch die Beziehung zu Vorgesetzten und Kolleg*innen. Mit demselben Vorgehen wurde zusätzlich für den Corona-Zusatzfragebogen ein Summenscore-Item gebildet.

7 Ergebnisse

7.1 Auswertung Hauptfragebogen

In dem nachfolgenden Kapitel wird der Hauptfragebogen ausgewertet. Für eine bessere Übersicht werden die Tabellen der im entsprechenden Kapitel relevanten Inhalte meist am Ende aufgeführt. Neben der allgemeinen Stichprobenbeschreibung, die neben klassisch soziodemographischen Variablen auch Items wie bspw. den Arbeitsweg enthält, erfolgt in diesem Kapitel auch die Darstellung der jeweiligen Einzelitems aus dem Hauptfragebogen, die kategorisch gegliedert werden. Zudem werden ausgewählte Aspekte, wie dem Einfluss assistierender Personen auf das Antwortverhalten der Teilnehmer*innen, geprüft.

7.1.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt arbeiten in der WfbM in Sachsen-Anhalt circa 11.500 Menschen mit Behinderungen (LAG WfbM Sachsen-Anhalt e.V., 2022). Von dieser Gesamtzahl ausgehend haben sich 19,44% (N=2.236) an der Erhebung beteiligt. Für die nachfolgende Auswertung konnten jedoch nur vollständig ausgefüllte Fragebögen berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich eine auswertbare Gesamtstichprobe von 2.152 Personen, was einem prozentualen Anteil von 18,71% der insgesamt in Sachsen-Anhalt Werkstattbeschäftigten entspricht. Dabei beteiligten sich mit 24 von insgesamt 33 in Sachsen-Anhalt ansässigen Werkstätten rund 73%. Durchschnittlich gingen 90 Fragebögen pro Einrichtung ein, wobei die geringste Rücklaufquote 13 Fragebögen und die höchste Rücklaufquote 213 eingegangene Fragebögen umfasst. Mit insgesamt 54,6% (n=1.167) wurde der höchste Rücklauf von den Hauptstandorten erzielt, während die Nebenstandorte mit 41,2% (n=880) und die ausgelagerten Arbeitsplätze insgesamt 4,2% (n=90) in der Gesamtstichprobe vertreten sind.

Eine detaillierte Übersicht der eingegangenen Fragebögen aus der jeweiligen Einrichtung kann der nachfolgenden Tabelle 1 entnommen werden:

Tabelle 1:
Anzahl der aus den WfbM zurückerhaltenen Fragebögen

Werkstatt	Zurückerhaltene Fragebögen	Werkstatt	Zurückerhaltene Fragebögen
Werkstatt 1	123 (+9*)	Werkstatt 14	51 (+1*)
Werkstatt 2	34	Werkstatt 15	97 (+4*)
Werkstatt 3	78	Werkstatt 16	76 (+2*)
Werkstatt 4	117	Werkstatt 17	13
Werkstatt 5	55 (+2*)	Werkstatt 18	172 (+3*)
Werkstatt 6	61 (+2*)	Werkstatt 19	213 (+7*)
Werkstatt 7	85 (+5*)	Werkstatt 20	115 (+4*)
Werkstatt 8	59 (+1*)	Werkstatt 21	40 (+2*)
Werkstatt 9	22	Werkstatt 22	188 (+12*)
Werkstatt 10	134 (+7*)	Werkstatt 23	50
Werkstatt 11	47 (+1*)	Werkstatt 24	145 (+9*)
Werkstatt 12	0 (+1*)	Werkstatt 25	96 (+11*)
Werkstatt 13	81 (+1*)	N	2.152 (+84*) = 2.236

* *unvollständige Fragebögen, die im Rahmen der Auswertung nicht berücksichtigt wurden.*

Von den teilnehmenden Personen sind 53,5% männlich (n=1152) und 44,7% (n=963) weiblich. Jeweils 0,6% geben an, dass sie ein Mann sind und sich als Frau fühlen (n=13) oder dass sie eine Frau sind und sich als Mann fühlen (n=12)² (Tabelle 2). Mit einem prozentualen Anteil von jeweils rund 22% sind die teilnehmenden Personen entweder zwischen 16 und 30 (n=463) oder zwischen 50 und 68 Jahre alt (n=476). Die größte Altersgruppe war mit rund 51% die Altersgruppe der zwischen 31 und 49 Jahre alten Werkstattbeschäftigten (n=1101) (Tabelle 3). Circa die Hälfte der befragten Personen besitzt einen Förderschulabschluss (n=1.038), gefolgt von 15%, die einen Hauptschulabschluss besitzen (n=325). Wobei hier der prozentuale Anteil jener Personen, die auf die Frage nicht antworten konnten, mit 18,7% vergleichsweise hoch ausfällt (Tabelle 4). Bei der Beantwortung des Fragebogens erhielten mehr als ein Drittel befragten Personen Unterstützung von einer Person des begleitenden Dienst (n=781), während der Anteil an Assistenz durch eine andere Person mit rund 25% (n=535) zwar ebenfalls hoch ist, jedoch nicht weiter definiert werden kann. Zu einem ähnlich hohen Anteil erhielten die befragten Personen entweder eine Assistenz durch eine Person der Hochschule (n=158), in den meisten Fällen durch eine studierende Person der Hochschule Merseburg, unter der Leitung

² Durch die Übersetzung in leichte Sprache resultierte eine fälschliche Vermischung des biologischen Geschlechts (Sex) und der Geschlechtsidentität (Gender). Folglich konnte keine Intersexualität erhoben werden. Im Rahmen einer potenziellen Überarbeitung des Fragebogens sollte dies zwingend berücksichtigt und überarbeitet werden, sodass mit einer dritten Antwortmöglichkeit auch nicht-binäre Personen identifiziert werden können.

von Herrn Prof. Dr. Frederik Poppe, oder durch den/die Gruppenleiter*in (n=132). Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich bei den Personen, die Assistenz von einer Person des Werkstattattraktes (n=70) oder einer angehörigen Person erhielten (n=47). Fast jede fünfte Person (n=415) konnte an der Erhebung teilnehmen, ohne hierfür eine Assistenz zu benötigen (Tabelle 5). Die Arbeitszeit der Teilnehmer*innen ließ sich anhand des Fragebogenitems zum Arbeitsbeginn und Arbeitsende berechnen. Daraus ergibt sich über die gesamte Stichprobe hinweg eine durchschnittliche Arbeitszeit von sieben Stunden (Pausen inklusive), wobei 8,5% (n=174) angaben fünf und weniger Stunden am Arbeitsplatz zu sein, während 3% (n=62) einen Arbeitstag angeben, bei dem Sie länger als 8 Stunden am Arbeitsplatz sind (Tabellen 6 und 7). Mit einem gleichermaßen hohen Anteil von insgesamt zwei Drittel der befragten Personen geben die meisten teilnehmenden Personen an, entweder alleine (n=720) oder bei den Eltern (n=711) zu wohnen. Rund 17% (n=373) geben an in einem Wohnheim zu wohnen, während rund 9% (n=190) in einer betreuten Wohnform und 4,5% (n=96) in einer intensiv betreuten Wohnform leben (Tabelle 8). Mehr als die Hälfte der befragten Personen (n=1110) wird mit Hilfe eines Fahrdienstes zum Arbeitsplatz gebracht, wobei die andere Hälfte überwiegend selbstständig mit dem Bus oder der Bahn (n=469), mit dem Fahrrad (n=254) oder zu Fuß (n=244) zum Arbeitsplatz gelangt (Tabelle 9). Mit rund 30% (n=637) arbeiten die meisten der teilnehmenden Personen im Tätigkeitsbereich der Montage (Tabelle 10).

Tabelle 2
Geschlecht

Welches Geschlecht haben Sie? Ich bin ...

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	5	,2	,2
Ich weiß es nicht	7	,3	,6
Ein Mann	1152	53,5	54,1
Eine Frau	963	44,7	98,8
Ich bin ein Mann und fühle mich als Frau	13	,6	99,4
Ich bin eine Frau und fühle mich als Mann	12	,6	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 3

Alter
Wie alt sind Sie? Ich bin

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	7	,3	,3
Ich weiß es nicht	105	4,9	5,2
Zwischen 16 und 30 Jahre alt	463	21,5	26,7
Zwischen 31 und 49 Jahre alt	1101	51,2	77,9
zwischen 50 und 68 Jahre alt	476	22,1	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 4

Schulabschluss
Welchen Schul-Abschluss haben Sie? Ich habe einen...

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	6	,3	,3
Ich weiß es nicht	396	18,4	18,7
Förderschulabschluss	1038	48,2	66,9
Hauptschulabschluss	325	15,1	82,0
Realschulabschluss	170	7,9	89,9
Abitur	13	,6	90,5
Fachschulabschluss	8	,4	90,9
Hochschulabschluss	5	,2	91,1
Anderen Abschluss	191	8,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 5

Assistenz
Mit wem haben Sie den Fragebogen ausgefüllt?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	8	,4	,4
Keine Assistenz	415	19,3	19,7
Assistenz durch Person vom begleitenden Dienst	781	36,3	55,9
Assistenz durch Person vom Werkstattrat	70	3,3	59,2
Assistenz durch Gruppenleiter	132	6,1	65,3
Assistenz durch gesetzlichen Betreuer	6	,3	65,6
Assistenz durch Person der Hochschule	158	7,3	73,0
Assistenz durch angehörige Person	47	2,2	75,1
Assistenz durch eine andere Person	535	24,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 6

Arbeitszeit (MW, SD, Minimum, Maximum)
Statistiken

Ermittelte Arbeitszeit in Stunden

N	Gültig	2041
	Fehlend	111
Mittelwert		7,0122
Std.-Abweichung		,91590
Minimum		3,00
Maximum		10,00

Tabelle 7

Arbeitszeitverteilung
Ermittelte Arbeitszeit in Stunden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	3,00	4	,2	,2	,2
	3,25	1	,0	,0	,2
	3,50	3	,1	,1	,4
	3,75	3	,1	,1	,5
	4,00	35	1,6	1,7	2,3
	4,25	2	,1	,1	2,4
	4,50	17	,8	,8	3,2
	4,75	5	,2	,2	3,4
	5,00	104	4,8	5,1	8,5
	5,25	4	,2	,2	8,7
	5,50	14	,7	,7	9,4
	5,75	6	,3	,3	9,7
	6,00	82	3,8	4,0	13,7
	6,25	11	,5	,5	14,3
	6,50	78	3,6	3,8	18,1
	6,75	77	3,6	3,8	21,9
	7,00	657	30,5	32,2	54,0
	7,25	139	6,5	6,8	60,9
	7,50	465	21,6	22,8	83,6
	7,75	32	1,5	1,6	85,2
8,00	240	11,2	11,8	97,0	
8,25	43	2,0	2,1	99,1	
8,50	6	,3	,3	99,4	
8,75	1	,0	,0	99,4	
9,00	9	,4	,4	99,9	
9,25	2	,1	,1	100,0	
10,00	1	,0	,0	100,0	
	Gesamt	2041	94,8	100,0	
Fehlend	-97,00	4	,2		
	-96,00	107	5,0		
	Gesamt	111	5,2		
Gesamt		2152	100,0		

Tabelle 8
Wohnform

Ich wohne:

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	3	,1	,1
Ich weiß es nicht	8	,4	,5
bei meinen Eltern	711	33,0	33,6
im Wohnheim	373	17,3	50,9
Betreutes Wohnen	190	8,8	59,7
Intensiv Betreutes Wohnen	96	4,5	64,2
allein in meiner Wohnung	720	33,5	97,6
Etwas anderes	51	2,4	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 9
Arbeitsweg

Wie komme ich zur Arbeit?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	2	,1	,1
Ich fahre mit dem Fahrdienst	1110	51,6	51,7
Ich fahre mit dem Bus oder der Bahn	469	21,8	73,5
Ich laufe zur Arbeit	244	11,3	84,8
Ich fahre mit dem eigenen Auto	63	2,9	87,7
Ich fahre mit dem Fahrrad	254	11,8	99,5
Etwas anderes	10	,5	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 10

Arbeitsbereiche
Ich arbeite in dem Arbeits-Bereich

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig			
Ich habe die Frage nicht verstanden	3	,1	,1
Ich weiß es nicht	19	,9	1,0
Metallverarbeitung	117	5,4	6,5
Holzverarbeitung	104	4,8	11,4
Elektromontage	32	1,5	12,9
Montage	637	29,6	42,7
Kunsthandwerk / Kreativbereich	39	1,8	44,5
Druck und Gestaltung	10	,5	45,0
Garten- und Landschaftspflege	110	5,1	50,1
Küche / Pausenversorgung	152	7,1	57,3
Wäscherei	123	5,7	63,0
Näherei / Textilverarbeitung	66	3,1	66,1
Hauswirtschaft / Reinigungsarbeiten	111	5,2	71,3
Bürodienstleistungen / Elektronische Datenverarbeitung (EDV)	29	1,3	72,7
Verpackung	223	10,4	83,1
Müllverwertung / Recycling / Demontage	27	1,3	84,4
Anderer Arbeitsbereich (Freitext)	334	15,5	100,0
Gesamt	2136	99,3	
Fehlend	-99,00	16	,7
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2 Auswertung der Einzelitems

Anhand der ausgewerteten und detailliert dargestellten Einzelitems soll es der anschließenden Arbeitsgruppe ermöglicht werden, Optimierungspotenziale zu identifizieren, um darauf aufbauend im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten geeignete Maßnahmen ableiten zu können.

7.1.2.1 Allgemeine Rahmenbedingungen

Mit ihren Arbeitszeiten sind mit 95,7% (n=2060) die deutliche Mehrheit der in der Werkstatt beschäftigten Personen zufrieden (Tabelle 11). Ein ähnliches Bild zeichnet sich im Rahmen der Pausenzeiten ab, wo rund 94% (n=2020) angaben, dass sie mit diesen zufrieden sind (Tabelle 12). Etwas anders sieht es mit der individuellen Gestaltung der Pausenzeit aus, sofern sich eine Person in der Werkstatt nicht gut fühlt. Diesbezüglich geben 13% (n=280) der befragten Personen an, dass sie nicht mehr Pausen machen können, sofern sie sich schlecht fühlen (Tabelle 13). Mehr als jede dritte Person (n=750) gibt an, dass sie nicht genügend Geld für die verrichtete Arbeit bekommt (Tabelle 14). Zudem gibt mehr als jede zehnte Person (n=274) an, dass sie sich ihren Arbeitsbereich nicht selbstständig aussuchen konnte (Tabelle 15). Mit rund 90% sind die meisten Personen sowohl mit der Anzahl ihrer Urlaubstage (n=1947) als auch mit der freien Wählbarkeit dieser (n=1961) zufrieden (Tabelle 16 und Tabelle 17). Circa 14% (n=303) finden die Gruppe, in der sie arbeiten entweder zu groß (n=200) oder zu klein (n=103) (Tabelle 18). Mit einem prozentualen Anteil von nahezu 40% (n=857) ist der Anteil der Werkstattbeschäftigten, die angeben sich manchmal oder aber auch generell während der Arbeitszeit langweilen vergleichsweise hoch (Tabelle 19). Mit einem etwas geringeren Anteil geben rund einem Drittel der befragten Personen an, ihre Arbeit zumindest manchmal als schwer zu empfinden (Tabelle 20).

Tabelle 11

Ich bin zufrieden mit meinen Arbeits-Zeiten

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig			
Ich habe die Frage nicht verstanden	9	,4	,4
Ja	2060	95,7	96,1
Nein	83	3,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 12
Ich bin zufrieden mit meinen Pausen

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	6	,2	,2
	Ja	2020	93,9	94,1
	Nein	126	5,9	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 13
Wenn ich mich schlecht fühle, kann ich öfter Pausen machen

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	55	2,6	2,6
	Ja	1817	84,4	87,0
	Nein	280	13,0	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 14
Ich bekomme genug Geld für meine Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	59	2,7	2,7
	Ja	1343	62,4	65,1
	Nein	750	34,9	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 15
Ich konnte mir meinen Arbeits-Bereich aussuchen

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	12	,6	,6
	Ich weiß das nicht	102	4,7	5,3
	Ja	1764	82,0	87,3
	Nein	274	12,7	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 16
Ich habe genug Urlaubstage

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	16	,7	,7
	Ja	1947	90,5	91,2
	Nein	189	8,8	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 17

Ich kann meine Urlaubstage aussuchen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	28	1,3	1,3
Ja	1961	91,1	92,4
Nein	163	7,6	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 18

Ich finde die Arbeits-Gruppe, in der ich arbeite

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	18	,8	,8
Zu groß	200	9,3	10,1
Zu klein	103	4,8	14,9
gut	1831	85,1	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 19

Ich habe Langeweile in der Arbeits-Zeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	7	,3	,3
Ja	152	7,1	7,4
Manchmal	705	32,8	40,1
Nein	1288	59,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 20

Ich finde meine Arbeit schwer

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	6	,3	,3
Ja	145	6,7	7,0
Manchmal	593	27,6	34,6
Nein	1408	65,4	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.2 *Ausstattungsmerkmale*

Rund 92% (n=1969) sagen, dass sie in der Werkstatt einen sicheren Ort für ihre Sachen haben (Tabelle 21). Bezüglich der Toilettensituation finden rund 15% (n=313), dass es in der Werkstatt nicht genügend Toiletten gebe (Tabelle 22). Noch deutlicher ist das Ergebnis bezüglich der rollstuhlgerechten Toiletten, bei denen fast 25% (n=524) angeben, dass diese nicht ausreichend sind (Tabelle 23). Zudem finden 35,5% (n=763) die Toiletten nur manchmal und 9,2% (n=199) gar nicht sauber (Tabelle 24). Mit einem Anteil von fast 94% (n=2019) können sich

die meisten Werkstattbeschäftigten gut in der Werkstatt bewegen. (Tabelle 25) Jede dritte Person, die in der Werkstatt beschäftigt ist, hat nach eigenen Angaben nicht die Möglichkeit einen Ruheraum zu nutzen, da dieser entweder aus unbekanntem Gründen nicht genutzt werden kann (n=252) oder gar kein Ruheraum in der Einrichtung vorhanden ist (n=422) (Tabelle 26). Bezüglich der Arbeitsmaterialien kann mehr als jede zehnte Person nur manchmal bis gar nicht gut mit den zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräten arbeiten (n=249) (Tabelle 27). Auch die räumliche Beschaffenheit des Arbeitsplatzes scheint für viele Mitarbeitende nicht immer ideal zu sein. So geben mehr als die Hälfte aller befragten Personen an, dass sie es an ihrem Arbeitsplatz zumindest stellenweise zu laut oder zu warm finden (Tabelle 28 und 29). Deutlich besser scheint die Belichtung des Arbeitsplatzes zu sein, mit der nach eigenen Angaben rund 85% (n=1822) zufrieden sind (Tabelle 30).

Tabelle 21

Ich habe in der Werkstatt einen sicheren Ort für meine Sachen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	13	,6	,6
Ja	1969	91,5	92,1
Nein	170	7,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 22

In der Werkstatt gibt es genug Toiletten

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	13	,6	,6
Ja	1826	84,9	85,5
Nein	313	14,5	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 23

In der Werkstatt gibt es genug Toiletten für Rollstuhlfahrer

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	13	,6	,6
Ich weiß es nicht	409	19,0	19,6
Ja	1206	56,0	75,7
Nein	524	24,3	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 24
In der Werkstatt sind die Toiletten sauber

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	8	,4	,4
	Ja	1182	54,9	55,3
	Manchmal	763	35,5	90,8
	Nein	199	9,2	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 25
In der Werkstatt kann ich mich gut bewegen

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	18	,8	,8
	Ja	2019	93,8	94,7
	Manchmal	76	3,5	98,2
	Nein	39	1,8	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 26
Ich kann den Ruhe-Raum nutzen

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	12	,6	,6
	Ich weiß es nicht	152	7,1	7,6
	Ja	1314	61,1	68,7
	Nein	252	11,7	80,4
	Wir haben keinen Ruheraum	422	19,6	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 27
Ich kann mit meinen Arbeits-Geräten gut arbeiten

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	30	1,4	1,4
	Ja	1873	87,0	88,4
	Manchmal	181	8,4	96,8
	Nein	68	3,2	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 28
Ich finde es auf Arbeit zu laut

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	6	,3	,3
	Ja	331	15,4	15,7
	Manchmal	920	42,8	58,4
	Nein	895	41,6	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 29

Ich finde es auf Arbeit zu warm

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	7	,3	,3
Ja	306	14,2	14,5
Manchmal	774	36,0	50,5
Nein	1065	49,5	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 30

Ich finde es auf Arbeit zu dunkel

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	15	,7	,7
Ja	148	6,9	7,6
Manchmal	167	7,8	15,3
Nein	1822	84,7	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.3 Informationen und Mitbestimmung

Fast 30% der befragten Personen können bzw. wissen nicht, ob sie an Versammlungen in der Werkstatt teilnehmen können (Tabelle 31). Ergänzend dazu gibt mehr als jede zehnte befragte Person an, keine Informationen in der Werkstatt zu bekommen (Tabelle 32). Bezüglich der subjektiv empfundenen Informationsweiterleitung gibt mit einem Gesamtanteil von 17,6% (n=378) mehr als jede sechste Person an, nur manchmal bis gar nicht die gleichen Informationen wie die eigenen Arbeitskolleg*innen zu erhalten (Tabelle 33).

Tabelle 31

Ich kann an Versammlungen in der Werkstatt teilnehmen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	26	1,2	1,2
Ich weiß es nicht	252	11,7	12,9
Ja	1498	69,6	82,5
Nein	376	17,5	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 32

Ich bekomme in der Werkstatt Infos

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	82	3,8	3,8
Ja	1814	84,3	88,1
Nein	256	11,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 33
Ich bekomme die gleichen Infos wie meine Arbeits-Kollegen

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	87	4,0	4,0
	Ja	1687	78,4	82,4
	Manchmal	196	9,1	91,5
	Nein	182	8,5	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.4 Speiseraum

77% der befragten Personen geben an, dass sie sich im Speiseraum wohl fühlen, wobei 11% der befragten Personen angegeben haben, sich in dieser nicht wohlfühlen (Tabelle 34). Rund 40% (n=885) schmeckt das Essen im Speiseraum nach eigenen Angaben immer. Knapp ein Drittel (n=700) gibt an, dass ihnen das Essen im Speiseraum manchmal schmeckt. 6,6% (n=142) scheint das Essen nach eigenen Angaben nicht zu schmecken (Tabelle 35). Die Portionsgrößen scheinen für 57% (n=1227) aller befragten Personen so groß zu sein, sodass sie von diesen ausreichend satt werden. 14,5% (n=312) werden von den Portionen manchmal und 8,6% (n=184) eher nicht satt (Tabelle 36).

Tabelle 34
Ich fühle mich im Speise-Raum wohl

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	17	,8	,8
	Ja	1659	77,1	77,9
	Nein	244	11,3	89,2
	Ich esse nicht mit	232	10,8	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 35
Das Essen im Speise-Raum schmeckt mir

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	6	,3	,3
	Ja	885	41,1	41,4
	Manchmal	700	32,5	73,9
	Nein	142	6,6	80,5
	Ich esse nicht mit	419	19,5	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 36

Ich werde von dem Essen im Speise-Raum satt

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	4	,2	,2
Ja	1227	57,0	57,2
Manchmal	312	14,5	71,7
Nein	184	8,6	80,3
Ich esse nicht mit	425	19,7	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.5 Beziehung zum Vorgesetzten

Wie der Tabelle 37 entnommen werden kann, verstehen sich 91% (n=1958) gut mit ihren/ihrer Gruppenleiter*in. Diese/r plant nach Angaben von rund 89% (1912) bei auftretenden Problemen in der Gruppe ein Gespräch, wobei fast 7% (n=143) berichten, dass dies in ihrem Arbeitsbereich nicht getan wird (Tabelle 38). Obwohl es augenscheinlich vielen Gruppenleiter*innen gelingt, ein solches Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitenden aufzubauen, dass diese sich bei Sorgen und Problemen an den/die Gruppenleiter*in wenden würden, geben 9,6% (n=207) an, sich mit Sorgen und Problemen manchmal und 4,6% gar nicht (n=100) an diese/n zu wenden (Tabelle 39). Während ein großer Anteil von 93% (n=2002) angibt, für gute Arbeit von dem/der Gruppenleiter*in gelobt zu werden (Tabelle 40), geben kontrastierend dazu 26% (n=561) an, dass sie oft oder zumindest manchmal ohne selbst erkennbaren Grund von der Gruppenleitung Schimpfe bekommen (Tabelle 41).

Tabelle 37

Ich verstehe mich gut mit meinem Gruppenleiter

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	3	,1	,1
Ja	1958	91,0	91,1
Manchmal	164	7,6	98,7
Nein	27	1,3	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 38

Bei Problemen plant der Gruppen-Leiter ein Gespräch

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	11	,5	,5
Ich weiß es nicht	86	4,0	4,5
Ja	1912	88,8	93,4
Nein	143	6,6	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 39

Ich kann mit meinem Gruppenleiter über Sorgen und Probleme reden

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	24	1,1	1,1
Ja	1821	84,6	85,7
Manchmal	207	9,6	95,4
Nein	100	4,6	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 40

Wenn ich meine Arbeit gut mache, werde ich gelobt

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	16	,7	,7
Ja	2002	93,0	93,8
Nein	134	6,2	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 41

Mein Gruppenleiter schimpft oft mit mir und ich weiß nicht warum

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	23	1,1	1,1
Ja	130	6,0	7,1
Manchmal	431	20,0	27,1
Nein	1568	72,9	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.6 Beziehung zu Kolleg*innen

84% der befragten Personen geben an, dass sie gerne mit Ihren Arbeitskolleg*innen zusammenarbeiten (Tabelle 42), wobei mit 77,6% (n=1669) etwas weniger das Reden miteinander als freundlich empfinden (Tabelle 43). Zwei Drittel sagen jedoch auch, dass es zumindest manchmal Streit in der Arbeitsgruppe gibt (Tabelle 44). Was dabei augenscheinlich gut gelingt ist, dass 82,8% (n=1782) die Probleme in der Arbeitsgruppe nach eigenen Angaben immer gleich

ansprechen (Tabelle 45). Wie der Tabelle 46 jedoch auch entnommen werden kann, machen fast ein Drittel (n=653) der befragten Personen in der Werkstatt die Erfahrung, dass sie von den Kolleg*innen zumindest gelegentlich geärgert werden.

Tabelle 42

Ich arbeite gerne mit meinen Arbeitskollegen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	4	,2	,2
Ja	1816	84,4	84,6
Manchmal	287	13,3	97,9
Nein	45	2,1	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 43

Meine Arbeitskollegen und ich reden freundlich miteinander

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	5	,2	,2
Ja	1669	77,6	77,8
Manchmal	431	20,0	97,8
Nein	47	2,2	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 44

Es gibt Streit in der Arbeits-Gruppe

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	5	,2	,2
Ja	286	13,3	13,5
Manchmal	1142	53,1	66,6
Nein	719	33,4	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 45

In der Arbeits-Gruppe sprechen wir Probleme immer gleich an

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	41	1,9	1,9
Ja	1782	82,8	84,7
Nein	329	15,3	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 46

Meine Arbeits-Kollegen ärgern mich

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	9	,4	,4
Ja	131	6,1	6,5
Manchmal	522	24,3	30,8
Nein	1490	69,2	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.7 Fort und Weiterbildungsmöglichkeiten

Rund zwei Drittel (n=1395) der befragten Personen möchten sich nach eigenen Angaben gerne weiterbilden (Tabelle 47). Dabei ist ein vergleichsweise ähnlich hoher Anteil (n=1440) mit den Bildungsangeboten und Kursen in der Werkstatt zufrieden (Tabelle 48). Dennoch gibt mehr als jede zehnte Person (n=236) an, sich die entsprechenden Kurse nicht selbst aussuchen zu können.

Tabelle 47

Ich möchte mich weiter-bilden?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	22	1,0	1,0
Ich weiß es nicht	145	6,7	7,8
Ja	1395	64,8	72,6
Nein	590	27,4	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 48

Ich bin mit den Bildungs-Angeboten und Kursen zufrieden?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	31	1,4	1,4
Ich weiß es nicht	328	15,2	16,7
Ja	1440	66,9	83,6
Nein	353	16,4	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 49

Ich kann mir meine Kurse selbst aussuchen?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	34	1,6	1,6
Ich weiß es nicht	317	14,7	16,3
Ja	1565	72,7	89,0
Nein	236	11,0	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.8 Subjektive Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Anhand der Items zur subjektiv empfundenen Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird deutlich, dass mit über 95% ein sehr großer Anteil der befragten Personen gerne in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich arbeiten (n=2071) und ihnen die Arbeit insgesamt gefällt (n=2057) (Tabelle 50 und Tabelle 51). Fast 93% (n=1996) geben an, gut gelaunt zur Arbeit zu kommen (Tabelle 52). Das um das Antwortformat „manchmal“ ergänzte Item zum Stimmungsbild nach der Arbeit zeigt ebenfalls, dass fast dreiviertel der befragten Personen die Arbeit überwiegend gut gelaunt auch wieder verlassen, wohingegen der Anteil derjenigen, die nach der Arbeit keine gute Laune haben, mit 3,3% (n=70) vergleichsweise gering ist (Tabelle 53).

Tabelle 50

Ich arbeite gerne in meinem Arbeits-Bereich

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	6	,3	,3
	Ja	2071	96,2	96,5
	Nein	75	3,5	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 51

Mir gefällt meine Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	12	,6	,6
	Ja	2057	95,6	96,1
	Nein	83	3,9	100,0
	Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 52

Ich komme gut gelaunt zur Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe die Frage nicht verstanden	23	1,1	1,1
	Ja	1996	92,8	93,9
	Nein	132	6,1	100,0
	Gesamt	2151	100,0	
Fehlend	-99,00	1	,0	
Gesamt		2152	100,0	

Tabelle 53

Nach der Arbeit habe ich gute Laune

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	4	,2	,2
Ja	1558	72,4	72,6
Manchmal	520	24,2	96,7
Nein	70	3,3	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.9 Erwartungen an die Werkstatt

Die Betrachtung der Tabelle 54 verdeutlicht, dass es den meisten in der WfbM beschäftigten Personen am wichtigsten ist Geld zu verdienen (n=795) und Kontakt zu anderen Menschen zu haben (n=697). Dies zeigt sich auch in den Erwartungen, die an die WfbM gerichtet sind. Auch hier ist die Erwartung mit anderen Menschen in Kontakt treten zu können mit n=665 am größten. Gefolgt wird diese von der Erwartung einen ruhigen Arbeitsplatz zu haben (n=472) oder generell einer Beschäftigung nachgehen zu können (n=467) (Tabelle 55).

Tabelle 54

Ich finde wichtig bei der Arbeit?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	10	,5	,5
Ich weiß es nicht	24	1,1	1,6
Freunde und Kollegen zu sehen	697	32,4	34,0
Nicht zu Hause zu sitzen	252	11,7	45,7
Etwas sinnvolles machen	279	13,0	58,6
Geld verdienen	795	36,9	95,6
Nichts	5	,2	95,8
Freitext	90	4,2	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 55

Ich erwarte von der Werkstatt?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	19	,9	,9
Ich weiß es nicht	109	5,1	6,0
Ruhiger Arbeitsplatz	472	21,9	27,9
Beschäftigung	467	21,7	49,6
Kontakt zu anderen Menschen	665	30,9	80,6
Förderung	301	14,0	94,6
Freitext	117	5,4	100,0
Gesamt	2150	99,9	
Fehlend -99	2	,1	
Gesamt	2152	100,0	

7.1.2.10 Einzelitem zur allgemeinen Lebenszufriedenheit

Rund dreiviertel der befragten Personen (n=1640) geben an, mit Ihrem Leben zufrieden zu sein. Ergänzend dazu ist jede fünfte Person nur manchmal und rund jede zwanzigste Person nicht mit ihrem Leben zufrieden (Tabelle 58).

Tabelle 56

Ich bin mit meinem Leben zufrieden

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig Ich habe die Frage nicht verstanden	9	,4	,4
Ja	1630	75,7	76,2
Manchmal	412	19,1	95,3
Nein	101	4,7	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.1.3 Einfluss assistierender Personen

Um einen möglichen Einfluss durch assistierende Personengruppen identifizieren zu können, wurde mittels einfaktorieller Varianzanalyse geprüft, ob es einen signifikanten Unterschied der Mittelwerte des errechneten globalen Summencores des Hauptfragebogens (abhängige Variable) gibt, wenn zwischen den Gruppen mit unterschiedlichen Formen der Assistenz (unabhängige Variable) unterteilt wird. Die H_0 Hypothese geht in diesem Zusammenhang davon aus, dass es keine signifikanten Gruppenunterschiede gibt. Die H_1 Hypothese hingegen geht davon aus, dass es signifikante Gruppenunterschiede gibt. Anhand der einfaktoriellen ANOVA zeigt sich, dass der Signifikanzwert mit $p < .0001$ unter dem üblich verwendeten Alphafehlerniveau von .05 liegt (Tabelle 57). Somit kann die H_0 verworfen und die H_1 angenommen werden. Das bedeutet, dass sich die Mittelwerte zwischen den Gruppen signifikant voneinander unterscheiden und sich die Form der Unterstützung durchaus auf die erzielten Ergebnisse auswirken kann. Jedoch lässt sich durch Betrachtung der Mittelwerte in Tabelle 58 sowie durch die optische Prüfung des Diagramms in Abbildung 9 eine Gruppierung erkennen. So sind die Werte der globalen Zufriedenheitsskala von Personen, die Unterstützung durch eine Person vom begleitenden Dienst, durch eine Person vom Werkstattrat, durch den/die Gruppenleiter*in oder durch eine Person von der Hochschule gleichermaßen höher gegenüber Personen, die den Fragebogen alleine, mit einem/einer gesetzlichen Betreuer*in oder mit einer angehörigen Person ausgefüllt haben.

Tabelle 57
ANOVA - Assistenz

ANOVA

Sum Score Hauptfragebogen

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Zwischen den Gruppen	4217,014	8	527,127	4,266	,000
Innerhalb der Gruppen	264581,204	2141	123,578		
Gesamt	268798,218	2149			

Tabelle 58
Einfaktorielle Varianzanalyse - Assistenz

Deskriptive Statistik

Sum Score Hauptfragebogen

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		Minimum	Maximum
					Untergrenze	Obergrenze		
Ich habe die Frage nicht verstanden	6	75,8424	13,88651	5,66914	61,2694	90,4154	51,18	91,22
Keine Assistenz	415	83,0294	12,42002	,60967	81,8310	84,2279	32,71	100,00
Assistenz durch Person vom begleitenden Dienst	781	86,2205	10,31807	,36921	85,4958	86,9453	38,54	100,00
Assistenz durch Person vom Werkstatttrat	70	85,8635	10,05661	1,20199	83,4656	88,2614	61,04	100,00
Assistenz durch Gruppenleiter	132	85,0063	10,84364	,94382	83,1392	86,8734	38,54	100,00
Assistenz durch gesetzlichen Betreuer	6	81,1516	6,33486	2,58619	74,5036	87,7996	74,17	89,79
Assistenz durch Person der Hochschule	158	86,4892	11,39349	,90642	84,6989	88,2796	14,79	100,00
Assistenz durch angehörige Person	47	81,8266	13,32016	1,94295	77,9156	85,7375	36,46	97,92
Assistenz durch eine andere Person	535	85,1114	11,08270	,47915	84,1701	86,0526	35,95	100,00
Gesamt	2150	85,1230	11,18394	,24120	84,6500	85,5960	14,79	100,00

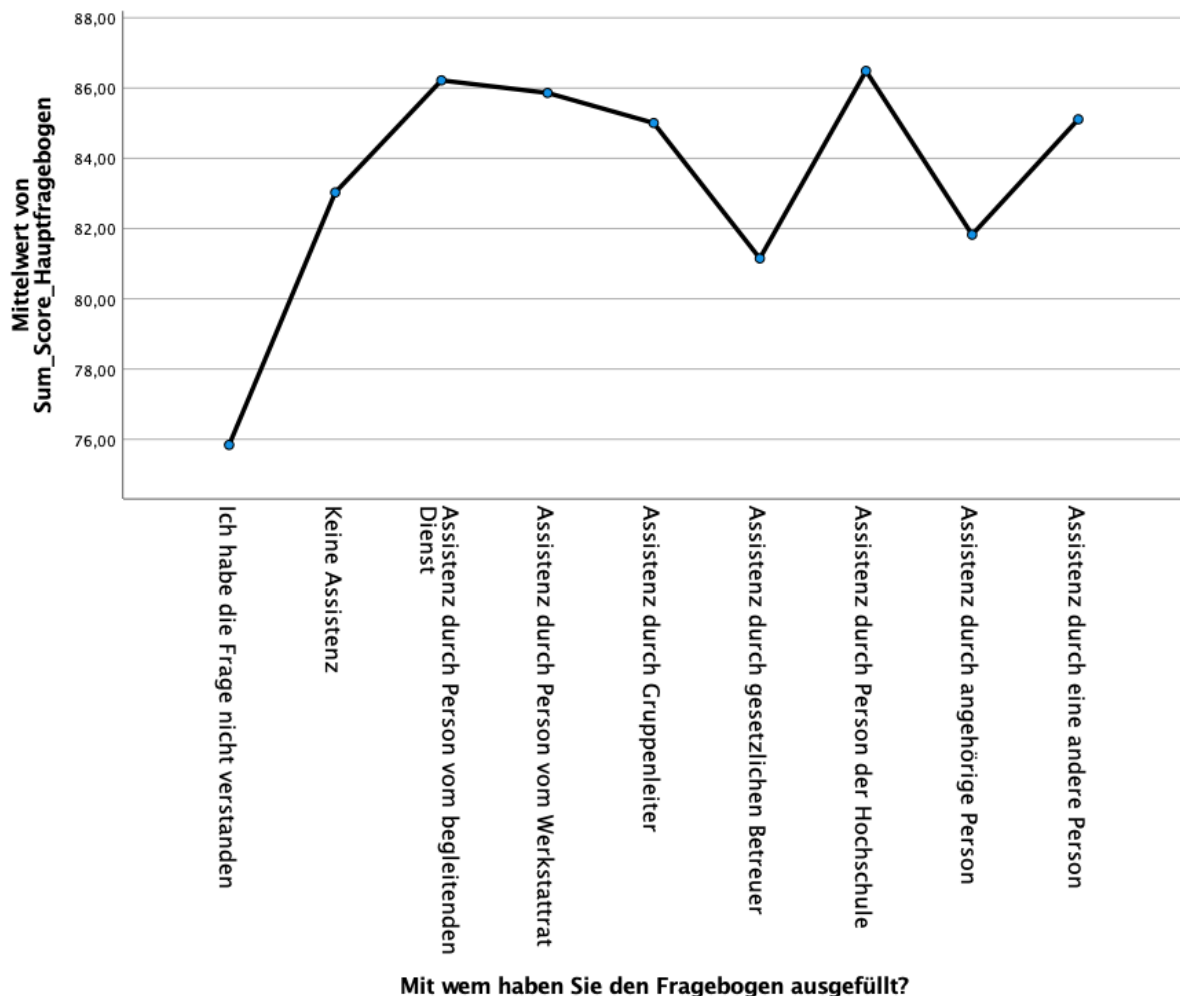


Abbildung 9. Mittelwert Diagramm - Assistenz

7.1.4 Skalen zur sozialen Erwünschtheit

Der Fragebogen enthielt insgesamt zwei Items, die Aufschluss darüber geben, ob die teilnehmenden Personen dazu neigen, sozial erwünscht zu antworten oder nicht. Anhand des Items, dass eine befragte Person schon einmal andere Kolleg*innen angelogen hat, dem lediglich 15% (n=326) zustimmen, wird deutlich, dass der prozentuale Anteil mit fast 80% derer, die angaben, noch nie eine/n andere/n Kolleg*in angelogen zu haben (n=1715), vergleichsweise hoch ist (Tabelle 59). Bezüglich des Items, schon einmal über Kolleg*innen schlecht gesprochen zu haben zeigt sich ein ähnliches Bild. Fast dreiviertel der befragten Personen (n=1581) stimmt dieser Aussage nicht zu, während etwas mehr als jede fünfte Person (n=480) zugibt, schon einmal über eine/n Kolleg*in schlecht gesprochen zu haben (Tabelle 60).

Tabelle 59

Ich habe andere Kollegen schon einmal angelogen.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig			
Ich habe die Frage nicht verstanden	13	,6	,6
Ich weiß es nicht	98	4,6	5,2
Ja	326	15,1	20,3
Nein	1715	79,7	100,0
Gesamt	2152	100,0	

Tabelle 60

Ich habe schon einmal über Kollegen schlecht gesprochen.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Gültig			
Ich habe die Frage nicht verstanden	16	,7	,7
Ich weiß es nicht	75	3,5	4,2
Ja	480	22,3	26,5
Nein	1581	73,5	100,0
Gesamt	2152	100,0	

7.2 Auswertung Corona-Zusatzfragebogen

Nachfolgend werden die Ergebnisse des ergänzenden Fragebogens zur Corona Situation dargestellt.

7.2.1 Stichprobenbeschreibung

Mit einem relativen Anteil von rund 65% (n=1.392) hat nahezu jede dritte Person der Gesamtstichprobe den Corona-Zusatzbogen vollständig beantwortet, wovon 50,9% (n=709) männlich und 47,2% (n=657) weiblich sind. 0,5% (n=7) geben an ein Mann zu sein und sich als Frau zu fühlen und 0,7% (n=10) geben an eine Frau zu sein und sich als Mann zu fühlen (Tabelle 61).

Tabelle 61

Geschlechterverteilung im Rahmen des Corona-Zusatzfragebogens

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe die Frage nicht verstanden	3	,2	,2
Ich weiß es nicht	6	,4	,6
Ein Mann	709	50,9	51,6
Eine Frau	657	47,2	98,8
Ich bin ein Mann und fühle mich als Frau	7	,5	99,3
Ich bin eine Frau und fühle mich als Mann	10	,7	100,0
Gesamt	1392	100,0	

7.2.2 Auswertung der Einzelitems

Nach dem subjektiven Empfinden der befragten Personen, finden vier von fünf (n=1147) Werkstattbeschäftigten, dass durch die Pandemiesituation in der Werkstatt vieles anders ist (Tabelle 62). Dabei fällt es mehr als jeder zweiten Person schwer zu anderen Menschen Abstand halten (n=739) bzw. einen Mund-Nasen-Schutz tragen zu müssen (n=761) (Tabelle 63 und Tabelle 64). Etwas geringer, jedoch mit rund 42% (n=589) immer noch vergleichsweise hoch, ist die subjektiv empfundene Angst darüber, dass sich eine in der WfbM beschäftigte Person am Arbeitsplatz mit Covid-19 infizieren könnte (Tabelle 65). Bezüglich des Empfindens darüber, von der Arbeit Corona-Informationen zu erhalten, unterscheiden sich die Werte kaum von denen der allgemeine Informationsvermittlung durch die WfbM. Während 84% (n=1814 von der Gesamtstichprobe des Hauptfragebogens) angeben, eher allgemeine Informationen von der WfbM zu erhalten (Tabelle 32), geben 87,5% (n=1218 von der Gesamtstichprobe des Corona-Zusatzfragebogens) an, auch spezifische Corona-Informationen zu bekommen (Tabelle 66). Insgesamt zeichnet sich unter Betrachtung des Items bezüglich der Freude wieder arbeiten zu dürfen

(Tabelle 67) ab, welcher hohen Stellenwert die Beschäftigung in der Werkstatt für die Mitarbeiter*innen hat. So geben mit rund 96% (n=1333) eine deutliche Mehrheit der befragten Personen an, sich darüber zu freuen, nach wochenlangen Werkstattschließungen wieder arbeiten gehen zu können.

Tabelle 62

Ich finde, durch Corona ist in der Werkstatt vieles anders

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Zusatzbogen nicht beantwortet	760	35,3		35,3
Ich habe die Frage nicht verstanden	36	1,7	2,6	37,0
Ja	1147	53,3	82,4	90,3
Nein	209	9,7	15,0	100,0
Gesamt	2152	100,0	100,0	

Tabelle 63

Mir fällt es schwer, zu anderen Menschen Abstand halten zu müssen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Zusatzbogen nicht beantwortet	760	35,3		35,3
Ich habe die Frage nicht verstanden	9	,4	,6	35,7
Ja	739	34,3	53,1	70,1
Nein	644	29,9	46,3	100,0
Gesamt	2152	100,0	100,0	

Tabelle 64

Mir fällt es schwer, einen Mund-Schutz zu tragen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Zusatzbogen nicht beantwortet	760	35,3		35,3
Ich habe die Frage nicht verstanden	3	,1	,2	35,5
Ja	761	35,4	54,7	70,8
Nein	628	29,2	45,1	100,0
Gesamt	2152	100,0	100,0	

Tabelle 65

Ich habe Angst, auf der Arbeit Corona zu bekommen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Zusatzbogen nicht beantwortet	760	35,3		35,3
Ich habe die Frage nicht verstanden	9	,4	,6	35,7
Ja	589	27,4	42,3	63,1
Nein	794	36,9	57,0	100,0
Gesamt	2152	100,0	100,0	

Tabelle 66

Ich bekomme von meiner Arbeit Infos über Corona

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Zusatzbogen nicht beantwortet	760	35,3		35,3
Ich habe die Frage nicht verstanden	37	1,7	2,7	37,0
Ja	1218	56,6	87,5	93,6
Nein	137	6,4	9,8	100,0
Gesamt	2152	100,0	100,0	

Tabelle 67

Ich freue mich. Ich darf wieder arbeiten gehen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Zusatzbogen nicht beantwortet	760	35,3		35,3
Ich habe die Frage nicht verstanden	2	,1	,1	35,4
Ich weiß es nicht	18	,8	1,3	36,2
Ja	1333	61,9	95,8	98,2
Nein	39	1,8	2,8	100,0
Gesamt	2152	100,0	100,0	

7.2.3 Zusammenhang zwischen der Pandemiesituation und der Arbeitszufriedenheit

Die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen der Pandemiesituation und der Arbeitszufriedenheit orientiert sich am Vorgehen der Prüfung zur Einflussnahme durch eine assistierende Person. Demgemäß wird ermittelt, ob bei den Personen, die sich durch die Pandemiesituationen stärker beeinflusst fühlen, auch geringere Werte auf der globalen Zufriedenheitsskala des Hauptfragebogens erkennen lassen. Für die Berechnung der einfaktoriellen Varianzanalyse wurde zunächst eine itemübergreifende Skala des Corona-Zusatzfragebogens berechnet. In gleicher Logik stellt dabei die maximale Merkmalsausprägung des Skalenwertes 100 eine sehr geringe Belastung durch die pandemiebedingte Situation dar, während ein geringerer Wert für eine höhere Unzufriedenheit durch die getroffenen Maßnahmen steht. Im Anschluss wurden anhand der Corona-Skala drei Gruppen gebildet (Gruppe 1: Skalenwert <50; Gruppe 2: Skalenwert 50 und Gruppe 3: Skalenwert >50). Die Verteilung der Gruppengrößen kann der Tabelle 68 entnommen werden. Auch hier besagt die H_0 Hypothese, dass es keine signifikanten Gruppenunterschiede gibt. Die H_1 Hypothese hingegen geht davon aus, dass es signifikante Gruppenunterschiede gibt. Anhand der einfaktoriellen ANOVA kann mit Signifikanzwert von <.0001 die H_0 verworfen und die H_1 Hypothese angenommen werden (Tabelle 70). Das bedeutet, dass sich die Mittelwerte zwischen den Gruppen signifikant voneinander unterscheiden und

sich auch das Belastungserleben der Pandemiesituation auf die erzielten Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit auswirken können. Sowohl anhand der optischen Prüfung des Diagramms in Abbildung 10 als auch durch die Betrachtung der erzielten Mittelwerte in Tabelle 69 zeigt sich, dass Personen, die sich in den Items zur Pandemiesituationen wenig belastet fühlen (hoher Skalenwert) auch im globalen Item zur Arbeitszufriedenheit des Hauptfragebogens höhere Werte erreichen, was für eine allgemein höhere Arbeitszufriedenheit spricht. Dieser Trend verläuft entlang der anderen beiden Vergleichsgruppen linear. Das bedeutet, dass die Gruppe mit den niedrigsten Werten im globalen Skalenwert des Corona-Zusatzfragebogens auch die niedrigsten Werte bezüglich der übergreifend gemessenen Arbeitszufriedenheit aus dem Hauptfragebogen erreicht. Somit ist davon auszugehen, dass sich die pandemiebedingten Veränderungen in der Werkstatt Auswirkungen auf das subjektive Erleben der Arbeitszufriedenheit haben.

Tabelle 68
Gruppenverteilung zur Belastung durch die Pandemiesituation

Grupp_SumScoreCorona

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,00	337	15,7	24,2	24,2
	2,00	376	17,5	27,0	51,3
	3,00	678	31,5	48,7	100,0
	Gesamt	1391	64,6	100,0	
Fehlend	System	761	35,4		
Gesamt		2152	100,0		

Tabelle 69
Einfaktorielle Varianzanalyse - Covid-Situation

Deskriptive Statistik

Sum_Score_Hauptfragebogen

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts		Minimum	Maximum
					Untergrenze	Obergrenze		
					1,00	337		
2,00	376	84,5375	11,23093	,57919	83,3987	85,6764	37,50	100,00
3,00	678	87,2275	10,38036	,39866	86,4447	88,0102	14,79	100,00
Gesamt	1391	85,3098	11,33475	,30391	84,7136	85,9060	14,79	100,00

Tabelle 70
ANOVA - Covid-Situation

ANOVA

Sum_Score_Hauptfragebogen

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Zwischen den Gruppen	5743,164	2	2871,582	23,060	,000
Innerhalb der Gruppen	172839,330	1388	124,524		
Gesamt	178582,494	1390			

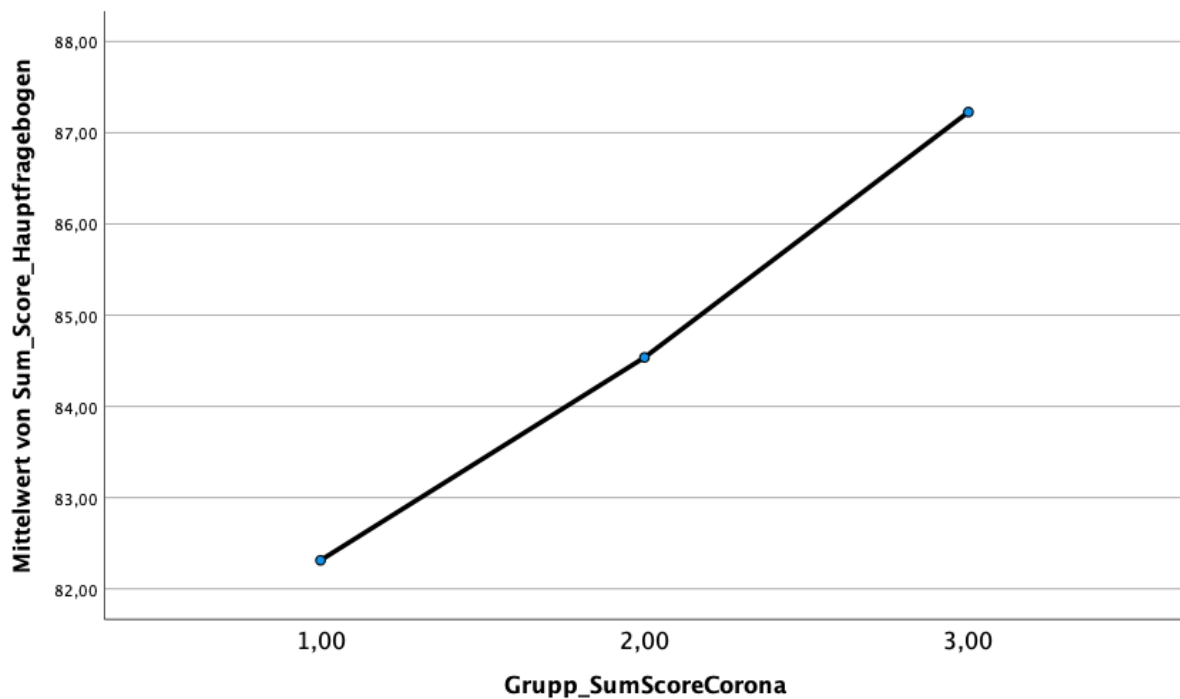


Abbildung 10. Mittelwert Diagramm – Covid-Situation

7.2.4 Empfehlungen zur Maßnahmenableitung

Entlang der unter Abschnitt 7.1.2 *Auswertung der Einzelitems* aufgeführten Kategorien wird empfohlen, entlang der Handlungsebenen weitere Optimierungspotenziale zu identifizieren und darauf aufbauend geeignete Maßnahmen abzuleiten. Für die Umsetzung könnte die Bildung und Etablierung einer Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen verschiedener WfbM Arbeitsbereiche hilfreich sein. Obwohl die Ergebnisse zum Schluss führen, dass die WfbM beschäftigten Personen der Bedeutung ihrer Arbeit einen hohen Stellenwert zuschreiben, sich mit dieser identifizieren und im Allgemeinen sehr zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein scheinen, sollten insbesondere jene Personengruppen Berücksichtigt werden, auf Itemebene mit verschiedenen Arbeitsbedingungen nicht zufrieden sind – auch wenn diese in nahezu allen Merkmalsbereichen einen vergleichsweise geringen relativen Anteil der Gesamtstichprobe darstellen mögen. Aus Sicht der Autor*innen sollten dabei die folgenden stichpunktartig dargestellten Bereiche bevorzugt in den Blick genommen werden:

- Allgemeine Rahmenbedingungen:** Obwohl es nach Angaben der befragten Personen vielen möglich zu sein scheint, die *Pausenzeiten* individuell zu gestalten, sofern sie sich schlecht fühlen, sollte dies nach Möglichkeit allen Werkstattbeschäftigten möglich sein – insbesondere vor dem Hintergrund der besonderen Vulnerabilität. Hierzu empfiehlt es sich auch Ruheräume zu schaffen, die bei Bedarf genutzt werden können. Ein weiterer wichtiger Faktor für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist die subjektiv wahrgenommene *Anerkennung der geleisteten Arbeit*, welche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter anderem auch durch eine entsprechende monetäre Vergütung (Lohn- und Gehaltszahlungen) erfolgt. Da es sich bei der Beschäftigung in der Werkstatt jedoch um ein arbeitnehmer*innen-ähnliches Beschäftigungsverhältnis handelt, womit aus Sicht der Autor*innen ohnehin eine prekäre Arbeitssituation einhergeht, sollten geeignete Maßnahmen abgeleitet werden, die hier eine Art „Nachteilsausgleich“ zum ersten Arbeitsmarkt schaffen können – unter besonderer Berücksichtigung der erlebten Anerkennung von Mitarbeitenden gegenüber Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Beachtliche Ergebnisse lieferten auch die Items zur Langeweile am Arbeitsbereich sowie das subjektive Empfinden, dass die geleistete Arbeit zumindest manchmal als zu schwer empfunden wird. *Maßnahmen zum Tarieren der individuellen Über- und Unterforderungen am Arbeitsplatz* werden daher empfohlen.

- **Ausstattungsmerkmale:** Die Erhebung zeigte, dass nahezu jede vierte Person der Meinung ist, dass in den Werkstätten nicht genügend *rollstuhlgerechte Toiletten* zur Verfügung stehen, bzw. diese nicht ausreichend seien. Eine strukturelle Erhebung zur Situation in den Werkstätten selbst wurde jedoch nicht vorgenommen. Daher sollte dies berücksichtigt werden. Die Einschätzung ob an dieser Stelle tatsächlich Umbaumaßnahmen in den entsprechenden Einrichtungen erforderlich sind, kann jedoch nicht von Seiten der Autor*innenschaft vorgenommen werden. Ergänzend zu der im ersten Punkt angesprochenen *Schaffung von Ruheräumen*, sollte geprüft werden, ob für die Werkstattbeschäftigten entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen oder künftig zur Verfügung gestellt werden können. Auch physische Merkmale der Arbeitssituation sollten im Rahmen der Maßnahmenableitung berücksichtigt werden. Gemäß der gesetzlich vorgeschriebenen regelmäßig durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze (§5 ArbSchG – Beurteilung der Arbeitsbedingungen) sollte geprüft werden, ob dem Ergebnis, dass viele Arbeitsplätze nach subjektivem Empfinden zumindest zeitweise zu laut oder zu warm sind, in der Tat durch *räumliche Ausstattungsmerkmale* nachgegangen werden muss.
- **Soziale Beziehungen im Beruf:** Sowohl der Forschungsstand als auch die vorliegende Studie zeigt, dass eine gelungene soziale Eingliederung am Arbeitsplatz maßgeblich für die subjektiv erlebte Arbeitszufriedenheit ist. Obwohl anhand der Ergebnisse vermutet werden kann, dass viele Gruppenleiter*innen ein sehr gutes Verhältnis zu ihren Mitarbeiter*innen pflegen, könnten gezielte *Sensibilisierung bezüglich des gemeinsamen Miteinanders, der Vermittlung eines Wertschätzenden Umgangs untereinander, sowie Schulungen zu Problemlösestrategien* hilfreich sein. Dasselbe gilt auch für die Werkstattbeschäftigten selbst, die durch *gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote* ihre sozialen Fähigkeiten weiter ausbauen könnten, wodurch nicht nur die Beziehung der Kolleg*innen untereinander gestärkt werden, sondern auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz gesteigert werden könnte.
- **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten:** Die Erhebung verdeutlichte, dass viele Werkstattbeschäftigte eine hohe Motivation zeigen, sich Fort- und Weiterbilden zu wollen. Durch geeignete Maßnahmen sollten diese Angebote möglichst Ressourcenorientiert und individuell an die eigenen Bedarfe und Interessen angepasst werden. Hierzu gehört auch, die freie Wählbarkeit zwischen verschiedenen Kursangeboten. So könnte die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter*innen selbst gestärkt und Erfolgchancen verbessert werden.

7.3 Evaluation der Fragebogenerhebung

7.3.1 Stichprobenbeschreibung

Um eine Rückmeldung über die Handhabbarkeit und Durchführbarkeit des Projektvorhabens zu erhalten, wurde die Fragebogenerhebung durch Nutzung der sich im Anhang K befindenden Unterlagen evaluiert. Insgesamt haben sich an der Evaluation des Fragebogens sieben verschiedene Einrichtungen beteiligt (Tabelle 71). Von den sich an der Evaluation beteiligten Personen haben 40,8% (n=42) den Fragebogen alleine beantwortet, 51,5% (n=53) haben den Fragebogen gemeinsam mit einer anderen Person beantwortet und 7,8% (n=8) waren dabei selbst die assistierenden Personen (Tabelle 72). Wie auch in den Freitextantworten angemerkt, muss an dieser Stelle vorab kritisch angemerkt werden, dass das Zeitfenster zwischen der durchgeführten Fragebogenerhebung und der Evaluationsbefragung mit 5 Monaten sehr groß war.

Tabelle 71

Verteilung der an der Evaluation beteiligten Einrichtungen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Werkstatt 1	4	3,9	3,9
Werkstatt 2	2	1,9	5,8
Werkstatt 3	5	4,9	10,7
Werkstatt 4	19	18,4	29,1
Werkstatt 5	17	16,5	45,6
Werkstatt 6	11	10,7	56,3
Werkstatt 7	45	43,7	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 72

Haben Sie den Frage-Bogen ausgefüllt oder haben Sie bei der Befragung geholfen?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe den Fragebogen allein beantwortet	42	40,8	40,8
Ich habe den Fragebogen gemeinsam mit einer anderen Person ausgefüllt und beantwortet	53	51,5	92,2
Ich habe bei der Beantwortung des Fragebogens geholfen	8	7,8	100,0
Gesamt	103	100,0	

7.3.2 Ergebnisse der Evaluation

Rund dreiviertel (n=78) der an der Evaluation beteiligten Personen geben an, dass im Fragebogen alle wichtigen Fragen zur Zufriedenheit in der Werkstatt enthalten waren (Tabelle 73). Innerhalb der Freitextantworten wurde hierzu ergänzt, dass es hätten mehr spezifischere Fragen zum Themenfeld des Arbeitsumfeldes, inklusive Fragen zum/zur Gruppenleiter*in hätten sowie zu den spezifischen Arbeitsaufgaben hätten sein können. Zwei Personen gaben an, dass sie sich auch Fragen zu psychischen Erkrankungen gewünscht hätten.

Neben den Inhalten des Fragebogens, geben ebenfalls rund dreiviertel (n=76) der befragten Personen an, dass die Reihenfolge der Fragen im Fragebogen gut war (Tabelle 74). Durch Freitextangaben wurde hier der Eindruck geäußert, dass sich Fragen stellenweise doppeln würden. Während 86% (n=86) der befragten Personen die Fragen des Fragebogens als gut verständlich sehen, gibt es doch mit 8% einen verhältnismäßig großen Anteil jener Personen, für die das Format der Fragen nicht immer gut verständlich ist (Tabelle 75). Auch hier unterscheiden sich die angegebenen Freitextantworten stark voneinander. Die Spannweite der Meinungen erstreckt sich hier über das subjektive Empfinden, dass die Fragen sehr gut und sehr leicht zu beantworten sind, bis hin zur Äußerung, dass die Fragen oft unverständlich für die auszufüllende Person sind. Ergänzend hierzu, wurde die Beantwortung des Fragebogens von mehr als jeder neunten Person als zu schwer empfunden wurde (Tabelle 76). Kontrastierend dazu gibt es unter den Freitextantworten durchaus das Meinungsbild von einzelnen Personen, dass es noch mehr Fragen hätten sein können. Hiermit einher gehen auch Aussagen, die es im Rahmen der Evaluation durchaus gewürdigt haben, dass im Rahmen der Erhebung „Fragen gestellt wurden [,] die unsondert [sic] niemand fragt“. Rund 76% (n=79) fühlten sich über die Befragung gut informiert und hatten die Möglichkeit Rückfragen zur Fragebogenerhebung stellen zu können (Tabelle 77 und Tabelle 78). Dennoch fühlte sich auch hier jede zehnte Person nicht gut über die Fragebogenerhebung informiert (n=11) und gab an keine Möglichkeit gehabt zu haben Fragen zur Erhebung stellen zu können (n=10). Wie der Tabelle 79 entnommen werden kann, waren die teilnehmenden Personen mit der Darstellung des Fragebogens überwiegend zufrieden (n=92). Aus den Freitextantworten geht hierzu hervor, dass insbesondere die eingebundenen Piktogramme besonders hilfreich waren, teilweise wurden sich hier sogar noch mehr Piktogramme zur Darstellung einer Frage gewünscht. Auch wenn 85,5% (n=86) der evaluierten Personen angab, den Fragebogen am Computer gut beantworten zu können (Tabelle 80), stellte sich insbesondere im Rahmen der Rückmeldung von assistierenden Personen heraus, dass der Unterstützungsbedarf sowie der hierfür benötigte Zeitaufwand sehr hoch war. Hier wurden sich von einer Person

unabhängige Helfer*innen gewünscht, die im Rahmen einer solchen Erhebung unterstützen können. Dies deckt sich auch mit der im Freitext getroffenen Aussage, dass nahezu jede Person nach den eigenen Erfahrungen Unterstützung für den Login auf der Homepage benötigte, auch wenn innerhalb der Tabelle 81 fast dreiviertel der befragten Personen (n=74) angeben, dass der Online-Zugang zum Fragebogen gut war - hier muss besonders berücksichtigt werden, dass die assistierenden Personen einen sehr kleinen Teil der vorliegenden Stichprobe bilden. Während mehr als die Hälfte (n=56) der Evaluationsstichprobe in Tabelle 82 angibt, dass sie den Fragebogen nicht bevorzugt in Papierform beantwortet hätten, geben doch fast ein Drittel (n=30) der Teilnehmer*innen an, dass sie den Fragebogen lieber in Papierform vorliegen gehabt hätten. Dies deckt sich mit dem Ergebnis aus der Tabelle 83, dass mehr als Drittel (n=38) den Hilfsbedarf bei der Beantwortung des Online-Fragebogens als hoch empfindet. Dennoch wurde auch hier hervorgehoben, dass die Möglichkeit sich die Fragen vorlesen lassen zu können, eine Bereicherung im Rahmen der Erhebungssituation war.

Tabelle 73

Im Fragebogen waren alle wichtigen Fragen zur Zufriedenheit in der Werkstatt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	78	75,7	75,7	75,7
	Nein	7	6,8	6,8	82,5
	Ich weiß es nicht	18	17,5	17,5	100,0
	Gesamt	103	100,0	100,0	

Tabelle 74

Die Fragen im Frage-Bogen hatten eine gute Reihenfolge?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	76	73,8	77,6	77,6
	Nein	3	2,9	3,1	80,6
	Ich weiß es nicht	19	18,4	19,4	100,0
	Gesamt	98	95,1	100,0	
Fehlend	-99	5	4,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 75

Ich habe die Fragen gut verstanden?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	86	83,5	86,0	86,0
	Nein	8	7,8	8,0	94,0
	Ich weiß es nicht	6	5,8	6,0	100,0
	Gesamt	100	97,1	100,0	
Fehlend	-99	3	2,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 76
Die Beantwortung des Fragebogens war zu schwer.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	13	12,6	13,4	13,4
	Nein	78	75,7	80,4	93,8
	Ich weiß es nicht	6	5,8	6,2	100,0
	Gesamt	97	94,2	100,0	
Fehlend	-99	6	5,8		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 77
Wussten Sie alles über die Befragung?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	79	76,7	77,5	77,5
	Nein	11	10,7	10,8	88,2
	Ich weiß es nicht	12	11,7	11,8	100,0
	Gesamt	102	99,0	100,0	
Fehlend	-99	1	1,0		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 78
Ich konnte immer Fragen zur Fragebogenerhebung stellen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	79	76,7	77,5	77,5
	Nein	10	9,7	9,8	87,3
	Ich weiß es nicht	13	12,6	12,7	100,0
	Gesamt	102	99,0	100,0	
Fehlend	-99	1	1,0		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 79
Die Fragen waren gut dargestellt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	92	89,3	91,1	91,1
	Nein	3	2,9	3,0	94,1
	Ich weiß es nicht	6	5,8	5,9	100,0
	Gesamt	101	98,1	100,0	
Fehlend	-99	2	1,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 80
Der Fragebogen konnte am Computer gut beantwortet werden.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	86	83,5	86,9	86,9
	Nein	6	5,8	6,1	92,9
	Ich weiß es nicht	7	6,8	7,1	100,0
	Gesamt	99	96,1	100,0	
Fehlend	-99	4	3,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 81
Der Online-Zugang zum Fragebogen war gut.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	74	71,8	74,7	74,7
	Nein	6	5,8	6,1	80,8
	Ich weiß es nicht	19	18,4	19,2	100,0
	Gesamt	99	96,1	100,0	
Fehlend	-99	4	3,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 82
Ich hätte den Fragebogen lieber in Papierform beantwortet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	30	29,1	29,7	29,7
	Nein	56	54,4	55,4	85,1
	Ich weiß es nicht	15	14,6	14,9	100,0
	Gesamt	101	98,1	100,0	
Fehlend	-99	2	1,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 83
Bei der Beantwortung des Fragebogens wurde viel Hilfe benötigt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	38	36,9	38,8	38,8
	Nein	59	57,3	60,2	99,0
	Ich weiß es nicht	1	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	98	95,1	100,0	
Fehlend	-99	5	4,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 84
Der Fragebogen konnte am Computer gut beantwortet werden.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	86	83,5	86,9	86,9
	Nein	6	5,8	6,1	92,9
	Ich weiß es nicht	7	6,8	7,1	100,0
	Gesamt	99	96,1	100,0	
Fehlend	-99	4	3,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 85
Der Online-Zugang zum Fragebogen war gut.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	74	71,8	74,7	74,7
	Nein	6	5,8	6,1	80,8
	Ich weiß es nicht	19	18,4	19,2	100,0
	Gesamt	99	96,1	100,0	
Fehlend	-99	4	3,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 86
Ich hätte den Fragebogen lieber in Papierform beantwortet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	30	29,1	29,7	29,7
	Nein	56	54,4	55,4	85,1
	Ich weiß es nicht	15	14,6	14,9	100,0
	Gesamt	101	98,1	100,0	
Fehlend	-99	2	1,9		
Gesamt		103	100,0		

Tabelle 87
Bei der Beantwortung des Fragebogens wurde viel Hilfe benötigt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	38	36,9	38,8	38,8
	Nein	59	57,3	60,2	99,0
	Ich weiß es nicht	1	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	98	95,1	100,0	
Fehlend	-99	5	4,9		
Gesamt		103	100,0		

7.3.3 Ableitung für potenzielle Folgeerhebungen

Zusammenfassend kann die Erkenntnis getroffen werden, dass die Form einer Online-Fragebogenerhebung durchaus zahlreiche Vorteile bietet. Dennoch scheint sie durch die sehr heterogene Zielgruppe von werkstattbeschäftigten Personen nicht gleichermaßen gut für alle Personen zu sein. Sofern keine ausreichenden zeitlichen sowie personellen Ressourcen für die Assistenz eines solchen Erhebungsvorhabens zur Verfügung stehen, scheint die Selektion und der damit einhergehende Ausschluss der Teilnahme von bestimmten Personengruppen ein fundamentales Problem mit sich zu bringen. Die Studienlage zeigt jedoch auch, dass dies kein alleiniges Problem des Online-Fragebogenformates sei, sondern auch im Rahmen anderer Erhebungsformate, wie dem fragebogengestützten Interview, durch eine vorab getroffene Auswahl mehr als ein Drittel an solchen Erhebungsformaten partizipieren können (Blaudszun, Eierdanz & Weber, 2011). An dieser Stelle sollte die übergeordnete Zielstellung dahingehend adressiert werden, alternative Erhebungsformen für die gleichberechtigte Teilhabe aller in der WfbM beschäftigten Personen zu ermöglichen. Möglicherweise können hybride Erhebungen, durch den Einsatz verschiedener Erhebungsmethoden, hier einen wesentlichen Beitrag leisten. Daher wird empfohlen, den im Projekt erarbeiteten Fragebogen weiterzuentwickeln. In der nachfolgenden Übersicht sollen hierzu erste Anregungen gegeben werden:

- **Modifikation der Frage nach dem Geschlecht:** Durch die Übersetzung in leichte Sprache resultierte eine fälschliche Vermischung des biologischen Geschlechts (Sex) und der Geschlechtsidentität (Gender). Folglich konnte keine Intersexualität erhoben werden. Im Rahmen einer potenziellen Überarbeitung des Fragebogens sollte dies zwingend berücksichtigt und überarbeitet werden, sodass mit einer dritten Antwortmöglichkeit auch nicht-binäre Personen identifiziert werden können.
- **Erprobung alternativer Antwortformate um das Skalenniveau zu steigern:** Die Evaluation ergab, dass es Teilnehmer*innen gibt, die mit dem teils dichotomen, teils dreistufigen Antwortformat unterfordert waren oder diese Antwortmöglichkeiten als nicht ausreichend oder treffend empfanden. Gleichzeitig gab es Personen, die größere Schwierigkeiten mit diesem hatten. Eventuell könne eine alternative Antwortmöglichkeit in Anlehnung an einer mehrstufigen Likert-Skala, welche an den unterschiedlichen Abstufungen mit geeigneten Piktogrammen versehen ist ein aussagekräftigeres und geeigneteres Antwortformat darstellen. Nachfolgend eine exemplarische Darstellung zur Verdeutlichung:



- **Weiterentwicklung der Itemformulierungen:** Gegebenenfalls kann es hilfreich sein, im Rahmen eines Expert*innenteam zu erarbeiten, welche Items sich für die Ableitung geeigneter Optimierungspotenziale als besonders geeignet herausstellen und welche Items gegebenenfalls gekürzt oder ersetzt werden könnten.
- **Möglichkeit von Mehrfachnennungen:** Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung war es nicht möglich, bspw. im Rahmen des Items der Erwartungen an die Werkstatt, Mehrfachnennungen anzugeben. Einige lösten dies über die Funktion des Freitextfeldes. Diese Freitextantworten können wiederum besonders bei sehr großen Stichproben nur sehr aufwändig quantitativ ausgewertet werden.
- **Ergänzung weiter relevanter Skalen:** Auch die Ergänzung weiterer für die in der Werkstatt beschäftigten Personen relevanter Skalen, die im Rahmen der PoWer-Erhebung nicht berücksichtigt wurden, sollten ergänzt werden (bspw. Skalen zur Bedeutsamkeit der Arbeit sowie konkrete Wünsche und Bedarfe der WfbM Mitarbeiter*innen).
- **Ausbau hybrider Alternativen:** Durch den Einbezug digitaler Medien, könnte ein landesweit genutztes, standardisiertes Verfahren weiter ausgebaut werden. Ergänzend dazu sollte es jedoch weiterhin möglich sein, den gleichen Fragebogen analog in Papierform bearbeiten oder im Rahmen einer Interviewsituation nutzen zu können.

8 Literatur

- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2013). *Werkstatt und Geschichte. Was sind eigentlich „Werkstätten für behinderte Menschen“?*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/page/29>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2018a). *Werkstatt und Gesetzgebung*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/page/27>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2018b). *Handreichung Bundessteuergesetz*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/category/116>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2021a). *Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten*. Verfügbar unter: https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2021b). *Menschen in Werkstätten*. Verfügbar unter: <https://www.bagwfbm.de/page/25>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen*. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Becker, H. (2016). *...inklusive Arbeit! Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Beierlein, C., Kovaleva, A., László, Z., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2014). Eine Single-Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit. *Gesis working papers, 2014/33*. Verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working_papers/L1_WorkingPapers_2014-33.pdf
- Blaudszun-Lahm, A., Eierdanz, F. & Weber, H. (2016). Die Qualität beruflicher Rehabilitation aus Sicht der „Kunden“ – Ergebnisse aus Befragungen von über 10.000 Mitarbeitern mit Behinderungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 65*, 321-332. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF03373850>
- Castanheira, F. (2014). Job Descriptive index. In A.C. Michalos (eds) *Encyclopedia of Quality of life and Well-being Research*. Dordrecht: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1565

- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. In E. Diener & A. C. Michalos (Eds.) *The Science of Well-Being*. (Bd. 37). Dordrecht: Springer Netherlands. doi: <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schuhmacher, J. & Brähler, E. (2000). *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ)*. Göttingen: Hogrefe. Verfügbar unter: <https://www.testzentrale.de/shop/fragebogen-zur-lebenszufriedenheit.html>
- Flüter-Hoffmann, C., Hammermann, A. & Monsef, R. P. (2021). Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. *IW-Trends*, 48(4), 3-22
- Habermann, J. & Gericke, T. (2017). Zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und beruflichen Teilhabemöglichkeiten. Eine Untersuchung bei beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). *Berufliche Rehabilitation* 02/2017, 106-113. Verfügbar unter: <https://content-select.com/de/portal/media/view/58a2dd4c-51dc-4076-b14d-423db0dd2d03>
- Hinderberger, J. (2013). Lebenswelten V Arbeit. In J. Nicklas-Faust & R. Scharringhausen (Hrsg.), *Heilerziehungspflege 2*. (S.281-291). Berlin: Cornelsen Verlag.
- Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt (2018). Expertise von Menschen mit Behinderungen in eigener Sache. Verfügbar unter: <https://sachsen-anhalt.inklusive-bildung.org/de/startseite-sachsen-anhalt>
- Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie & Evaluation e.V. (2021). *laufende Projekte - PoWer*. Verfügbar unter: <https://www.invite.institute/laufende-projekte/>
- Kauffeld, S. & Schermuly, C.C. (2019). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*, (3.Aufl., S.237-259). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56013-6>
- Kirchler, E. & Hölzl, E. (2002). *Arbeitsgestaltung in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 3*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- LAG WfbM Sachsen-Anhalt e.V. (2022). Wir über uns. Verfügbar unter: <https://www.lag-wfbm-sachsen-anhalt.de/seite/190921/wir-über-uns.html>
- Lischetzke, T. & Eid, M. (2005). Wohlbefinden. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Band 2 Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie*. (1. Aufl., S. 413-422). Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. Kg. Verfügbar unter: <https://elibrary.hogrefe.com/book/99.110005/9783840918551>

- Nerdinger, F.W. (2019). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.) *Arbeits- und Organisationspsychologie*. (4. Aufl., S. 463-486). Heidelberg: Springer Verlag. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4>
- Pfaff, S: & Kuhn, M. (2016). Die Bewertung der Arbeitszufriedenheit. *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 25 (1-2), 57-79. Doi: <https://doi.org/10.1515/arbeit-2016-0025>
- Rechberg, K., Hinkl, P., König, J.& Maiwald, M. (2010). Subjektive Erfassung von Arbeits- und Lebenszufriedenheit bei Menschen mit Behinderungen (S.A.L.Z.). *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 11, 413-423. Verfügbar unter: <https://www.verband-sonderpaedagogik.de/zeitschrift/zfh-artikel.html?zfhid=34961>
- Richter, A. (2014). *Zur subjektiven Lebenszufriedenheit der Deutschen im Kontext tagesspezifischen und regionalen Einflussfaktoren*. DIWSoep. Verfügbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.494990.de/publikationen/soeppapers/2014_0726/zur_subjektiven_lebenszufriedenheit_der_deutschen_im_kontext_von_tagesspezifischen_und_regionalen_einflussfaktoren.html
- Rosenstiel, L. von (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. (S.422-445). Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart
- Schreiner, M. (2017). *Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: Springer VS. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16919-0>
- Schulte, B. (2016). Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Einführung und Überblick. In B. Küstermann & M. Eikötter (Hrsg.) *Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit*. (S. 22 – 42). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Schwarz, N. & Strack, F. (1999). *Reports of Subjective Well-Being: Judgmental Processes and Their Methodological Implications*. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/247391140_Reports_of_Subjective_Well-Being_Judgmental_Processes_and_Their_Methodological_Implications
- Semmer, N.K. & Meier, L.L. (2019). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie*. (6. überarb. Aufl., S. 473 – 588). Hogrefe. doi: <https://doi.org/10.1024/85997-000>
- Siegert, M. (2013). *Die Zufriedenheit der Migranten in Westdeutschland*. Wiesbaden: Springer VS. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02298-3>

- Trenk-Hinterberger, P. (2016). UN_BRK und Teilhabe am Arbeitsleben. In B. Küstermann & M. Eikötter (Hrsg.) *Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit*. (S. 105-131). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Unger, H. von (2014). *Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01290-8>
- Wiese, B. S. & Stertz, A. M. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58056-1>

Anhang A – Fragebogen im Paper-Pencil Format

Das ist ein Frage-Bogen.

Wir stellen Ihnen viele Fragen.

Zum Beispiel:

Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Arbeit?

Der Frage-Bogen ist für Menschen

mit einer Behinderung

aus dem Land Sachsen-Anhalt.



Fragen über mich

1. Ich bin...


Ein Mann

Eine Frau

Ich bin ein Mann und fühle mich als Frau.

Ich bin eine Frau und fühle mich als Mann.

Ich weiß es **nicht**.



 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



2. Wie alt sind Sie? Ich bin...

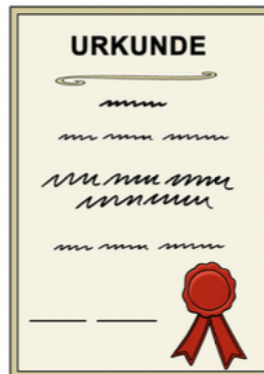
- Zwischen 16 und 30 Jahre alt
- Zwischen 31 und 49 Jahre alt
- Zwischen 50 und 68 Jahre alt





-  Ich weiß es nicht.
-  Ich habe die Frage nicht verstanden.

3. Welchen Schul-Abschluss haben Sie? Ich habe einen...

- Förderschul-Abschluss
- Hauptschul-Abschluss
- Realschul-Abschluss
- Abitur-Abschluss
- Fachschul-Abschluss
- Hochschul-Abschluss
- Anderen Abschluss _____

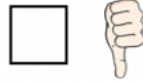


-  Ich weiß es nicht.
-  Ich habe die Frage nicht verstanden.

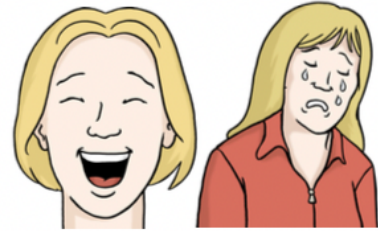
4. Ich bin gerade gut gelaunt.



Ja



Nein



Ich weiß es **nicht**.



Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

1. Fragen über meinen Arbeits-Weg:

1. Ich wohne:


bei meiner Familie


im Wohnheim



Betreutes Wohnen

Intensiv Betreutes Wohnen

allein in meiner Wohnung

 Ich weiß es **nicht**.

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

2. Wie komme ich zur Arbeit?

Ich fahre mit dem Fahr-Dienst.


Ich fahre mit dem Bus oder der Bahn.


Ich laufe zur Arbeit.



Ich fahre mit dem eigenen Auto.

Ich fahre mit dem Fahrrad .

Etwas anderes

 Ich weiß es **nicht**.

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

3. Ich komme gut gelaunt zur Arbeit.



Ja



Nein

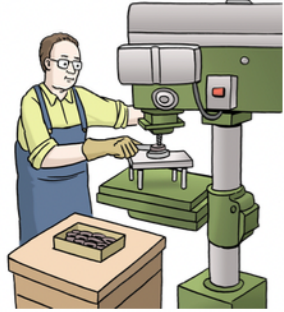








Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

2. Fragen über meine Arbeit:

1. Ich arbeite in dem Arbeitsbereich:

<input type="checkbox"/>	Metall-Verarbeitung	
<input type="checkbox"/>	Holz-Verarbeitung	
<input type="checkbox"/>	Elektro-Montage	
<input type="checkbox"/>	Montage	
<input type="checkbox"/>	Kunst-Handwerk / Kreativ-Bereich	
<input type="checkbox"/>	Druck und Gestaltung	
<input type="checkbox"/>	Garten- und Landschafts-Pflege	
<input type="checkbox"/>	Küche / Pausen-Versorgung	
<input type="checkbox"/>	Wäscherei	
<input type="checkbox"/>	Näherei / Textil-Verarbeitung	
<input type="checkbox"/>	Haus-Wirtschaft / Reinigungs-Arbeiten	
<input type="checkbox"/>	Büro-Dienstleistungen / Elektronische Daten-Verarbeitung (EDV)	
<input type="checkbox"/>	Verpackung	
<input type="checkbox"/>	Müll-Verwertung / Recycling / Demontage	
<input type="checkbox"/>	Anderer Arbeitsbereich _____	
<input type="checkbox"/>	Ich weiß es nicht.	
<input type="checkbox"/>	 Ich habe die Frage nicht verstanden.	

2. Wann fangen Sie an zu arbeiten?

Arbeits-Beginn

 :

Uhr



Wann hören Sie auf zu arbeiten?

Arbeits-Ende

 :

Uhr





Ich weiß es **nicht**.

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

3. Ich bin zufrieden mit meinen Arbeits-Zeiten.



Ja



Nein





Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

4. Mir gefällt meine Arbeit.



Ja



Nein





Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

5. Ich bekomme genug Geld für meine Arbeit.

- Ja
- Nein



- Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

6. Ich konnte mir meinen Arbeits-Bereich aussuchen.

- Ja
- Nein



- Ich weiß das **nicht**.
- Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



7. Ich habe Langeweile in der Arbeits-Zeit.

- Ja
- Manchmal
- Nein



- Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


8. Ich finde meine Arbeit schwer.

 Ja

 Manchmal

 Nein




 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

9. Ich arbeite gerne in meinem Arbeits-Bereich.

 Ja


 Nein





 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


3. Fragen über meinen Arbeits-Bereich:


1. Ich kann mit meinen Arbeits-Geräten gut arbeiten.

 Ja


 Manchmal


 Nein


 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.





2. Ich finde es auf Arbeit zu laut.

 Ja


 Manchmal


 Nein

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




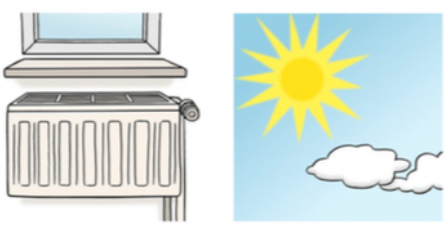
3. Ich finde es auf Arbeit zu warm.

 Ja

 Manchmal

 Nein

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



4. Ich finde meinen Arbeits-Bereich zu dunkel.



Ja



Manchmal



Nein



Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


4. Fragen über meine Pause:

1. Ich bin zufrieden mit meinen Pausen.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




2. Wenn ich mich schlecht fühle, kann ich öfters Pausen machen.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



3. Ich kann den Ruhe-Raum nutzen.

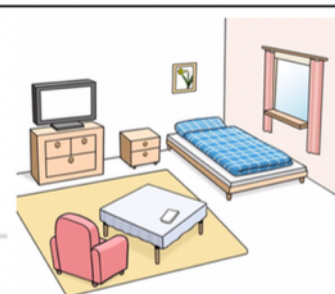
Ja

Nein

Wir haben **keinen** Ruhe-Raum.

Ich weiß es **nicht**.

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



5. Fragen über meine Kollegen:


1. Ich arbeite gerne mit meinen Arbeits-Kollegen.

Ja

Manchmal

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



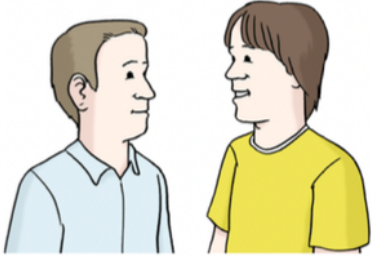
2. Meine Arbeits-Kollegen und ich reden freundlich miteinander.

Ja

Manchmal

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




3. Es gibt Streit in der Arbeits-Gruppe.

Ja

Manchmal

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



4. In der Arbeits-Gruppe sprechen wir Probleme immer gleich an.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



5. Meine Arbeits-Kollegen ärgern mich.

Ja

Manchmal

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



6. Ich finde die Arbeits-Gruppe, in der ich arbeite:

Zu groß



Zu klein

gut



Ich habe die Frage **nicht** verstanden.





7. Ich habe andere Kollegen schon einmal angelogen.

-  Ja
-  Nein





-  Ich weiß es **nicht**.
-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

8. Ich habe schon einmal über Kollegen schlecht gesprochen.

-  Ja
-  Nein



-  Ich weiß es **nicht**.
-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


6. Fragen über meinen Gruppenleiter:

1. Wenn ich meine Arbeit gut mache, werde ich gelobt.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




2. Bei Problemen plant der Gruppen-Leiter ein Gespräch.

Ja

Nein

Ich weiß es **nicht**.

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



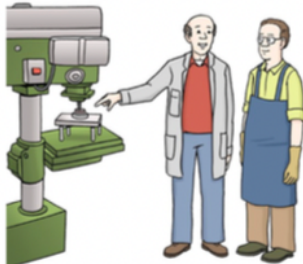
3. Ich verstehe mich gut mit meinem Gruppenleiter.

Ja

Manchmal

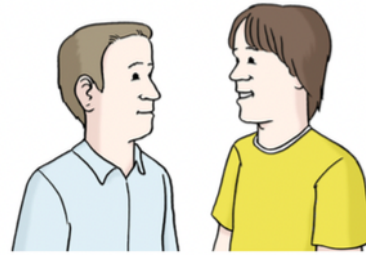
Nein


Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



4. Ich kann mit meinem Gruppenleiter über Sorgen und Probleme reden.

-  Ja
-  Manchmal
-  Nein




-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

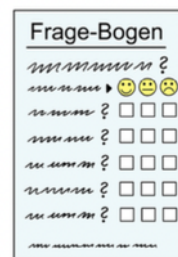
5. Mein Gruppenleiter schimpft oft mit mir und ich weiß nicht warum.

-  Ja
-  Manchmal
-  Nein




-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


Sie haben den Frage-Bogen fast geschafft.





7. Fragen über den Speise-Raum:

Essen Sie in der Werkstatt mit?


 Ja


 Nein. Warum nicht? _____


 Ich habe die Frage nicht verstanden.




1. Ich fühle mich im Speise-Raum wohl.


 Ja


 Nein


 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




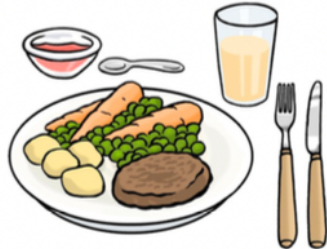
2. Das Essen im Speise-Raum schmeckt mir.

 Ja

 Manchmal

 Nein

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



3. Ich werde von dem Essen im Speise-Raum satt.



Ja



Manchmal



Nein



Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

8. Fragen über Infos in der Werkstatt:

1. Ich kann an Versammlungen in der Werkstatt teilnehmen.

Ja

Nein

Ich weiß es **nicht**.

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



2. Ich bekomme in der Werkstatt Infos.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



3. Ich bekomme die gleichen Infos wie meine Arbeits-Kollegen.

Ja

Manchmal

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




9. Fragen über die Werkstatt:

1. Ich habe in der Werkstatt einen sicheren Ort für meine Sachen.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




2. In der Werkstatt gibt es genug Toiletten.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.




3. In der Werkstatt gibt es genug Toiletten für Rollstuhl-Fahrer.

Ja

Nein

Ich weiß es **nicht**.


Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



4. In der Werkstatt sind die Toiletten sauber.

-  Ja
-  Manchmal
-  Nein




-
-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

5. In der Werkstatt kann ich mich gut bewegen.


-  Ja
-  Manchmal
-  Nein





-
-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



10. Fragen über meinen Urlaub:

1. Ich habe genug Urlaubs-Tage.


 Ja


 Nein


 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.



 

2. Ich kann meine Urlaubs-Tage aussuchen.

 Ja

 Nein

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


 

11. Fragen über mein Leben:

1. Nach der Arbeit habe ich gute Laune.

-  Ja
-  Manchmal
-  Nein




-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

2. Ich bin mit meinem Leben zufrieden.

-  Ja
-  Manchmal
-  Nein



-  Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

12. Bildung

1. Ich möchte mich weiter-bilden?

- Ja
- Nein



- Ich weiß es nicht.
- Ich habe die Frage nicht verstanden.

2. Ich bin mit den Bildungs-Angeboten und Kursen zufrieden?

- Ja
- Nein



- Ich weiß es nicht.
- Ich habe die Frage nicht verstanden.

3. Ich kann mir meine Kurse selbst aussuchen?

- Ja
- Nein



- Ich weiß es nicht.
- Ich habe die Frage nicht verstanden.



13. Erwartungen und Zufriedenheit in der Werkstatt

1. Ich erwarte von der Werkstatt?


Ruhiger Arbeitsplatz


Beschäftigung


Kontakt zu anderen Menschen

Förderung

Andere Erwartungen: _____

 Ich weiß es nicht.

 Ich habe die Frage nicht verstanden.



2. Ich finde wichtig bei der Arbeit?

Freunde und Kollegen sehen


Nicht zu Hause zu sitzen


Etwas sinnvolles machen


Geld verdienen

Nichts

Sonstiges _____

 Ich weiß es nicht.

 Ich habe die Frage nicht verstanden.



Anhang B – Zusatzfragebogen zur Corona-Situation

Wir haben noch ein paar Fragen zu Corona.

1. Mir fällt es schwer, zu anderen Menschen Abstand halten zu müssen.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

1,5 Meter

2. Mir fällt es schwer, einen Mund-Schutz zu tragen.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

3. Ich bekomme von meiner Arbeit Infos über Corona.

Ja

Nein

Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


Wir haben noch ein paar Fragen zu Corona.

4. Ich habe Angst, auf Arbeit Corona zu bekommen.

 Ja

 Nein

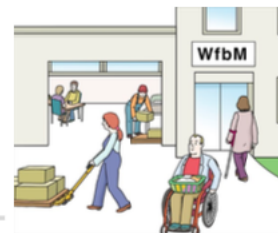



 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

5. Ich finde, durch Corona ist in der Werkstatt vieles anders.

 Ja

 Nein




 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.


6. Ich freue mich. Ich darf wieder arbeiten gehen.

 Ja

 Nein



 Ich weiß es **nicht**.

 Ich habe die Frage **nicht** verstanden.

Anhang C – Informationsblatt zum Forschungsprojekt

Infos zum Forschungs-Projekt

Liebe Mitarbeiter und liebe Mitarbeiterinnen.

Wir möchten uns bei Ihnen vorstellen.

Wir sind Mitarbeiter von
der Hoch-Schule in Stendal.

Und wir arbeiten an einem
Forschungs-Projekt.



Frage-Bogen	
..... ?	
..... ▶ 😊 😐 😞	
..... ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
..... ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
..... ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
..... ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
..... ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
.....	

Wir möchten wissen.

Wie gefällt Ihnen die Arbeit in der Werkstatt
für Menschen mit Behinderung?

Dafür haben wir einen Frage-Bogen gemacht.

Im Frage-Bogen stellen wir Ihnen Fragen.

Sie können die Fragen beantworten.

Wir besprechen Ihre Antworten in
der Arbeits-Gruppe vom Forschungs-Projekt.



Denn wir möchten wissen:

- Was ist gut in der Werkstatt?
- Was ist schlecht in der Werkstatt?
- Oder, was soll man in der Werkstatt anders machen?



Manche Antworten aus dem Frage-Bogen
kann man später in Büchern
oder im Internet lesen.

Ihr Name ist **nicht** auf dem Frage-Bogen
zu lesen.

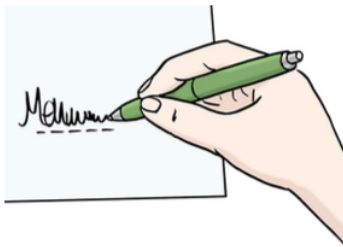
Darum weiß man **nicht**,
von wem die Antworten sind.



Im Forschungs-Projekt machen mit:

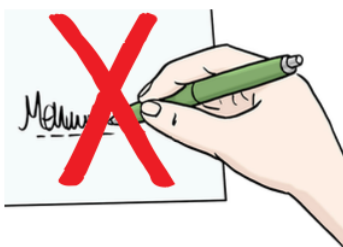
- die Hoch-Schule Stendal
- Mitarbeiter von der Hoch-Schule Stendal
- Und die Landes-Arbeits-Gemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen
Die Abkürzung ist. **LAG**.

Die **LAG** gibt das Geld für
das Forschungs-Projekt.



Das ist wichtig.

Sie möchten den Frage-Bogen beantworten.
Dann unterschreiben Sie die Einwilligung
zum Frage-Bogen.



Sie möchten den Frage-Bogen
nicht beantworten.

Dann unterschreiben Sie die Einwilligung
zum Frage-Bogen **nicht**.



Sie haben etwas im Frage-Bogen
nicht verstanden.

Oder Sie wollen die Mitarbeiter
von der Hochschule-Stendal etwas fragen?
Hier lesen Sie die Telefon-Nummern
und E-Mail Adressen von den Mitarbeitern.



Name: Wiebke Bretschneider
Telefon: 0 39 31 - 21 87 48 52
E-Mail: wiebke.bretschneider@h2.de



Name: Sven Hohmann
Telefon: 0 39 31 - 21 87 48 15
E-Mail: sven.hohmann@h2.de



Name: Alina Albrecht
Telefon: 01 59 - 05 23 09 65
E-Mail: alina.albrecht@h2.de

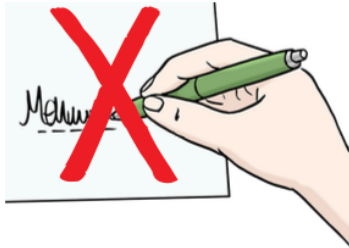


Name: Mia Stöwe
Telefon: 01 63 - 77 69 32 5
E-Mail: mia.stoewe@h2.de



Infos zum Daten-Schutz

Daten-Schutz ist wichtig.
Wir schützen Ihre Daten.



Sie schreiben Ihren Namen **nicht**
auf den Frage-Bogen.
Darum wissen wir **nicht**,
von wem der Frage-Bogen ist.

Das müssen Sie beachten.

Sie haben den Frage-Bogen
noch **nicht** abgeschickt.

Dann können Sie **noch** sagen:



- Ich möchte den Frage-Bogen **nicht** mehr beantworten.
- Ich möchte meine Antworten im Frage-Bogen löschen oder ändern.
- Ich möchte meine Antworten **nicht** speichern lassen.



Sie haben immer das Recht.

- Sie können den Mitarbeitern vom Forschungs-Projekt immer Fragen stellen.
- Sie können sich bei einer Fachkraft für Daten-Schutz beschweren.



Tipps zum Frage-Bogen

In jedem Rahmen gibt es eine Frage.

Zu jeder Frage gibt es Antworten.

Zum Beispiel:



Ja



Vielleicht



Nein

Machen Sie ein Kreuz an Ihre Antwort.



Das ist wichtig.

Sagen Sie immer ihre Meinung.

Zum Beispiel:

- Ob Sie etwas gut finden
- Oder etwas schlecht finden.



Das ist auch noch wichtig.

- Fragen Sie nach Hilfe.
- Nehmen Sie sich Zeit.

Meine Genehmigung für den Frage-Bogen

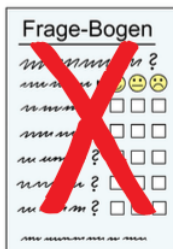


Ich habe die Infos
zum Forschungs-Projekt gelesen.
Oder eine andere Person hat mir
die Infos vorgelesen.
Ich habe die Infos verstanden.
Ich habe auch Fragen gestellt.



Das ist wichtig.

Ich möchte den Frage-Bogen beantworten.
Ich mache bei dem Forschungs-Projekt mit.



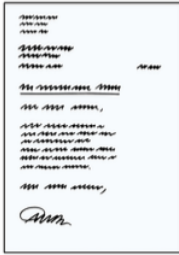
Ich möchte den Frage-Bogen
nicht beantworten.
Ich mache bei dem Forschungs-Projekt
nicht mit.
Ich kann auch später sagen:
Ich will **nicht** mehr mitmachen.



Das ist in Ordnung.
Der Frage-Bogen ist freiwillig.

Das ist wichtig.

Ich habe die Genehmigung für den Frage-Bogen unterschrieben.



Die Hoch-Schule Stendal bekommt:

- die Genehmigung für den Frage-Bogen
- und die Infos zum Forschungs-Projekt.



Ich bekomme immer eine Kopie:

- von der Genehmigung für den Frage-Bogen
- und von den Infos zum Forschungs-Projekt.



Die Mitarbeiter der Forschungs-Gruppe bekommen Infos über mich.

Die Infos nennt man auch Daten.

Die Forschungs-Gruppe darf die Infos:

- sammeln
- damit arbeiten
- sie im Computer speichern
- und an andere Personen weitergeben.



Das ist wichtig.

Ich habe die Infos zum Daten-Schutz gelesen.

Anhang D – Datenschutzerklärung

Was passiert mit ihren Daten?

Unsere Regeln zum Daten-Schutz

Für unser Projekt brauchen wir IHRE Antworten aus den Frage-Bögen. Dabei werden wir jedoch keine personenbezogenen Daten von Ihnen erheben. Das bedeutet, dass wir keine Daten erheben, die Sie als Person kennzeichnen. Wir erheben also keine Namen, Adressen oder sonstige Daten. Ihnen selbst wird auch keine Nummer für die Weiterverarbeitung zugeordnet. Aus diesem Grund, können wir nach dem Absenden des Fragebogens auch nicht mehr herausfinden, welcher Fragebogen zu Ihnen gehört. Deshalb gelten die nachfolgend aufgeführten Punkte nur bis zum Absenden des Fragebogens

Aufbewahrung und Umgang mit Ihren Daten

Die Daten sind gut geschützt. Nur ganz bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule Magdeburg-Stendal dürfen die Sachen anschauen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine besondere Erlaubnis. Sie müssen sich an die Regeln für den Daten-Schutz halten. Dafür müssen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschreiben.

Wir benutzen die Daten im Seminar an der Hochschule. Das machen wir aber nur, wenn Sie einverstanden sind. Die Regeln dafür sind sehr streng.

Hinweis auf die Rechte der Betroffenen

Diese Rechte haben Sie:

- 1. Das Recht auf Widerruf der Einwilligung**
Wider-Ruf der Einwilligung bedeutet: Am Anfang waren Sie einverstanden. Später hat sich das geändert. Der Widerruf kann bis zum Absenden des Fragebogens eingelegt werden. Danach ist dies aus den oben genannten Gründen nicht mehr möglich.
- 2. Das Recht auf Auskunft**
Auskunft bedeutet: Sie fragen etwas. Und bekommen eine Antwort.
- 3. Das Recht auf Berichtigung**
Berichtigung bedeutet: Man muss etwas Falsches ändern, damit es richtig ist. Wenn Ihre Daten falsch sind. Oder wenn etwas fehlt. können Sie die Daten berichtigen.

Sie können bis zum Absenden des Fragebogens Ihre Daten berichtigen.
Danach ist dies aus den oben genannten Gründen nicht mehr möglich.

4. **Das Recht auf Löschung**

Löschen ist so ähnlich wie wegwerfen.

Wenn die Daten gelöscht sind, dann sind sie für immer weg.

Die Daten können nur bis zum Absenden des Fragebogens gelöscht werden.

Danach ist dies aus den oben genannten Gründen nicht mehr möglich.

5. **Das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung**

Verarbeitung bedeutet: Man macht etwas mit den Daten.

Einschränkung der Verarbeitung bedeutet: Man darf mit den Daten nicht alles machen.

6. **Das Recht auf Widerspruch**

Widersprechen bedeutet: Sie sagen: Ich will das nicht.

Sie können uns sagen: Wir dürfen Ihre Daten nicht benutzen.

Dies ist bis zum Absenden des Fragebogens möglich.

Danach ist dies aus den oben genannten Gründen nicht mehr möglich.

7. **Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde**

Die Aufsichts-Behörde kontrolliert: Behandeln wir Ihre Daten richtig?

Beschwerde bedeutet: Sie können sich bei der Aufsichts-Behörde melden.

Wenn Sie glauben, dass wir mit Ihren Daten etwas nicht richtig gemacht haben.

Wenn Sie eines von Ihren Rechten aus der Liste benutzen wollen:

Schreiben Sie uns einen Brief. Oder eine E-Mail.

In jedem Fall gilt: Sie machen **freiwillig** bei unserem Forschungs-Projekt mit.

Sie können immer sagen: Ich will das nicht mehr.

Das ist in Ordnung. Ihnen passiert dann nichts Schlechtes.

Wir müssen uns immer an die Regeln für den Daten-Schutz halten. Dafür ist verantwortlich:

Hochschule Magdeburg-Stendal in Stendal.

Veröffentlichung

Wir fassen die Antworten von allen Befragten zusammen!

Manche Antworten stehen später vielleicht in Büchern, Heften, Berichten oder im Internet.

Dort stehen dann aber niemals Namen dabei.

Man kann nicht sehen, von wem eine Antwort kommt.

Zum Beispiel, ob die Antwort von Ihnen kommt.

Wir berichten nicht über einzelne Antworten.

Ansprechpartner

Bei Fragen oder Beschwerden gehen Sie zu dem Daten-Schutz-Beauftragten von Ihrer Werkstatt.

Anhang E – Einverständniserklärung

Projekt: Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt erkennen und nutzen (PoWer)

Meine Genehmigung für den Frage-Bogen



Ich habe die Infos
zum Forschungs-Projekt gelesen.
Oder eine andere Person hat mir
die Infos vorgelesen.
Ich habe die Infos verstanden.
Ich habe auch Fragen gestellt.



Das ist wichtig.
Ich möchte den Frage-Bogen beantworten.
Ich mache bei dem Forschungs-Projekt mit.



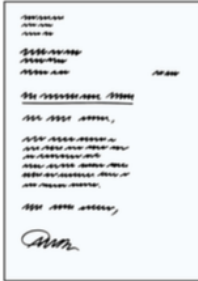
Ich möchte den Frage-Bogen
nicht beantworten.
Ich mache bei dem Forschungs-Projekt
nicht mit.
Ich kann auch später sagen:
Ich will **nicht** mehr mitmachen.



Das ist in Ordnung.
Der Frage-Bogen ist freiwillig.

Projekt: Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt erkennen und nutzen (PoWer)

Das ist wichtig.



Ich habe die Genehmigung für den Frage-Bogen unterschrieben.

Die Hoch-Schule Stendal bekommt:

- die Genehmigung für den Frage-Bogen
- und die Infos zum Forschungs-Projekt.



Ich bekomme immer eine Kopie:

- von der Genehmigung für den Frage-Bogen
- und von den Infos zum Forschungs-Projekt.



Die Mitarbeiter vom Forschungs-Gruppe bekommen Infos über mich.

Die Infos nennt man auch Daten.

Die Forschungs-Gruppe darf die Infos:

- sammeln
- damit arbeiten
- sie im Computer speichern
- und an andere Personen weitergeben.



Das ist wichtig.

Ich habe die Infos zum Daten-Schutz gelesen.

Vor- und Nachname (in Druck-Schrift)

Ort, Datum, Unterschrift

Anhang F – Leitfaden zur Fragebogenerhebung - Fachsprache

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt - PoWer

Liebe Mitarbeiter:innen der Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt, wir möchten Sie hiermit bitten, das im Folgenden beschriebene Vorgehen in Ihrer Einrichtung umzusetzen, um die geplante Datenerhebung im Projekt „*Optimierungspotentiale in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Sachsen Anhalt – PoWer erkennen und nutzen*“ vorzubereiten.

Sichtung der TAN-Listen

Parallel zu diesem Leitfaden, haben Sie die TAN-Listen (Zugangscodes für die Webseite) für Ihre Einrichtung erhalten, die für die online-Datenerhebung benötigt werden. Die TAN-Listen wurden bereits doppelt von der Hochschule Magdeburg-Stendal auf Fehleintragungen geprüft. Dabei sind keine Übertragungsfehler aufgefallen, dennoch möchte wir Sie um Folgendes bitten:

1. Bitte kontrollieren Sie, ob auf der Liste, die Sie erhalten haben, Ihr Werkstattname zu finden ist (siehe Abbildung 1, Nummer 1 – die letzte Seite in diesem Dokument).
2. Wichtig ist, dass jede Einrichtung prüft, dass die Anzahl der ausgegebenen TANs auch der Anzahl der in den drei Arbeitsbereichen tätigen Mitarbeiter:innen entspricht:
 - *Hauptstandort (H-WfbM)*
 - *Nebenstandort/Zweigwerkstatt (Z-WfbM) und*
 - *Ausgelagerte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze (AAPL)*

Die Anzahl der vergebenen TAN-Nummern kann der linken Tabellenspalte „*Nummer*“ entnommen werden. Bei der Anzahl der vergebenen TANs richtete sich die Hochschule Magdeburg-Stendal an die zurückerhaltenen Strukturbögen, wobei die Anzahl der Mitarbeitenden immer in 50er Abstufungen aufgerundet wurde.

Beispiel: Sofern angegeben wurde, dass Sie am Hauptstandort 136 Mitarbeiter:innen beschäftigen, haben Sie für diesen 150 TANs erhalten.

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt -
PoWer

3. Neben der Überprüfung der Anzahl der erhaltenen TANs ist es zudem wichtig, dass in den beiden rechten Tabellenspalten („TAN zum Verbleib in der Werkstatt“ und „TAN zur Vergabe an teilnehmende Person“) stets dieselbe TAN-Nummer vorzufinden ist.

ANMERKUNG: Es ist enorm wichtig, dass in den entsprechenden Arbeitsbereichen auch nur TANs aus der dafür vorgesehenen Liste verwendet werden! Bspw. dass nicht eine TAN aus dem Hauptstandort genutzt wird, weil noch eine TAN-Nummer für einen Mitarbeitenden in einer Zweigstelle benötigt wird. Sollten weitere TANs benötigt werden, bitten wir dies entsprechend per E-Mail mit Angabe der benötigten Anzahl, dem Werkstattnamen sowie den Arbeitsort mitzuteilen.

Kontakt: Sven Hohmann

E-Mail: sven.hohmann@h2.de

Telefon: 0 39 31 - 21 87 48 15

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt - PoWer

Verteilung der jeweiligen Listen an die entsprechenden Standorte

Nachdem die Tabellen geprüft wurden und Sie über ausreichend TAN-Nummern verfügen, können die TAN-Listen an die entsprechenden Standorte verteilt werden. Der Standort jeder Liste kann genau wie der Einrichtungsname aus der Kopfzeile entnommen werden (siehe Abbildung 1, Nummer 2). Jedes Dokument ist so aufgebaut, dass die erste Tabelle für den Hauptstandort, die zweite Tabelle für den Nebenstandort und die dritte Tabelle für alle ausgelagerten Arbeitsplätze vorgesehen ist.

Anwendung der Listen

Neben den sich auf den Listen befindenden TAN-Nummern zur späteren Einwahl zum Online-Fragebogen, dienen die Listen vorrangig Ihrer eigenen Koordination.

- Wichtig ist, dass jede teilnehmende Person vor ihrer Teilnahme eine unterschriebene Einverständniserklärung abgibt. Erst nach Vorlage dieser, darf eine personalisierte TAN-Nummer vergeben werden.
- Zur hausinternen Koordination können Sie sich selbst eine Übersicht anlegen, in der Sie den Namen der teilnehmenden Person in die zweite Tabellenspalte eintragen (siehe Abbildung 1, Nummer 3). In der dritten Tabellenspalte kann durch ankreuzen des entsprechenden Feldes vermerkt werden, ob eine unterschriebene Einverständniserklärung zur Projektteilnahme vorliegt. Nachdem dies erfolgt ist (siehe Abbildung 1, Nummer 4), kann der teilnehmenden Person eine personalisierte TAN mitgegeben werden. Entlang der gestrichelten Linie kann die Nummer ausgeschnitten und ausgehändigt werden (siehe Abbildung 1, Nummer 5).
- Es wäre hilfreich, wenn im Rahmen der TAN-Ausgabe der Vermerk erfolgt, dass die teilnehmende Person die erhaltene TAN-Nummer bitte gut aufbewahren und am Erhebungstag mitbringen soll. Für Personen die den Fragebogen potentiell selbstständig, eventuell sogar von zu Hause und nicht in der Werkstatt, ausfüllen wollen, kann die TAN-Nummer mit nach Hause genommen werden.

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt - PoWer

- Im Falle eines Verlustes kann mittels Tabelle - aus der Name und vergebene TAN (vorletzte Tabellenspalte) hervorgehen - problemlos die gleiche TAN nochmals ausgegeben werden. Dies sichert zeitlich auch, dass, im Falle eines Vergessens der erhaltenen TAN-Nummer, am Erhebungstag nachvollzogen werden kann, mit welcher TAN-Nummer sich die teilnehmende Person in der Werkstatt einwählen soll. Ziel der TAN-Listen ist somit die Unterstützung der hausinternen Koordination, so dass sichergestellt ist, dass
 - jede Person vor der Teilnahme über das Projekt informiert wurde
 - eine Einverständniserklärung unterzeichnet und
 - eine TAN-Nummer zur Einwahl erhalten hat.

Hinweis zum Datenschutz: Bei den vergebenen TAN-Nummern handelt es sich um randomisiert erstellte Codes, die sich aus 6 Zeichen zusammensetzen. Jedes Zeichen besteht aus einer Ziffer (Zahl von 0-9) oder einen Buchstaben (Buchstabe von a-z). Jeder zufällig generierte alphanumerische Code ist mit einem zweiten, numerischen Code (nur bestehend aus Zahlen) verknüpft. Die numerischen Codes liegen ausschließlich der Hochschule Magdeburg-Stendal vor. Diese wiederum kann nicht zurückverfolgen, welche Person in Ihrer Werkstatt welche TAN-Nummer erhalten hat, da die TAN-Listen in Ihrer Einrichtung verbleiben und mitarbeitenden Personen der Hochschule Magdeburg-Stendal nicht zugänglich sind. Nachdem eine Person sich mit der von Ihnen erhaltenen TAN-Nummer einwählt und den Fragebogen absendet, wird die alphanumerische TAN vom System gelöscht und die numerische TAN für die Weiterverarbeitung genutzt. Somit ist es später weder Personen der Werkstatt, noch Personen der Hochschule Magdeburg-Stendal möglich, zurückzuverfolgen, welche mitarbeitende Person welchen Fragebogen beantwortet hat.

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt - PoWer

Projektinformationen und Einverständniserklärungen

Jede teilnehmende Person muss vorab über das Projektvorhaben informiert werden. Hierzu zählen der Erhalt von Informationen zum methodischen Vorgehen, der Zielstellung des Projektes mit besonderem Vermerk auf deren Notwendigkeit und des Nutzens für die werkstattbeschäftigten Personen, der Freiwilligkeit sowie Informationen zum Datenschutz. Wie sie dies hausintern organisieren, möchten wir Ihnen selbst überlassen.

Zur Vermittlung dieser Informationen stellen wir Ihnen:

- ein Informationsschreiben zum Projektvorhaben sowie
- ein separates Dokument zur Abgabe der Einverständniserklärung zur Verfügung.

Bitte drucken Sie die Einverständniserklärung pro Person 2x aus. Dabei verbleibt ein Exemplar in der Werkstatt und ein Exemplar wird den Werkstattbeschäftigten ausgehändigt. Nachdem alle Einverständniserklärungen aus Ihrer Einrichtung vorliegen und die Erhebung abgeschlossen ist, bitten wir Sie diese gebündelt an folgende Adresse zu versenden:

Hochschule Magdeburg-Stendal

Dr. Wiebke Bretschneider

Projekt „PoWer“

Osterburger Str. 25

39576 Stendal

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt - PoWer

Durchführung der Fragebogenerhebung

Die Durchführung der onlinebasierten Fragebogenerhebung ist für den Zeitraum **15. August 2021 bis 15. Oktober 2021** vorgesehen.

Bis zum **15.08.2021** wird die Webseite www.power-studie.de in ihrer final überarbeiteten Version vorliegen. Entsprechend bitten wir Sie, sich vorab noch nicht mit den ausgegebenen TAN-Nummern einzuwählen.

Ergänzend zu der Webseite werden Ihnen im Juli entsprechende „Schulungsmaterialien“ zur Verfügung gestellt, mit denen sich alle assistierenden Personen auf die Erhebungssituation vorbereiten können.

Der Fragebogen wird online in drei Versionen vorliegen:

- Version 1 enthält ausschließlich den Fragebogen mit Text und Piktogrammen
- Version 2 enthält die Möglichkeit sich den gesamten Fragebogeninhalt via Sprachausgabe vorlesen zu lassen
- Version 3 enthält aufbereitete Videos, die den Fragebogen in Gebärdensprache wiedergeben

Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens wird pro Person auf 20-35 Minuten geschätzt. Nach Abschluss des Hauptfragebogens besteht die Möglichkeit einen weiteren Fragebogen in Form eines Kurzscreenings zur aktuellen Pandemie-Situation auszufüllen. Dieser Fragebogen enthält 6 weitere Fragen. Die Bearbeitung des Corona-Zusatzbogens wird mit 5 Minuten geschätzt. Hierbei sollte individuell abgewogen werden, ob die befragte Person noch über ausreichend Ausdauer und Konzentrationsfähigkeit verfügt. Sofern die Bearbeitung des Hauptfragebogens sehr fordernd und anstrengend war, kann auf den Corona-Zusatzbogen verzichtet werden.

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt - PoWer

Um Aussagen über einen potentiellen Einfluss der Pandemie-Situation auf das Konstrukt Arbeitszufriedenheit zu ermöglichen, wäre jedoch eine ausreichend große Stichprobe wünschenswert.

Nachfolgend können Sie weitere Empfehlungen für Datenerhebung entnehmen:

- der Tatsache zum Trotz, dass die Hochschule aktuell daran arbeitet die Anwendbarkeit der Webseite für die Nutzung von einem Mac OS oder IOS Endgerät zu optimieren, wird die Anwendung an einem Endgerät mit dem Betriebssystem Windows empfohlen. Die Nutzung entsprechender Apple Endgeräte wird dennoch möglich sein.
- da es sich nur schwer abschätzen lässt, wie hoch der benötigte Unterstützungsbedarf jeder einzelnen Person sein wird, wird ein Betreuer:innenschlüssel von 1:2 empfohlen
- Für die begleitende Unterstützung könnte es sich als hilfreich erweisen, die nachfolgenden Piktogramme in A4 oder A5 Format auszudrucken, zur Wiederverwendung (Möglichkeit des Desinfizierens) einzulaminieren. Eine entsprechende Vorlage für den Druck wird bereitgestellt.



Legende

Nummer	Name, Vorname	Projektinformationen zum (inkl. Datenschutz) erhalten und Einverständniserklärung unterschrieben abgegeben	TAN-Liste - [NAME DER WERKSTATT] Hauptstandort (H-WfbM)	TAN zum Verbleib in der Werkstatt (Verbleib in der Werkstatt, falls ausgegebene TAN verloren geht)	TAN zur Vergabe an teilnehmende Person (erst ausgeben, wenn unterschriebene Einverständniserklärung vorliegt) Hinweis: Bitte gut aufbewahren und zur Fragebogenerhebung mitbringen
1	Schmitt, Marie	<input type="checkbox"/>	t43wed	t43wed	t43wed
2	Müller, Ralf	<input type="checkbox"/>	rhg3fd	rhg3fd	rhg3fd
3	Schulze, Rene	<input type="checkbox"/>	13wsdf	13wsdf	13wsdf
4	Koch, Anne	<input checked="" type="checkbox"/>	as3e3d	as3e3d	as3e3d
5	Bäcker, Joreen	<input type="checkbox"/>	hj53ed	hj53ed	hj53ed
6	Stoll, Maik	<input type="checkbox"/>	laikhjd	laikhjd	laikhjd

Abbildung 1: Aufbau und Verwendung der TAN-Listen

Leitfaden zur landesweiten Fragebogenerhebung im Land Sachsen-Anhalt -
PoWer**Checkliste zur Datenerhebung****Technische Ausstattung**

- Internetzugang**
 - Empfohlene Bandbreite: *DSL 16.000 oder schneller*
 - Sofern das verfügbare Internet nicht über die geforderte Bandbreite verfügt, sollten Sie darauf achten, dass sich *nicht zu viele Geräte gleichzeitig im Internet* befinden
- Internetfähiges Endgerät**
 - *Smartphone, Tablet, Laptop oder Computer*
 - Erforderliche Bedienung über *Touch-Funktion* oder *Maus und Tastatur*
- Auf dem Endgerät **installierter Webbrowser**
 - Empfohlen wird die Verwendung von *Google Chrome* oder dem *Mozilla Firefox*, da die Anzeige des Fragebogens im Pre-Test über diese Dienste am besten funktioniert hat
 - Sofern Sie über ein Endgerät mit dem Betriebssystem IOS oder MAC OS verfügen, ist jedoch auch die Verwendung von *Safari* möglich

Räumliche Ausstattung

- Sofern vorhanden, wird die Nutzung eines **PC-Pools** empfohlen
- Der für die Erhebung *genutzte Raum sollte ausreichend groß, angemessen temperiert, gut belüftet und möglichst ruhig* sein

Sonstige Hinweise

- Bitte achten Sie auf die *geltenden Hygieneverordnungen* in den Werkstätten
 - Nach jeder Befragung sollten alle Oberflächen gründlich desinfiziert werden
 - Achten Sie darauf, dass keine Flüssigkeit in das entsprechende Endgerät eindringen kann. Nutzen Sie bestenfalls eine **Desinfektionsflasche mit Sprühkopf**, um die Menge besser dosieren zu können. Sofern eine solche Flasche nicht verfügbar ist, befeuchten Sie das **Reinigungstuch** nur leicht und wechseln Sie es regelmäßig
 - Achten Sie bei der Verwendung von (alkoholhaltigen) Desinfektionsmitteln darauf, dass diese auch für beschichtete Oberflächen geeignet sind. Beschichtete Displays (bspw. Retina-Displays mit Anti-Glare-Beschichtungen) können von diesen beschädigt werden (Staingate-Flecken)

Anhang G – Leitfaden zur Fragebogenerhebung – Einfache Sprache

So wird die PoWer-Befragung durchgeführt in Sachsen-Anhalt

Liebe Mitarbeiter der WfbMs,

wir haben eine Anleitung für die Befragung geschrieben.
Die soll dabei helfen alles vorzubereiten.
Damit alles richtig abläuft.

TAN-Listen anschauen

Eine TAN ist ein Passwort.
Jeder Mitarbeiter bekommt für den Frage-Bogen ein Passwort.
Damit nur er ihn ausfüllen kann.
So ist es sicher.
Die Hochschule hat eine Liste erstellt.
Auf der alle TANs stehen.
Die Liste wurde schon zwei Mal kontrolliert.
Damit keine Fehler dabei sind.

1. Bitte guckt nach, ob auf der TAN-Liste der richtige Werkstatt-Name steht. (Pfeil 1)

2 TAN-Liste - [NAME DER WERKSTATT] 1
Hauptstandort (H-WfbM)

Nummer	Name, Vorname	Projektinformationen (inkl. Informationen zum Datenschutz) erhalten und Einverständniserklärung unterschrieben abgegeben	TAN zum Verbleib in der Werkstatt (Verbleib in der Werkstatt, falls ausgegebene TAN verloren geht)	TAN zur Vergabe an teilnehmende Person (erst ausgeben, wenn unterschriebene Einverständniserklärung vorliegt) Hinweis: Bitte gut aufbewahren und zur Fragebogenerhebung mitbringen
1	Schmitt, Marie	<input type="checkbox"/>	t43wed	t43wed
2	Müller, Ralf	<input type="checkbox"/>	rhg3fd	rhg3fd
3	Schulze, Rene	<input type="checkbox"/>	13wsdf	13wsdf
4	Koch, Anne	<input checked="" type="checkbox"/>	as3e3d	as3e3d
5	Bäcker, Joreen	<input type="checkbox"/>	hj53ed	hj53ed
6	Stoll, Maik	<input type="checkbox"/>	laikhjd	laikhjd

2. Es ist wichtig, das auch geguckt wird, ob es genug Passwörter gibt.

Jeder Mitarbeiter braucht ein Passwort.

Das gilt für alle Arbeits-Bereiche.

Also für:

- Haupt-Standort
- Neben-Standort
- Außen-Arbeits-Plätze

Wie viele TANs es gibt, steht in der Tabelle.

Das steht ganz links unter „Nummer“.

Die Hochschule hat ein paar extra TANs aufgeschrieben.

Beispiel: Für 136 Mitarbeiter gibt es 150 Passwörter.

So wird die PoWER-Befragung durchgeführt in Sachsen-Anhalt

3. Es ist auch wichtig, die Tabelle zu prüfen.

In der Spalte „TAN zum Verbleib in der Werkstatt“ und „TAN zur Vergabe an teilnehmende Person“ muss das gleiche Passwort stehen.

Anmerkung: Jeder Arbeits-Bereich hat seine eigene Liste mit Passwörtern.

Es ist wichtig, dass die Passwörter nur von dem Arbeits-Bereich benutzt werden, der auf der Liste steht.

Beispiel: Ein Mitarbeiter vom Haupt-Standort darf nicht das Passwort vom Außen-Arbeits-Platz nehmen.

Wenn noch Passwörter fehlen. Schreiben Sie eine E-Mail an die Hochschule.

In der steht :

- **wie viele Passwörter sie brauchen**
- **der Werkstatt-Name**
- **der Arbeits-Bereich**

E-Mail an: sven.hohmann@h2.de

Verteilung der TAN-Listen

Wenn die Listen geprüft wurden, können sie verteilt werden.

Oben auf dem Zettel steht der Standort. Dahin soll die Liste gebracht werden. (siehe Abbildung 1, Pfeil 2)

Auf jeder Liste sind 3 Tabellen.

Die erste Tabelle ist für den Haupt-Standort.

Die zweite Tabelle ist für den Neben-Standort.

Die dritte Tabelle ist für die Außen-Arbeits-Plätze.

So benutzt man die Listen

Auf den Listen sind Passwörter. Die Passwörter nennt man auch TAN.

Ein TAN besteht aus Buchstaben und Zahlen.

Zum Beispiel: a1b2cd.

Die TAN braucht man, um den Fragebogen auszufüllen.

Bevor die Mitarbeiter den Fragebogen ausfüllen. Müssen sie einverstanden sein.

Dafür müssen sie ein Blatt unterschreiben.

Darauf steht, dass sie den Fragebogen ausfüllen wollen.

Und die Antworten gespeichert werden dürfen.

Nach der Unterschrift kriegt man die TAN.

Die TAN-Liste kann auch zur Übersicht verwendet werden.

In die zweite Spalte schreibt man die Namen der Mitarbeiter (siehe Abbildung 1, Pfeil 3).

So wird die PoWer-Befragung durchgeführt in Sachsen-Anhalt

In die dritte Zeile macht man ein Kreuz (X). Wenn der Mitarbeiter unterschrieben hat.
(siehe Abbildung 1, Pfeil 4)

Dann schneidet man den TAN aus. Und gibt den TAN dem Mitarbeiter. (siehe
Abbildung 1, Pfeil 5)

Die Mitarbeiter müssen gut auf den TAN aufpassen.
Damit sie den TAN nicht verlieren.

Wenn die TAN weg ist. Kann man in der Tabelle nachgucken.
Da ist die gleiche TAN nochmal.

Wozu die TAN-Liste?

Jede Person wird über das Projekt informiert.

Jede Person kann unterschreiben.

Jede Person bekommt eine eigene TAN.

Und kann dann den Fragebogen ausfüllen.

Info zum Daten-Schutz:

Die Passwörter (TANs) bestehen aus Buchstaben und Zahlen.

Zum Beispiel: a1b2cd.

Nur die Hochschule und die Werkstatt kennt die TANs.

Nach dem Ausfüllen des Fragebogens. Weiß man nicht wer es war.

Sie sind also geheim.

Und das ist gut so.

Info zum Projekt und Zustimmung

Bevor eine Person den Fragebogen ausfüllt.

Muss sie informiert werden.

Dabei wird gesagt: worum es in dem Projekt geht.

Und was mit den Antworten passiert.

Niemand muss mitmachen.

Nur die Personen, die wollen.

Das nennt man **freiwillig**.

Das ist wichtig.

Es darf niemand gezwungen werden.

Die Hochschule hat dafür etwas geschrieben:

- Eine Info zum Projekt
- Ein Blatt zum Unterschreiben. Um zu sagen: Ich will mitmachen.

So wird die PoWer-Befragung durchgeführt in Sachsen-Anhalt

Das Blatt zum Unterschreiben braucht jede Person 2 Mal.
Ein Blatt bleibt in der WfbM.
Das andere kann die Person behalten.
Alle Blätter aus der WfbM müssen gesammelt werden.
Und dann zur Hochschule geschickt werden.

Adresse: Dr. Wiebke Bretschneider – Projekt „PoWer“
Hochschule Magdeburg-Stendal
Osterburger Str. 25
39576 Stendal

So läuft die Befragung ab:

Der Fragebogen soll von den Mitarbeitern ausgefüllt werden.
Am besten zwischen dem 11. Januar und dem 28. Februar.
Vielleicht ist für das Ausfüllen auch bis März Zeit.
Nach dem Urlaub sollte keiner den Fragebogen ausfüllen.
Weil die Antworten dann vielleicht anders sind.

Ab dem 11. Januar gibt es die Internet-Seite.
Sie heißt: www.power-studie.de .

Es gibt auch Tipps.
Für die Mitarbeiter die beim Ausfüllen helfen.

Den Fragebogen gibt es in 3 Arten.

- 1. Mit Text und kleinen Bildern
- 2. Mit Ton: alles wird vorgelesen
- 3. Mit Videos: in Gebärden-Sprache

Eine Person braucht zum Ausfüllen in etwa 20 – 35 Minuten.
In dem Fragebogen geht es um Zufriedenheit.
Also ob man seine Arbeit mag. Und die Werkstatt.

Danach kann man noch einen anderen Fragebogen ausfüllen.
Dabei geht es um Corona.
Der Fragebogen dauert nur 5 Minuten.

Wer noch Lust hat. Kann den Fragebogen ausfüllen.
Wenn der erste Fragebogen zu schwer war.
Muss man den zweiten nicht ausfüllen.
Es wäre gut. Wenn viele Personen den Fragebogen ausfüllen.

So wird die PoWer-Befragung durchgeführt in Sachsen-Anhalt

Tipps für das Ausfüllen:

- Am besten Geräte mit Windows benutzen.
Windows ist ein Betriebs-System für den Computer.
- Wenn zwei Personen die Fragen beantworten. Sollte eine Mitarbeiter helfen.
- Es können diese Bilder gezeigt werden. Dann ist es einfacher zu verstehen.
- Die Bilder werden zum Ausdrucken von der Hochschule zur Verfügung gestellt.



Anhang H – Schulungsmaterial – Fachsprache

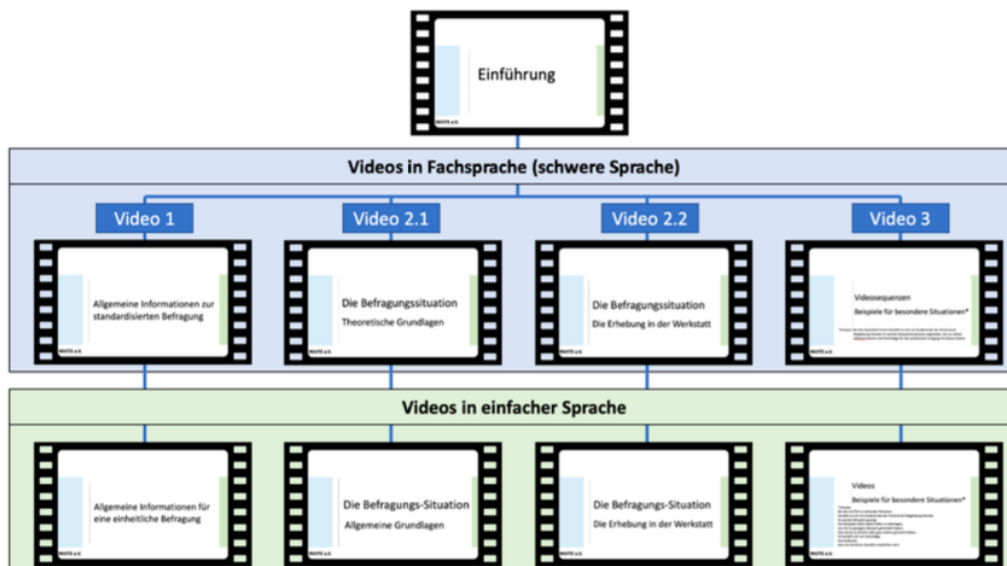
Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
 INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

Sven Hohmann (M.Sc.)
 Osterburger Straße 25, 39576 Stendal
 Telefon: 03931 2187 – 4815
 E-Mail: sven.hohmann@h2.de

Schulungsmaterialien für alle unterstützenden Personen im Rahmen der PoWer-Zufriedenheitsbefragung

In diesem Dokument wird Ihnen eine Übersicht aller zur Verfügung stehenden Schulungsmaterialien geboten (siehe Seite 2 bis 6). Die Materialien sollen insbesondere dazu dienen, alle bei der Befragung unterstützenden Personen gleichermaßen auf die besondere Form der computergestützten Fragebogenerhebung vorzubereiten. Damit die gewonnenen Daten einen möglichst repräsentativen IST-Stand zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz in Werkstätten für behinderte Menschen abbilden können, ist besonders wichtig, die Erhebung so einheitlich und standardisiert wie möglich zu begleiten. Daher möchten wir Sie bitten, sich durch Nutzung der angebotenen Materialien gut auf die Befragungssituation vorzubereiten. Gleichzeitig möchten wir Ihnen vielmals für Ihre Unterstützung danken!

Nachfolgend sehen Sie die Übersicht aller zur Verfügung stehenden Videos. Neben einer allgemeinen Einführung liegt jedes Schulungsvideo sowohl in Fachsprache als auch in einfacher Sprache vor.



Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

Link-Liste der Schulungsmaterialien

Es werden zwei Plattformen angeboten, über die Sie sich die Videos ansehen und/oder downloaden können.

Über die Plattform *Dropbox* können Sie die Videos downloaden und lokal auf Ihren Computer speichern. Dies ermöglicht, dass Sie sich die Videos jederzeit auch offline ansehen können. Zudem haben Sie über den zentralen Dropbox-Link auch die Möglichkeit, sich die ersten 15 Minuten jedes Videos direkt online ansehen zu können (Hinweis: Das Video 2.2 „Die Erhebung in der Werkstatt“ geht länger als 15 Minuten).

Die zweite Möglichkeit ist der online Stream über die Media-Library der Hochschule Magdeburg-Stendal. Durch Anklicken des jeweiligen Links in der nachfolgenden Liste oder durch Anklicken des jeweiligen Computers, gelangen sie direkt zum entsprechenden Video. Videos in Fachsprache (schwere Sprache) sind dabei blau unterlegt, Videos in einfacher Sprache sind durch grüne Kästchen hervorgehoben.

Link zur Dropbox

<https://www.dropbox.com/sh/de581dofsb00kj1/AAC1bOyKOk2n5LM-TTEvpONaa?dl=0>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

Links zur Media Library der Hochschule Magdeburg- Stendal

Videos in Fachsprache

Allgemeine Einführung in die Schulungsmaterialien

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12851>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



1. Allgemeine Informationen

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12852>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

2.1. Theoretische Grundlagen

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12854>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



2.2. Die Erhebung in der Werkstatt

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12855>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



3. Videosequenzen (Fallbeispiele)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12856>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

Videos in einfacher Sprache

Allgemeine Einführung in die Schulungsmaterialien

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12851>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



1. Allgemeine Informationen (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12857>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

2.1. Allgemeine Grundlagen (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12858>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



2.2. Die Erhebung in der Werkstatt (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12859>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



3. Video-Beispiele (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12861>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Anhang I – Schulungsmaterial – Einfache Sprache

Institut für Versorgungsforschung, Intervention, Therapie und Evaluation
INVITE e.V. – An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal

Sven Hohmann (M.Sc.)
Osterburger Straße 25, 39576 Stendal
Telefon: 03931 2187 – 4815
E-Mail: sven.hohmann@h2.de

Schulungs-Material für die Zufriedenheits-Befragung in Werkstätten für behinderte Menschen.

In diesem Dokument geht es um das Schulungs-Material.
Die Schulung erfolgt mit Videos.
Im Dokument erfahren Sie,
wie Sie zu den Videos gelangen.
Das Dokument ist für alle Personen,
die bei der PoWer-Befragung unterstützen wollen.



Die Videos helfen dabei,
dass alle unterstützenden Personen
gut auf die Befragung vorbereitet werden.
Dabei ist es wichtig,
dass alle Personen gleich gut vorbereitet werden.



Außerdem handelt es sich um eine besondere Befragung.
Die Befragung findet am Computer statt.
Das bedeutet,
dass Sie mit den Videos gut darauf vorbereitet werden sollen.



Wenn eine befragte Person Hilfe benötigt,
soll die Person auch Hilfe bekommen.
Dabei ist es wichtig,
dass alle unterstützenden Personen gleich helfen.
Das bedeutet,
dass sie sich an die gleichen Regeln der Befragung halten.
Dadurch werden die Ergebnisse nicht beeinflusst.
Ziel ist es,
dass eine befragte Person
die Fragen immer so beantwortet,
wie es für Sie zutreffend ist,
egal welche Person bei der Beantwortung unterstützt.



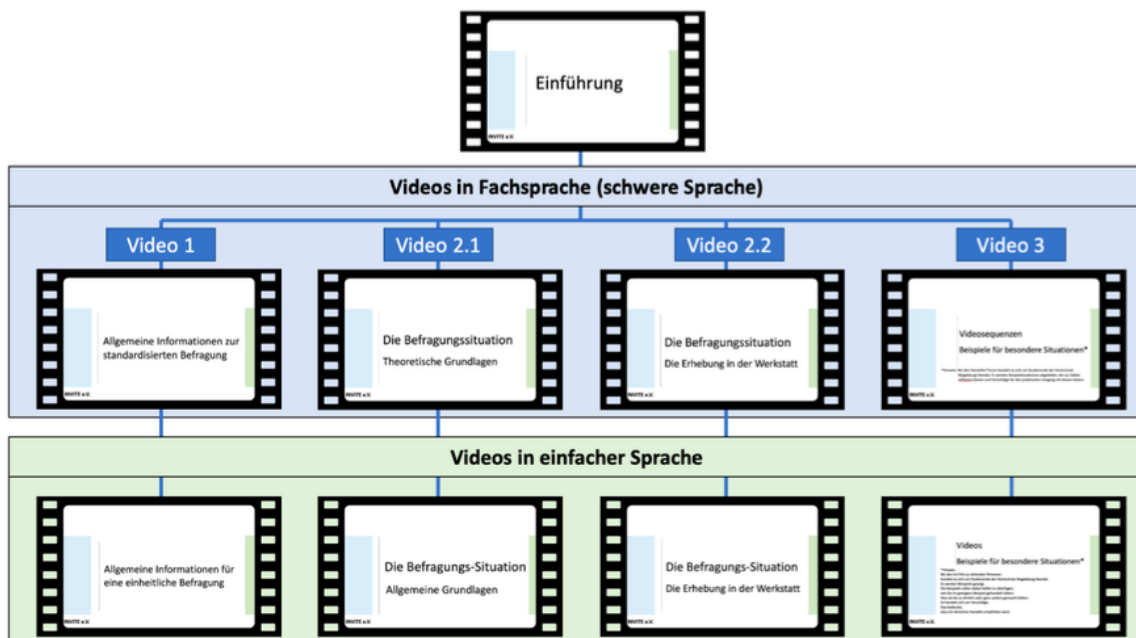
Dadurch können die Ergebnisse gut miteinander verglichen werden.
Das ist wichtig.
Dadurch ist es möglich zu erfahren,
wie zufrieden Mitarbeiter in der Werkstatt sind.

Deshalb sollten Sie sich gut auf die Befragung vorbereiten.
Die Videos helfen Ihnen dabei.
Wenn Sie alle Videos gesehen haben,
sind Sie gut auf die Befragung vorbereitet.

Für Ihre Unterstützung
möchten wir uns herzlich bei Ihnen bedanken!



Unten sehen Sie eine Übersicht.
Die Übersicht zeigt alle Videos.
Es gibt eine allgemeine Einführung.
Die Einführung ist für alle gleich.
Die Einführung ist in einfacher Sprache.
Danach sehen Sie die Videos für die Schulung.
Es gibt vier Videos in Fach-Sprache (schwere Sprache)
und vier Videos in einfacher Sprache.
Die Inhalte sind jedoch gleich.



Link-Liste der Schulungs-Materialien

Es gibt zwei Möglichkeiten sich die Videos anzusehen.

Eine Möglichkeit nennt sich Dropbox.

In der Dropbox sind alle Videos.

Hier haben Sie die Möglichkeit
sich die Videos herunterzuladen.

Wenn Sie ein Video heruntergeladen und gespeichert haben,
können Sie sich das Video immer ansehen,
sogar wenn Ihr Computer nicht mit dem Internet verbunden ist.

In der Dropbox können Sie sich auch Videos ansehen.

Leider können Sie aber nur 15 Minuten des Videos sehen.

Das Video „2.2 - Die Erhebung in der Werkstatt“ geht jedoch länger.

Deshalb können Sie sich dieses Video nicht komplett über die Dropbox ansehen.

Damit Sie sich das Video vollständig ansehen können,
müssten Sie dieses herunterladen.

Um die Dropbox zu öffnen,
können Sie entweder den Link anklicken
oder Sie drücken einfach auf den abgebildeten Computer.

Link zur Dropbox

<https://www.dropbox.com/sh/de581dofsb00kj1/AAC1bOyKOk2n5LM-TTEvpONaa?dl=0>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Die zweite Möglichkeit ist die Video-Bibliothek der Hochschule Magdeburg-Stendal.

In der Video-Bibliothek sind alle Videos gespeichert.

Hier können Sie sich alle Videos ansehen.

Um sich die Videos ansehen zu können,

benötigen Sie immer eine Verbindung mit dem Internet.

Die Videos können hier jedoch nicht heruntergeladen werden.

Das bedeutet,

dass Sie immer eine Verbindung mit dem Internet benötigen.

Jedes Video hat ein eigenes Kästchen.

Wie Sie oben bereits lesen konnten,

gibt es ein allgemeines Einleitungs-Video

und vier weitere Schulungs-Videos.

Die vier Schulungs-Videos liegen sowohl in Fach-Sprache (schwerer Sprache),

als auch in einfacher Sprache vor.

Videos in Fach-Sprache sind in einem blauen Kästchen.

Videos in einfacher Sprache in einem grünen Kästchen.

Das Video zur allgemeinen Einführung ist für alle gleich.

Deshalb ist das Kästchen grün und blau.

Die Videos in einfacher Sprache

finden Sie auf Seite 7 und 8.

Um ein Video anzusehen,

klicken Sie bitte auf den blau markierten Text im Kästchen

oder drücken Sie einfach auf den im Kästchen abgebildeten Computer.

Links zur Video-Bibliothek der Hochschule Magdeburg- Stendal

Videos in Fach-Sprache

Allgemeine Einführung in die Schulungsmaterialien

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12851>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



1. Allgemeine Informationen

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12852>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



2.1. Theoretische Grundlagen

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12854>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



2.2. Die Erhebung in der Werkstatt

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12855>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



3. Videosequenzen (Fallbeispiele)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12856>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Videos in einfacher Sprache

Allgemeine Einführung in die Schulungs-Materialien

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12851>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



1. Allgemeine Informationen (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12857>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



2.1. Allgemeine Grundlagen (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12858>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



2.2. Die Erhebung in der Werkstatt (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12859>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



3. Video-Beispiele (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/12861>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Zusatz-Video für unterstützende Personen des LAG WfbM-WR

Dieses Video ist für unterstützende Personen des Werkstatttrates.

Im ersten Teil des Videos erfahren Sie,
was Sie bei der Erhebung beachten sollten.

Danach wird Ihnen gezeigt,
wie die Erhebung in der Werkstatt durchgeführt wird.

Im zweiten Teil des Videos
werden Ihnen Beispiele für besondere Erhebungs-Situationen gezeigt.
Diese Beispiele sollen Ihnen dabei helfen zu prüfen,
ob Sie auf die Erhebung gut vorbereitet sind.

Um ein Video anzusehen,
klicken Sie bitte auf den blau markierten Text im Kästchen
oder drücken Sie einfach auf den im Kästchen abgebildeten Computer.

Schulungs-Video LAG WfbM-WR (Einfache Sprache)

Link: <https://medialibrary.h2.de/Play/13305>

oder klicken sie auf den nachfolgenden Computer



Anhang J – Unterstützende Begleitmaterialien



Ich habe die Frage nicht verstanden

Ich weiß es nicht

Illustration: ©Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.



Manchmal

Illustration: ©Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.



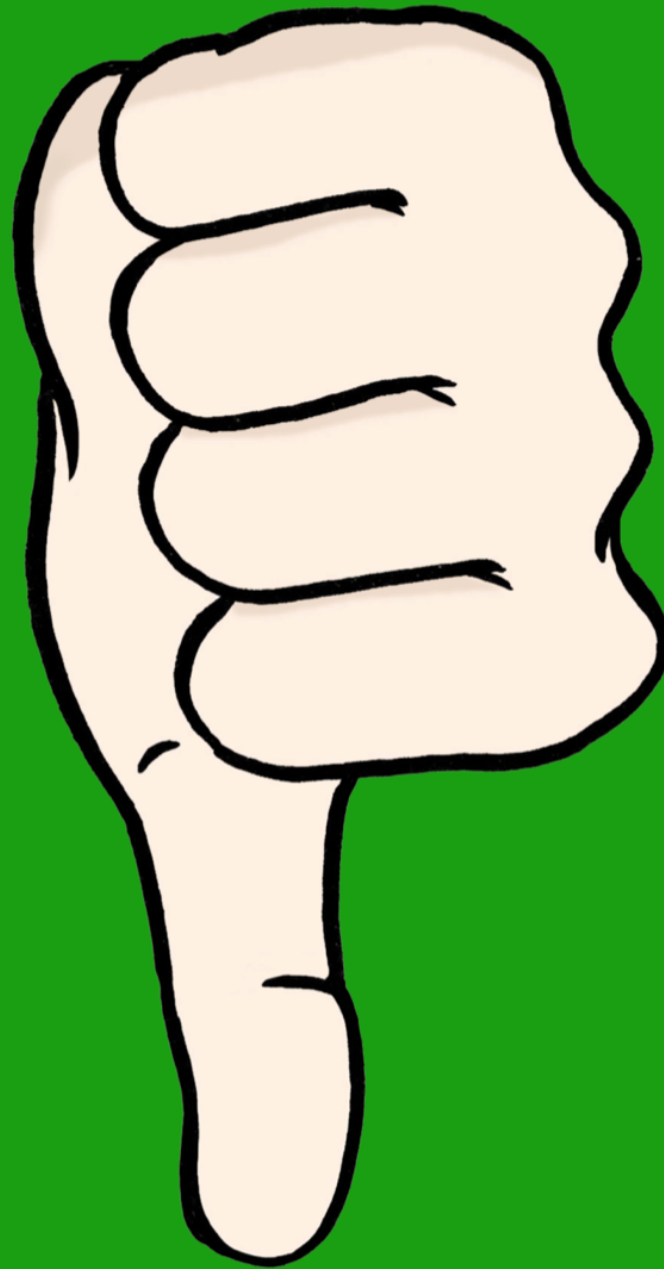
Nein

Illustration: ©Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.



Ja

Illustration: ©Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.



Nein

Illustration: ©Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.



Illustration: ©Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleefinsel, 2013.

Anhang K – Unterlagen der Fragebogenevaluation



Danke für die Teilnahme
an der Befragung.

Wir möchten unsere Arbeit besser machen



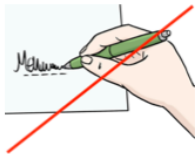
Wir möchten unsere Befragung untersuchen und bewerten.
Das Fach-Wort dafür nennt man **Evaluation**.
Gemeinsam mit allen Beteiligten möchten wir schauen,
wie die Befragung besser werden kann.



Dafür ist Ihre Meinung wichtig.
Wir möchten wissen,
wie Ihnen die Befragung gefallen hat
oder wie wir sie besser machen können?



Durch die Beantwortung des Frage-Bogens können Sie uns sagen
was Sie gut war und was schlecht war.
Die Antworten helfen uns,
unsere Arbeit besser zu machen.



Bei der Befragung schreiben Sie Ihre Meinung auf.
Sie schreiben **keinen** Namen und **keine** Adresse auf den Frage-Bogen
Dadurch kann niemand wissen,
wer den Frage-Bogen beantwortet hat.



Das Fach-Wort dafür heißt **anonym**.
Es ist eine anonyme Befragung.
Das ist wichtig für den Daten-Schutz.






Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

So füllen Sie den Frage-Bogen aus




	← Jede Frage hat einen Kasten.												
Frage	← Jeder Kasten hat eine grüne Zeile. ← In der Zeile steht die Frage.												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: #d9ead3;"><td style="text-align: center;">Ja</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Nein</td></tr> </table>	Ja	Nein	Darunter finden Sie weiße und blaue Zeilen. In diesen Zeilen stehen die Antworten. ← Fast alle Fragen können mit ja oder nein beantwortet werden.										
Ja													
Nein													
Ich weiß es nicht	← Wenn Sie die Frage nicht verstehen oder die Antwort nicht wissen, können Sie Ich weiß es nicht ankreuzen.												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: #d9ead3;"><td style="text-align: center;">Ja</td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Nein</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>	← Hinter jeder Antwort-Möglichkeit sehen Sie einen Kreis. Um eine Antwort auszuwählen, müssen sie den daneben-stehenden Kreis ankreuzen. Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an.								
Ja	<input checked="" type="checkbox"/>												
Nein	<input type="checkbox"/>												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: #d9ead3;"><td style="text-align: center;">Ja</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Nein</td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td></tr> <tr style="background-color: #d9ead3;"><td style="text-align: center;">Ich weiß es nicht</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Wenn Nein, was...?</td><td></td></tr> <tr><td style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px;"></td><td></td></tr> </table>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input checked="" type="checkbox"/>	Ich weiß es nicht	<input type="checkbox"/>	Wenn Nein , was...?						← Wenn Sie d nein ankreuzen, können Sie eintragen, was Ihnen gefehlt hat, + welche Wünsche Sie haben ← oder was wir besser machen sollen. Schreiben Sie bitte auf den Strichim Kasten.
Ja	<input type="checkbox"/>												
Nein	<input checked="" type="checkbox"/>												
Ich weiß es nicht	<input type="checkbox"/>												
Wenn Nein , was...?													




Vielen Dank!

Zuordnung: Befragte oder befragende Person




Haben Sie den Frage-Bogen ausgefüllt oder haben Sie bei der Befragung geholfen?		
	Ich habe den Frage-Bogen allein beantwortet	<input type="radio"/>
	Ich habe den Frage-Bogen gemeinsam mit einer anderen Person ausgefüllt und beantwortet	<input type="radio"/>
	Ich habe bei der Beantwortung des Frage-Bogens geholfen	<input type="radio"/>

Frage-Bogen-Inhalt




Im Frage-Bogen waren alle wichtigen Fragen zur Zufriedenheit in der Werkstatt?		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, was hat Ihnen gefehlt?</p> <hr/> <hr/>		




Die Fragen im Frage-Bogen hatten eine gute Reihenfolge?		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, welche Reihenfolge ist besser?</p> <hr/> <hr/>		

Fragebogen-Verständlichkeit




Ich habe die Fragen gut verstanden?		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, was habe ich an den Fragen nicht verstanden?</p> <hr/> <hr/>		




Fragebogen-Vorbereitung und Begleitung




Wussten Sie alles über die Befragung?		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, was wussten Sie nicht?</p> <hr/> <hr/>		




Ich konnte immer Fragen zur Frage-Bogen-Erhebung stellen.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, warum konnten Sie keine Fragen stellen?</p> <hr/> <hr/>		




Fragebogen-Anwendung




Die Fragen waren gut dargestellt.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, was hat Ihnen nicht gefallen?</p> <hr/> <hr/>		

Der Frage-Bogen konnte am Computer gut beantwortet werden.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, was war bei der Beantwortung am Computer nicht so gut?</p> <hr/> <hr/>		

Der Online-Zugang zum Frage-Bogen war gut.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>
<p>Wenn Nein, was war beim online-Zugang nicht so gut?</p> <hr/> <hr/>		

Ich hätte den Frage-Bogen lieber in Papier-Form beantwortet.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>

Bei der Beantwortung des Frage-Bogens wurde viel Hilfe benötigt.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>

Die Beantwortung des Frage-Bogens war zu schwer.		
	Ja	<input type="radio"/>
	Nein	<input type="radio"/>
	Ich weiß es nicht	<input type="radio"/>

Was könnte am Frage-Bogen besser sein?

Was war am Frage-Bogen besonders gut?

Was war am Frage-Bogen nicht so gut?

Warum hat Ihnen der Frage-Bogen nicht gut gefallen?

Was soll an der Befragung anders sein?

Vielen Dank!