

SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

Eine Forschungs Kooperation der ZHAW und der HES-SO unter der Leitung
des Instituts für Vielfalt und gesellschaftliche Teilhabe der ZHAW,
Departement Soziale Arbeit

Schlussbericht

**Sylvie Johner-Kobi
Anna Maria Riedi
Susanne Nef
Verena Biehl
Julie Page
Alireza Darvishy
Stephan Roth
Sylvie Meyer
Eylem Copur**

September 2015

Finanziert durch

SZBLIND

Schweizerischer Zentralverein
für das Blindenwesen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB

MIGROS
kulturprozent

Danksagung

SAMS – die Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung – wurde mit Unterstützung zahlreicher Personen und Organisationen durchgeführt.

Wir danken

- den Interviewpartnerinnen und -partnern, den Gruppendiskussionsmitgliedern sowie den Workshopbeteiligten für ihre hohe Bereitschaft zur Mitwirkung bei SAMS;
- den Organisationen im Sehbehindertenwesen für ihre Unterstützung beim Feldzugang;
- der Begleitgruppe für die anregenden Diskussionen in den verschiedenen Phasen des Projektes, namentlich Muriel Avigni, Denise Gehrig, Barbara Haag, Christoph Landtwing, Christine Noirjean, Valérie Scholl, Gregor Wadenphol und Helene Zimmermann;
- Stefan Spring vom Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) für den Auftrag und die konstruktive Zusammenarbeit;
- den Studierenden im Master in Sozialer Arbeit, namentlich Veronika Graber, Martial Jossi und Isabelle Steiner, für die Mitarbeit in den Modulen 2 und 4;
- den Masterstudierenden des Basismoduls „qualitative Forschungsmethoden“ für die Durchführung einer Vorstudie im Herbstsemester 2013/2014;
- dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), dem Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen (SZB), dem Schweizerischen Blinden- und Sehbehindertenverband (SBV), dem Schweizerischen Blindenbund (SBb), der Sehbehindertenhilfe Basel sowie Migros Kulturprozent für die Finanzierung von SAMS;
- dem Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften FORS für die Möglichkeit, Daten aus dem Schweizer Haushalts-Panel (SHP) als zusätzliche Vergleichsquelle einzubeziehen,
- und Philomela Kaetzke vom Departement Soziale Arbeit der ZHAW für das kompetente Lektorat.

Sylvie Johner-Kobi & Anna Maria Riedi
Projektleiterinnen SAMS

Das Wichtigste in Kürze

<i>Ausgangslage</i>	<p>Die berufliche Situation von Menschen, die blind oder sehbehindert sind, ist bisher in der Schweiz nur wenig erforscht, insbesondere was die Integration dieser Bevölkerungsgruppe in den ersten Arbeitsmarkt anbelangt. Der Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) beauftragte die ZHAW deshalb mit der Durchführung einer Studie.</p>
<i>Beteiligte</i>	<p>Die interdisziplinäre Untersuchung wurde von vier Departementen der ZHAW (Departement Soziale Arbeit, Departement Gesundheit, School of Management and Law, School of Engineering) in Zusammenarbeit mit der Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO) realisiert und eng begleitet vom SZB und einer Begleitgruppe, in welcher die zentralen Verbände des Sehbehindertenwesens, Vertreterinnen und Vertreter von Beratungsstellen sowie der IV mitwirkten.</p> <p>Finanziert wurde SAMS vom Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), dem Migros Kulturprozent sowie dem SZB.</p> <p>Forschungsteilnehmende in SAMS waren zum einen Personen, die blind oder sehbehindert und im ersten Arbeitsmarkt tätig sind beziehungsweise waren, zum anderen Arbeitgebende von Menschen mit Sehbehinderung.</p>
<i>Fragestellung</i>	<p>Die Studie untersuchte einerseits, inwieweit die berufliche Gleichstellung von Menschen mit einer Sehbehinderung/Blindheit realisiert bzw. nicht realisiert ist, andererseits wird danach gefragt, welche umwelt- und personenbezogenen Faktoren den beruflichen Werdegang von Menschen mit Sehbehinderung positiv oder auch negativ beeinflussen.</p>
<i>Ziel</i>	<p>Ziel war es, Faktoren zu identifizieren, die sehbehinderten und blinden Menschen Chancen für ein dauerhaftes und möglichst gleichgestelltes Berufsleben eröffnen. Organisationen des Sehbehindertenwesens werden aus den Studienerkenntnissen Massnahmen ableiten, welche helfen, bestehende Hindernisse und Barrieren zu beseitigen.</p>
<i>Methodisches Vorgehen</i>	<p>SAMS beinhaltete eine Vorstudie, fünf aufeinander folgende Module sowie zwei Workshops mit Betroffenen:</p> <ul style="list-style-type: none">– Vorstudie: Acht qualitative Interviews mit Personen, die blind oder sehbehindert sind und mehrheitlich im Sehbehindertenwesen arbeiten– Modul 1: Aufarbeitung nationaler und internationaler Forschungsstand sowie Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen– Modul 2: 46 qualitative Interviews mit Menschen, die blind oder sehbehindert und im ersten Arbeitsmarkt tätig sind– Modul 3: Zwei Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden– Workshop 1: Diskussion des Fragebogens von Modul 4– Modul 4: Standardisierte telefonische Befragung von Personen, die blind oder sehbehindert sind. Vergleich mit Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung und anderen statistischen Erhebungen.– Workshop 2: Diskussion der Resultate aus Modul 4.– Modul 5: Vertiefende qualitative Analyse von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Berufsverläufen (12 Interviews)

Dauer der Studie

Oktober 2013 bis September 2015

Ergebnisse

Die Ergebnisse aus SAMS zeigen, dass Personen, die blind und sehbehindert sind, in vielen berufsbezogenen Aspekten ähnliche (und zum Teil sogar bessere) Werte aufweisen wie die gesamte Schweizer Bevölkerung. Dies betrifft beispielsweise ihren Anteil bei Löhnen über 7000 Franken pro Monat (gleicher Prozentanteil wie gesamte Bevölkerung), die Dauer von Phasen der Erwerbslosigkeit, die Dauerhaftigkeit einer Stelle (befristet/unbefristet), den Arbeitsort (mehrheitlich ausserhalb der eigenen Wohnung) und die Wahrnehmung der Lohngerechtigkeit.

Gleichstellung ist hingegen nicht erreicht beim Beschäftigungsgrad (Personen mit Sehbehinderung/Blindheit arbeiten häufiger Teilzeit), der Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildungen (Personen mit Sehbehinderung/Blindheit nehmen weniger berufsbezogene Weiterbildungen in Anspruch) und der Arbeitszufriedenheit (SAMS-Befragte sind zwar sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, im Vergleich zur gesamten Schweizer Bevölkerung liegt ihr Arbeitszufriedenheitswert allerdings etwas tiefer). Blinde und sehbehinderte Personen sind zudem bei den Nettoeinkommen bis 5000 Franken pro Monat im Vergleich zur Gesamtbevölkerung übervertreten. Bei SAMS sind es ausserdem weniger Personen als bei der gesamten Schweizer Bevölkerung, die kürzer als ein Jahr beim selben Arbeitgeber bleiben.

Bei den Faktoren, die zu einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn beitragen, nimmt die proaktive Kommunikation der Sehbehinderung eine zentrale Rolle ein. Des Weiteren zeigt sich, dass die Akzeptanz assistierender Technologien (seitens der Personen mit Sehbehinderung/Blindheit sowie seitens der Arbeitgebenden) sowie Kompetenzen der betroffenen Personen beim Einsatz der Hilfsmittel für den beruflichen Erfolg wichtig sind. Bei den Umfeldfaktoren sind es nach wie vor Einstellungen und Vorurteile von (potentiellen) Arbeitgebenden, die berufliche Integration verhindern oder erschweren können. Spezialisierte Organisationen, die Unterstützung bieten, sind förderlich, wohingegen allgemeine Organisationen ohne spezifisches Wissen bezüglich Sehbehinderung teilweise den Bedürfnissen von Berufstätigen mit Sehbehinderung/Blindheit nicht gerecht werden.

Eine hohe Ausbildung und das Geschlecht (männlich) sind weitere „Erfolgsfaktoren“, wohingegen der Schweregrad der Sehbehinderung (leicht, mittel, schwer/blind) in Bezug auf arbeitsbezogene Gleichstellung in den meisten untersuchten Aspekten keinen nennenswerten Unterschied macht. Einzig bei der Vielfalt der Berufe ist eine Differenz sichtbar: Die Diversität der Berufe ist bei Personen mit einer leichten Sehbehinderung grösser als bei Personen mit einer stärkeren Sehbehinderung.

Unterschiede gibt es zwischen Personen, die vor der beruflichen Integration blind oder sehbehindert waren (Gruppe-vor) und Personen, die erst während des Arbeitslebens sehbehindert oder blind wurden (Gruppe-während). Letztere zeigen in Bezug auf die Gleichstellungsvariablen mehrheitlich schlechtere Werte als erstere Gruppe. Doch anzumerken ist, dass innerhalb der Gruppe-während eine grosse Heterogenität auszumachen ist. So gibt es bei dieser Gruppe betreffend Berufsbiographie sowohl hindernisfreie Verläufe als auch den Verlaufstypus „durchgängige Hinderung“.

Weitere Informationen

Die detaillierten Berichte zu den einzelnen Modulen von SAMS sind auf Deutsch und Französisch über die ZHAW-Homepage <http://www.zhaw.ch/sams> sowie die Forschungsseite des Schweizerischen Zentralvereins für das Blindenwesen (SZB) <http://www.szb.ch/Forschung> abrufbar.

Die Zwischenberichte haben folgende Inhalte:

Bericht zu Modul 1: Umfassende Literaturrecherche im deutsch-, französisch- und englischsprachigen Sprachraum sowie Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Bericht zu Modul 2: Typologie von Berufsverläufen und Handlungsstrategien von Menschen mit Sehbehinderung.

Bericht zu Modul 3: Darstellung der Sichtweise von Arbeitgebenden von Menschen mit Sehbehinderung.

Bericht zu Modul 4: Auswertungen zur beruflichen Gleichstellung von Menschen mit Sehbehinderung inkl. Vergleich der SAMS-Stichprobe mit der Schweizer Gesamtbevölkerung, illustriert in 38 Abbildungen und 32 Tabellen.

Bericht zu Modul 5: Vertiefende Analysen der Berufsverläufe von sehbehinderten und blinden Personen mit hoher Arbeitszufriedenheit sowie von Personen, die aktuell arbeitslos sind.

Bibliographie der Zwischenberichte

Kobi, S., Meyer, S., Mueggler, S. & Copur, E. (2014). *SAMS-Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung. Bericht zu Modul 1: Forschungsstand*. Zürcher: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Nef, S., Johner-Kobi, S. & Riedi, A. M. (2014). *SAMS-Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung. Bericht zu Modul 2: Qualitative Befragung*. Zürich: ZHAW, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Copur, E. & Meyer, S. (2014). *SAMS-Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung. Bericht zu Modul 3: Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden*. Zürich: ZHAW, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Biehl, V. & Page, J. (2015). *SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung. Bericht zu Modul 4: Standardisierte telefonische Befragung*. Zürich: ZHAW, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.)

Darvishy, A. & Roth, S. (2015). *SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung. Bericht zu Modul 5: Vertiefende qualitative Interviews*. Zürich: ZHAW, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	11
2	Fragestellung und Ziel	12
2.1	Fragestellung	12
2.2	Ziel	12
3	Methodisches Vorgehen	13
3.1	Übersicht	13
3.2	Ausgewählte methodische Details zu den Modulen	15
4	Ergebnisse	17
4.1	Gleichstellung	17
4.1.1	Berufliche Stellung	17
4.1.2	Arbeitsmarktmobilität	19
4.1.3	Berufe und Charakteristika der Betriebe, in welchen Personen mit Sehbehinderung/Blindheit arbeiten	21
4.1.4	Zufriedenheit mit Arbeitssituation und Lohn	21
4.1.5	Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien	22
4.2	Situation am Arbeitsplatz	23
4.2.1	Integration im Team	23
4.2.2	Vorgesetzte	24
4.2.3	Zugängliche Informationen und hindernisfreie Umgebung	25
4.2.4	Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien	25
4.3	Unterstützung durch Organisationen und das private Umfeld	26
4.3.1	Monetäre Unterstützung durch Renten	26
4.3.2	Unterstützende Organisationen	27
4.3.3	Private Unterstützung	27
4.3.4	Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien	28
4.4	Personenbezogene Faktoren	28
4.4.1	Handlungsstrategien	28
4.4.2	Kommunikation der Sehbehinderung	29
4.4.3	Akzeptanz und Nutzung assistierender Technologien	30
4.4.4	Kompensation als Chance und Gefahr	31
4.4.5	Geschlecht und Ausbildung	31
4.4.6	Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien	32
4.5	Körperfunktionen und -strukturen	33
4.5.1	Zeitpunkt der Sehbehinderung	33
4.5.2	Grad der Sehbehinderung	35
4.5.3	Sehbehinderung in Kombination mit Schwerhörigkeit	36
4.5.4	Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien	36

5	Diskussion	37
5.1	Auf dem Weg zur Gleichstellung	37
5.2	Umwelt- und personenbezogene Faktoren.....	38
	5.2.1 Wichtige förderliche und hinderliche Faktoren	38
	5.2.2 Übersicht.....	40
5.3	Empfehlungen.....	41
5.4	Ausblick.....	43
	Bibliographie.....	44
	Angaben zu den Autorinnen und Autoren	47

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht methodische Eckdaten der Module 2 bis 5	13
Tabelle 2:	Übersicht über die wichtigsten Eckdaten der einbezogenen Erhebungen.....	16
Tabelle 3:	Umfeld- und personenbezogene Faktoren, die für den beruflichen Erfolg eher förderlich oder eher hinderlich sind.....	40
Abbildung 1:	Nettoeinkommen bei Vollzeitstellen (SAMS: >=90%, SHP: 100%) pro Monat nach Prozentanteil der Befragten: Vergleich SAMS und SHP	18
Abbildung 2:	Berufsvielfalt nach Schweregrad der Sehbehinderung	36

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht fasst die Hauptergebnisse der Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung (SAMS) zusammen. In dieser gesamtschweizerischen Untersuchung wurde der Frage nachgegangen, wie Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit in den ersten Arbeitsmarkt eingebunden sind, in welcher Weise sich ihre Einbindung von der gesamten Bevölkerung unterscheidet und welche umfeld- und personenbezogenen Faktoren bei dieser Personengruppe zu einem erfolgreichen Berufsleben beitragen.

SAMS wurde vom Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) in Auftrag gegeben und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), dem SZB, dem SBV, dem SBb, der Sehbehindertenhilfe Basel sowie Migros Kulturprozent finanziert. Der SZB vertritt in diesem Projekt die mit dem SBV und dem SBb gemeinsam wahrgenommene Trägerschaft von SAMS. Realisiert wurde diese interdisziplinäre Studie von vier Departementen der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) sowie der Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO)¹. Aus den Erkenntnissen von SAMS werden Massnahmen für verschiedene Akteurinnen und Akteure (Arbeitgebende, SehbehindertInnenwesen u.a.) abgeleitet, welche die berufliche Situation von Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit verbessern sollen.

Im Rahmen von SAMS wird Behinderung – im Sinne der International Classification of Functioning, Disability and Health – verstanden als eine ungünstige „Wechselwirkung zwischen einer Person (mit ihrer Lebenssituation, ihrer Persönlichkeit), ihren Körperfunktionen (physisch, geistig, sinnlich) und ihrem Umfeld (kulturell, institutionell, baulich usw.)“ (BFS, 2009a, S. 6).

Die Studie richtete sich auf die Arbeits- und Lebenssituation von Personen, die mit Brille oder Kontaktlinsen nur mit starken Schwierigkeiten oder nicht in der Lage sind, ein Buch oder eine Zeitung zu lesen (BFS, 2009b, S. 10)² und die sich nicht oder nur mit starken Schwierigkeiten in einer neuen Umgebung orientieren bzw. Gesichter erkennen können. Der Fokus wurde ausserdem auf Personen gelegt, deren berufliche Erstintegration bereits abgeschlossen ist (Alter ab 25), die aktuell im ersten Arbeitsmarkt tätig sind oder dies in den letzten 10 Jahren waren, die in einem Privathaushalt leben und ihren Arbeitsplatz in der Schweiz haben.

In Kapitel 2 werden die Hauptfrage, Teilfragen sowie das Ziel der Studie dargelegt. In Kapitel 3 wird das methodische Vorgehen in den einzelnen Modulen kurz beschrieben. Kapitel 4 beinhaltet die Darstellung der Ergebnisse, wobei die Zahlen zur beruflichen Stellung von Personen mit Sehbehinderung/Blindheit in einem ersten Unterkapitel mit bestehenden Daten zur gesamten Schweizer Bevölkerung verglichen werden (Kapitel 4.1). Danach erfolgt der Bezug zu umfeldbezogenen Faktoren, d.h. zur Situation am Arbeitsplatz (Integration im Team, Beziehung zu Vorgesetzten u.a.) in Kapitel 4.2 sowie zur Unterstützung durch Organisationen und das private Umfeld (Kapitel 4.3). In Kapitel 4.4 werden personenbezogene Faktoren, welche den beruflichen Erfolg begünstigen oder erschweren, dargestellt. In einem letzten Unterkapitel (4.5) stehen Ergebnisse in Zusammenhang mit dem Zeitpunkt des Eintretens der Sehbehinderung/Blindheit, dem Schweregrad der Behinderung sowie der Kombination von Sehbehinderung und Schwerhörigkeit im Zentrum. Jedes Unterkapitel beinhaltet einen Bezug zu Ergebnissen bestehender Studien.

Das letzte Kapitel 5 umfasst die Diskussion der Resultate, wobei die einleitend formulierten Fragestellungen zusammenfassend beantwortet (Kapitel 5.1 und 5.2) sowie Empfehlungen (Kapitel 0) formuliert werden.

Die Details zu den fünf Teilmodulen von SAMS sind den jeweiligen Zwischenberichten zu entnehmen. Sie sind alle abgelegt unter: <http://www.zhaw.ch/sams> sowie <http://www.szb.ch/Forschung>.

Zu beachten ist, dass die Prozentauswertungen im vorliegenden Text zum Teil von den Angaben im Bericht zu Modul 4 abweichen. Dies liegt einerseits daran, dass im folgenden Text die Analysen nur

¹ Angaben zu den Autorinnen und Autoren sind auf der letzten Berichtseite abgedruckt.

² Dies ist die Definition, die auch der Schweizerischen Gesundheitsbefragung zugrunde liegt.

gültige Prozente beinhalten und fehlende Nennungen ausgeschlossen wurden. Andererseits wurden für den vorliegenden Schlussbericht sämtliche SAMS-Daten integriert (n=282), während in Modul 4 beim Vergleich mit den SAKE-Daten ausschliesslich die „Erwerbstätigen“³ (n=245) einbezogen wurden. Dieses etwas andere Vorgehen für den Schlussbericht im Vergleich zu Modul 4 hat drei Gründe:

- Erleichterte Lesbarkeit durch die immer gleichen Bezüge.
- Gruppenvergleiche sind besser möglich, da eine höhere Anzahl von Befragten ausgewertet werden kann und dadurch die Testvoraussetzungen für statistische Auswertungen häufiger gegeben sind.
- SAMS-Interviewte, die gemäss Definitionen des Bundesamtes für Statistik aktuell nicht erwerbstätig sind, geben in der Befragung aber Auskunft über ihre frühere Erwerbstätigkeit, weshalb ein Vergleich aller SAMS-Befragten mit den SAKE-„Erwerbstätigen“ möglich ist.

2 Fragestellung und Ziel

2.1 Fragestellung

Die Studie ging der Hauptfrage nach, welches förderliche und hinderliche Faktoren für den beruflichen Erfolg von Menschen mit einer Sehbehinderung/Blindheit⁴ sind.

Was als „erfolgreich“ gilt, ist eine Frage der Definition. In SAMS wurde die Analyse von folgenden Überlegungen geleitet: Als Erfolg zu werten ist, wenn Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit in zentralen Variablen zur beruflichen Stellung und Integration ähnliche Werte aufweisen wie die gesamte Schweizer Bevölkerung und bezüglich Arbeitsleben dieselben Herausforderungen auftreten wie bei Menschen ohne Sehbehinderung. Erfolgreich ist zudem, wer eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweist, im ersten Arbeitsmarkt tätig ist, auf eine IV-Rente verzichten kann oder nur eine Teilrente bezieht. Erfolgreiche Berufsbiographien zeichnen sich ausserdem durch die Überwindung von Hürden und Hindernissen aus, die aufgrund der Sehbehinderung entstehen.

Neben der erwähnten Hauptfrage waren folgende Teilfragen für SAMS von Bedeutung:

- Inwieweit ist die berufliche Gleichstellung von Menschen mit einer Sehbehinderung realisiert bzw. nicht realisiert?
- Welche umfeld- und personenbezogenen Faktoren beeinflussen den beruflichen Werdegang von Menschen mit Sehbehinderung positiv bzw. negativ?
- Wie können das Sehbehindertenwesen, Arbeitgebende und weitere Akteurinnen und Akteure zu einer befriedigenden beruflichen Situation von Menschen mit einer Sehbehinderung beitragen? Welche Massnahmen sind angezeigt?

2.2 Ziel

Das Ziel der Studie ist es, Faktoren zu identifizieren, die sehbehinderten und blinden Menschen Chancen für ein dauerhaftes und möglichst gleichgestelltes Berufsleben eröffnen. Aufgrund der Erkenntnisse aus SAMS wird das Sehbehindertenwesen Massnahmen entwickeln, die dazu beitragen, noch bestehende Hindernisse und Barrieren zu beseitigen; dies im Sinne der UNO-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12.2006), die in Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) formuliert werden.

³ Gemäss Bundesamt für Statistik gelten Personen als „erwerbstätig“, die in der Woche vor der Befragung mindestens eine Stunde gegen Lohn gearbeitet haben oder „trotz vorübergehender Abwesenheit vom Arbeitsplatz (...) weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbstständige oder Arbeitnehmende hatten“ oder die „unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben“ (BFS, 2014a, S. 2).

⁴ Um die Lesbarkeit des Berichtes zu gewährleisten, wird zum Teil nur der Begriff „Sehbehinderung“ verwendet. Es sind aber jeweils immer auch Personen gemeint, die blind sind.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Übersicht

SAMS umfasste fünf aufeinanderfolgende Module, die zwischen Oktober 2013 und Juli 2015 stattfanden. Zusätzlich wurden im Vorfeld von SAMS durch Studierende des Masters in Sozialer Arbeit im Rahmen eines Moduls zu qualitativer Forschung acht Interviews mit blinden oder sehbehinderten Personen geführt, die hauptsächlich im Sehbehindertenwesen tätig sind. In Modul 1 wurde der nationale und internationale Forschungsstand zum Thema aufgearbeitet. Modul 2 beinhaltete 46 narrativ fundierte Interviews in der deutschsprachigen Schweiz mit sehbehinderten und blinden Personen zu ihren Berufsbiographien und Bewältigungsmustern. In Modul 3 wurden in der französisch- und deutschsprachigen Schweiz je eine Gruppendiskussion mit Arbeitgebenden durchgeführt, um Herausforderungen und Chancen der beruflichen Integration von Menschen mit Sehbehinderung aus Arbeitgeber-sicht aufzeigen zu können. Die Module 2 und 3 legten die Grundlagen für die standardisierte telefonische Befragung von 282 Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit in Modul 4. Im Anschluss daran wurden 12 vertiefende persönliche Interviews mit Personen durchgeführt, bei welchen in Modul 4 eine besonders hohe Arbeitszufriedenheit ausgemacht wurde sowie mit Befragten, die Phasen der Erwerbslosigkeit erlebt haben. Dieses Modul hatte das Ziel, vertiefende Erkenntnisse zu Erfolgs- und Misserfolgskriterien zu generieren. In allen Modulen wurde den Forschungsteilnehmenden Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten zugesichert.

Flankierend zu den Modulen fanden zwei Workshops mit Betroffenen statt. In einem ersten wurde das Erhebungsinstrument zu Modul 4 ausführlich diskutiert und kommentiert, in einem zweiten wurden die Ergebnisse aus Modul 4 in Bezug auf erwartete bzw. unerwartete Resultate besprochen. Diese zwei Workshops organisierte und realisierte die School of Engineering der ZHAW. Der SZB stellte dem Projektteam zusätzlich eine Begleitgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der grössten Blinden- und Sehbehindertenverbände, von Beratungsstellen für Sehbehinderte/Blinde sowie der IV zur Seite. Diese traf sich insgesamt sechsmal, um Ergebnisse der verschiedenen Module mit der ZHAW und dem SZB zu erörtern.

Tabelle 1 zeigt die wichtigsten methodischen Eckdaten der forschungsbasierten Module 2 bis 5 auf.

Tabelle 1: Übersicht methodische Eckdaten der Module 2 bis 5

	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5
Methodischer Zugang	Qualitativ	Qualitativ	Quantitativ	Qualitativ
Erhebungsmethode	Narrativ-fundierte Interviews	Gruppendiskussionen	Standardisierte telefonische Befragung	Leitfadeninterviews mit narrativer Fundierung
Zielgruppe	Erwerbstätige sehbehinderte/blinde Personen (1. Arbeitsmarkt) aus der deutschsprachigen Schweiz	Vorgesetzte von Personen, die sehbehindert oder blind sind Gesamte Schweiz	Erwerbstätige sehbehinderte/blinde Personen aus der gesamten Schweiz	Personen aus Modul 4 mit hoher Arbeitszufriedenheit oder die aktuell arbeitslos sind.
Fokus	Berufsverläufe und Handlungs- bzw. Bewältigungsstrategien	Sicht der Vorgesetzten, betriebliche Herausforderungen	Gleichstellung sehbehinderter und blinder Menschen im Berufsleben Erfolgsfaktoren/Misserfolgskriterien für Berufsintegration	Vertiefung erfolgreiche Verläufe und Verläufe mit Brüchen
Feldzugang	Beratungsstellen für Sehbehinderte	Deutschsprachige Schweiz: Arbeitgeberkontakte der	Blinden- und Sehbehindertenverbände, Beratungs- und	Aus Modul 4

	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5
		School of Management and Law Französischsprachige Schweiz: Association pour le Bien des Aveugles et Malvoyants	Rehabilitationsstellen für Sehbehinderte, IV, Inserate in Magazinen, Voice-Net, http://www.sams-info.ch u.a. Rekrutierungsstrategien in drei Sprachen	
Zeitraum der Durchführung:	30.4. bis 26.6.2014	10.9. bis 21.10.2014	28.11.2014 bis 14.1.2015	24.3. bis 22.4. 2015
Anzahl interviewte Personen	46 (geplant: 20), 28 davon während Berufsleben blind oder sehbehindert geworden	2 Gruppendiskussionen: Deutschsprachige Schweiz: 6 Personen Französischsprachige Schweiz: 7 Personen 11 hierarchisch übergeordnete Personen und 2 ranggleiche Kolleginnen und Kollegen	282 (geplant 400)	12 Personen + 1 Pretest
Datenaufbereitung	Transkription der Interviews möglichst nahe an der gesprochenen Sprache trotz Übersetzung ins Hochdeutsche	Protokoll	SPSS-Datensatz	Transkription der Interviews möglichst nahe an der gesprochenen Sprache trotz Übersetzung ins Hochdeutsche
Auswertungsmethoden	Grounded Theory, qualitative Inhaltsanalyse	Inhaltsanalyse	Univariate, bivariate und multivariate (logistische Regressionsmodelle) Auswertungsmethoden	Qualitative Inhaltsanalyse
Generalisierungspotential	Hohes Generalisierungspotential in Bezug auf Berufsverläufe und Bewältigungsmuster von Personen, die während des Erwerbslebens blind oder sehbehindert wurden	Mittleres Generalisierungspotential, da nur zwei Gruppendiskussionen durchgeführt wurden	Mittleres Generalisierungspotential Keine Befragte der Italienischsprachigen Schweiz, Untervertretung französischsprachige Schweiz und Personen, die erst im Laufe des Erwerbslebens blind/sehbehindert wurden	
Verantwortliche	Departement Soziale Arbeit der ZHAW	School of Management and Law der ZHAW HES-SO	Department Gesundheit der ZHAW, Departement Soziale Arbeit der ZHAW, Gfs (Durchführung der Befragung)	School of Engineering der ZHAW

3.2 Ausgewählte methodische Details zu den Modulen

Modul 2:

Modul 2 wurde von der Teilnehmerzahl her erweitert, da sich deutlich mehr als die geplanten 20 Personen für die offenen Interviews meldeten. Der Fokus des Moduls liegt bei Personen, die erst im Verlauf des Berufslebens blind oder sehbehindert wurden, d.h. rund 60% der Interviewten (28 Personen) gehören dieser Gruppe an, rund 40% der Befragten (18 Personen) sind bereits vor Eintritt ins Berufsleben blind oder sehbehindert gewesen.

Modul 4:

Im Gegensatz zu Modul 2 konnten in Modul 4 weniger Personen befragt werden als ursprünglich vorgesehen. Geplant waren 400 Befragungen⁵, zur Verfügung standen Adressen von 428 teilnahmebereiten Personen, 282 wurden letztendlich interviewt. Die Diskrepanz zwischen der Anzahl Adressen und der Anzahl durchgeführter Interviews hängt mit Ausfällen bei der Durchführung der Befragung zusammen (mehrmals nicht erreichte Personen, falsche Telefonnummern, Verweigerungen trotz ursprünglicher Teilnahmebereitschaft).

Da Daten zur Grundgesamtheit fehlen, ist es schwierig, die Repräsentativität der Ergebnisse in Modul 4 einzuschätzen. Es sind nur teilweise Vergleiche mit bestehenden Daten möglich, z.B. ist in Bezug auf die Variable Alter der Vergleich mit Daten der Schweizerischen Gesundheitsbefragung aus dem Jahr 2012 (SGB)⁶ interessant. Die SAMS-Befragten⁷ sind in der Alterskategorie 25-34⁸, 45-54⁹ sowie 55-64¹⁰ untervertreten, dafür in der Kategorie 35-44¹¹ übervertreten. Werden die Zahlen der Gesundheitsbefragung in Bezug auf die Variable Geschlecht mit den SAMS-Daten verglichen, zeigt sich, dass die Männer in SAMS übervertreten sind¹². Keine Repräsentativität konnte ausserdem in der Verteilung nach Sprachregionen erreicht werden, da die italienischsprachige Schweiz nicht vorkommt¹³ und die französischsprachige Schweiz in der Befragung zwar vorhanden (20.6%), aber leicht untervertreten ist¹⁴.

9.7% der Befragten geben an, eine leichte Sehbehinderung zu haben, 25.4% bezeichnen sich als mittelstark sehbehindert, 45.2% als stark sehbehindert und 19.7% sind blind¹⁵.

42.2% sind seit Geburt blind oder sehbehindert, 29.1% vor dem 25. Lebensjahr, bei 19.5% erfolgte die Sehbehinderung/Erblindung zwischen dem 25. und 45. Lebensjahr und bei 9.2% nach dem 45. Lebensjahr¹⁶. Personen, die seit Geburt blind oder sehbehindert sind, sind bei SAMS im Vergleich zur

⁵ Da die Grundgesamtheit aller Personen, die sehbehindert oder blind und im ersten Arbeitsmarkt tätig sind, nicht bekannt ist, sondern nur anhand verschiedener Datenerhebungen mehr oder weniger genau geschätzt werden kann (siehe hierzu die Ausführungen bei Spring, 2012), war in Modul 4 eine Stichprobe geplant, die realistisch eingeschätzt über verschiedene Kanäle erreicht werden konnte, möglichst hohes Generalisierungspotential besitzt und die geplanten Auswertungsmethoden zulässt.

⁶ Die entsprechende Frage in der Gesundheitsbefragung war: „Sehen Sie genug, um ein Buch oder eine Zeitung zu lesen? Mit Brille oder Kontaktlinsen, wenn Sie diese normalerweise tragen?“ In die Berechnung einbezogen wurden Personen, die „ja, mit starken Schwierigkeiten“ oder „nein“ angegeben haben.

⁷ n gültig bei SAMS: 270. Bei SAMS wurden nur die Anzahl Personen in mit der SGB vergleichbaren Kategorien berechnet, d.h. nur für ein n von 270 statt 282. Bei der SGB ist aufgrund einer ungenügenden Zahl von Beobachtungen in den Kategorien 15-24, 25-34, 35-44 sowie 65-74 eine eingeschränkte statistische Zuverlässigkeit gegeben (BFS, 2013a).

⁸ Alter 25-34: SAMS: 10.7%, SGB: 15.7%.

⁹ Alter 45-54: SAMS: 40%, SGB: 43.1%.

¹⁰ Alter 55-64: SAMS: 26.7%, SGB: 28.5%.

¹¹ Alter 35-44: SAMS: 22.6%, SGB: 12.7%.

¹² n gültig bei SAMS=282. Anteil Männer: SAMS: 58.5%, SGB: ca. 48.8% Männer bei den Personen zwischen 25 und 64. Die statistische Zuverlässigkeit ist, wie bereits erwähnt, in einigen „Auswertungszellen“ nicht gegeben.

¹³ Die Befragung in der italienischsprachigen Schweiz wurde organisiert, Adressen standen zur Verfügung, leider konnten aber keine Gespräche realisiert werden.

¹⁴ n gültig=282.

¹⁵ n gültig=279.

¹⁶ n gültig=282.

Gesamtbevölkerung vermutlich übervertreten¹⁷. 17 Befragte geben an, neben der Sehbehinderung auch eine Hörbehinderung zu haben.

Die IV-Rentenbeziehenden bei SAMS unterscheiden sich von den gesamten IV-Bezügerinnen und -Bezügern mit „Einschränkung der Sehfähigkeit“ (Jahr 2014). Sie sind bei den halben Renten übervertreten (43.8%¹⁸ im Vergleich zu 19% bei den gesamten IV-Beziehenden mit Einschränkung der Sehfähigkeit), dafür bei den ganzen Renten untervertreten (SAMS: 39%; alle: 68%).

Obschon in den erwähnten Variablen nicht durchgehend eine Repräsentativität mit der gesamten blinden und sehbehinderten Bevölkerung hergestellt werden konnte, kann zumindest davon ausgegangen werden, dass die umfangreichen Strategien zur Adressbeschaffung sicher stellten, dass auch Personen, die keiner Selbsthilfeorganisation angeschlossen sind und mit keiner Beratungsstelle in Kontakt stehen, in Modul 4 eingeschlossen sind.

Mitte Januar 2015 wurde die Befragung geschlossen. Im Anschluss daran meldeten sich noch weitere interviewbereite Personen bei der Projektleitung. Diese konnten nicht mehr mit dem Erhebungsinstrument des Moduls 4 befragt werden, drei dieser Personen wurden allerdings in einem persönlichen Interview (zweimal face-to-face, einmal telefonisch) zu Einzelaspekten von Modul 4 interviewt.

Neuauswertungen für Schlussbericht:

Für den Schlussbericht wurden Zusatzauswertungen der Daten aus Modul 4 vorgenommen. Diese betreffen insbesondere neue Kategorienzusammenfassungen, Neuauswertungen ohne fehlende Werte (sogenannte „missings“) sowie zusätzliche Analysen in Bezug auf den Zeitpunkt und Schweregrad der Sehbehinderung, die Ausbildung sowie das Geschlecht. Ausserdem wurden neben der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) weitere Vergleichsdaten einbezogen. Diese stammen einerseits aus dem Schweizerischen Haushalts-Panel SHP 2013/2014 sowie aus Daten der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (SGB) 2012. Beim Schweizer Haushalts-Panel wurden fallbezogene Daten analysiert¹⁹, bei SAKE und der Schweizerischen Gesundheitsbefragung erfolgte der Bezug zu bereits ausgewerteten Tabellen. Der Vergleich mit bestehenden Daten ist aber mit Vorsicht zu betrachten, da in SAMS und bei den übrigen Befragungen beispielsweise nicht dieselben Altersklassen einbezogen wurden. In Tabelle 2 sind die wichtigsten Eckdaten zu den erwähnten Erhebungen deshalb kurz aufgeführt.

Tabelle 2: Übersicht über die wichtigsten Eckdaten der einbezogenen Erhebungen

	Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung	Schweizer Haushalts-Panel	Schweizerische Gesundheitsbefragung
Abkürzung	SAMS	SAKE	SHP	SGB
Grundgesamtheit	Blinde und sehbehinderte Personen ab 25 Jahren	Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren	Ständige Wohnbevölkerung ab 14 Jahren	Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren
Periodizität	Einmalig, evt. zweite Erhebung in 5 Jahren	jährlich	Jährlich	alle 5 Jahre

¹⁷ Diese Vermutung stützen Zahlen der IV-Statistik (Stand: Dezember 2014) zu den Ursachen bei Rentenbezügen: Nur bei 12.6% aller Bezügerinnen und Bezüger ist die Ursache des Bezugs ein Geburtsgebrechen, bei den restlichen 87.4% sind es Krankheit und Unfall (BFS, 2015f).

¹⁸ n gültig bei SAMS=105. Anerkannte Invaliditätsgrade, die zu einem Anspruch einer Viertelrente führen: SAMS: 6.7%, Alle: 6%; Anspruch auf Dreiviertelrente: SAMS: 10.5%, Alle: 8% (BFS, 2015b). Wortlaut der Frage bei SAMS: „Wie viel Prozent Invalidität haben Sie von der IV anerkannt bekommen?“

¹⁹ Das Schweizer Haushalts-Panel wird vom Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften FORS geleitet. Das Projekt ist vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanziert.

4 Ergebnisse

Ausgangspunkt dieses Kapitels bildet in 4.1 die Frage, ob in Bezug auf die Arbeitssituation von Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit Gleichstellung erreicht bzw. nicht erreicht ist. Die SAMS-Ergebnisse werden hierfür wenn immer möglich mit bestehenden Daten zur gesamten Schweizer Bevölkerung, d.h. mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2014 sowie des Schweizer Haushalts-Panels (SHP) 2013/2014, verglichen. Anschliessend wird präsentiert, welche Faktoren die berufliche Situation von Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit positiv oder eher hindernd beeinflussen. Die Darstellung erfolgt entlang der im ICF (World Health Organisation, 2005, S. 23) präsentierten Faktoren, d.h. in den Kapiteln 4.2 und 4.3 werden umweltbezogene Faktoren wie die Beziehung zu Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden (Kapitel 4.2), unterstützende Organisationen sowie das private Umfeld (Kapitel 4.3) fokussiert. In Kapitel 4.4 werden personenbezogene Erfolgs- und Misserfolgskriterien diskutiert, wobei die Kommunikation der Sehbehinderung (proaktiv, reaktiv, vermeidend) sowie der Hilfsmiteinsatz wichtige Aspekte sind. In Kapitel 4.5 wird der Frage nachgegangen, ob der Grad der Sehbehinderung/Blindheit, der Zeitpunkt, an welchem diese eingetreten ist sowie das zusätzliche Vorhandensein einer Schwerhörigkeit einen Einfluss auf den Berufsverlauf haben (in der Terminologie des ICF geht es hierbei um „Körperfunktionen und -strukturen“).

4.1 Gleichstellung

4.1.1 Berufliche Stellung

Die befragten Personen in SAMS unterscheiden sich von Personen aus der gesamten Schweiz in verschiedenen Variablen, beginnend bei der Schulbildung: SAMS-Befragte haben häufiger (zu 46.8%) als Personen aus der gesamten Schweiz²⁰ (37.6%) eine Ausbildung auf Tertiärstufe.

SAMS-Teilnehmende sind seltener als Personen der gesamten Schweiz selbstständig erwerbstätig (11.7% bei SAMS, 14.0% bei SAKE), dafür sind sie häufiger in der Unternehmensleitung anzutreffen (10.3% bei SAMS, 7% bei SAKE). Allerdings haben bei SAMS weniger Prozent eine Vorgesetztenfunktion inne (15.6% bei SAMS, 22.3% bei SAKE) und sind bei SAMS mehr Personen Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion (62.4% bei SAMS, 56.7% bei SAKE)²¹. Die Daten zur Dauerhaftigkeit einer Stelle, die sich in unbefristeten Stellen ausdrückt, unterscheiden sich nicht gross zwischen SAMS und SAKE. Bei SAMS arbeiten 94.7% in einer unbefristeten Stelle und 5.3% in einer befristeten Anstellung, bei SAKE sind es 92.5% unbefristete Stellen und 7.5% befristete Jobs²².

Ein deutlicher Unterschied zwischen SAMS und SAKE zeigt sich hingegen beim Anteil Vollzeit- und Teilzeitstellen: Bei SAMS arbeiten deutlich weniger Personen (42.1%) Vollzeit als bei SAKE (64%). Eine Anstellung von weniger als 50% haben bei SAMS 35.7%, bei SAKE hingegen nur 14.9%. Die übrigen Prozente betreffen Prozentanstellungen von 50 bis 89% (bei SAMS fallen in diese Kategorie 22.1%, bei SAKE: 21.1%)²³. Von den Teilzeitbeschäftigten geben 66.9%²⁴ an, aufgrund der Sehbehinderung Teilzeit zu arbeiten. 27.8% der Teilzeitbeschäftigten²⁵ würden lieber Vollzeit arbeiten. Bei SAKE sind es im Jahr 2014 6.5% der Bevölkerung, die Teilzeit arbeiten, aber gerne mehr arbeiten würden. Von diesen sind es 48%, die lieber Vollzeit arbeiten würden und 52%, die gerne ein erhöhtes Teilzeitpensum haben würden²⁶.

²⁰ n gültig bei SAMS=282. SAKE Daten zu Erwerbspersonen im Alter 15+ im Jahr 2014 aus BFS (2015a).

²¹ SAKE Daten 2014 aus BFS (2014b). N gültig bei SAMS=282.

²² SAKE Daten 2014 aus BFS (2016), Lehrlinge ausgeschlossen. N gültig bei SAMS=244 (Selbstständig Erwerbende ausgeschlossen).

²³ SAKE Daten 2014 zu Erwerbstätigen aus BFS (2015h). N gültig bei SAMS=280.

²⁴ n gültig bei SAMS=163.

²⁵ n gültig bei SAMS=162.

²⁶ SAKE Daten 2014 aus BFS (2015g).

Multiple Regressionsanalysen zeigen auf, dass insbesondere Personen, welche spezielle Regelungen zur Ausübung ihrer Tätigkeit in Anspruch nehmen, welche Unterstützung zur Arbeit benötigen (insbesondere Nutzung von assistierenden Technologien) und welche schon mindestens einmal eine Unterstützung von Organisationen in Anspruch genommen haben, seltener eine Vollzeitstelle haben oder häufiger Teilzeit arbeiten, obschon sie lieber Vollzeit tätig wären. Die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung hat einen positiven Einfluss auf die Stellenprozente. Keine Teilnahme an einer Weiterbildung bzw. wenn ausschliesslich eine sehbehindertenspezifische Weiterbildung absolviert wird, bedeutet dies eine 3- bis 6-fach niedrigere Chance auf eine Vollzeit- oder eine gewünschte Teilzeitstelle.

Der Lohnvergleich zwischen SAMS und bestehenden Daten ist insbesondere dann aussagekräftig, wenn ähnliche Alterskategorien verglichen und nur Vollzeitstellen²⁷ in die Auswertungen einbezogen werden. Da beim Schweizer Haushalts-Panel (SHP) die Daten fallbezogen vorliegen, ist eine Fokussierung derselben Alterskategorien wie bei SAMS möglich. Die Auswertung der SHP-Daten ausschliesslich für Personen zwischen 24 und 73, der Spanne, in welcher sich die Teilnehmenden von SAMS befinden, zeigt folgende Verteilung der Löhne: In der obersten Lohnkategorie ab 7001 Franken/Monat befinden sich bei SAMS 39.6%, bei SHP 40.2%, d.h. ein fast gleicher Prozentsatz. SAMS-Befragte haben aber einen höheren Anteil (39.6%) bei der untersten Kategorie (Lohn bis 5000 Franken) als SHP-Interviewte (23.8%). In der mittleren Kategorie befinden sich bei SAMS 23.4%, bei SHP hingegen 36% (siehe Abbildung 1, in welcher die eben genannten Prozente nach Art der Erhebung [SAMS, SHP] in drei Säulen dargestellt werden; innerhalb der Säulen sind die Prozentverteilungen der Lohnkategorien angegeben).

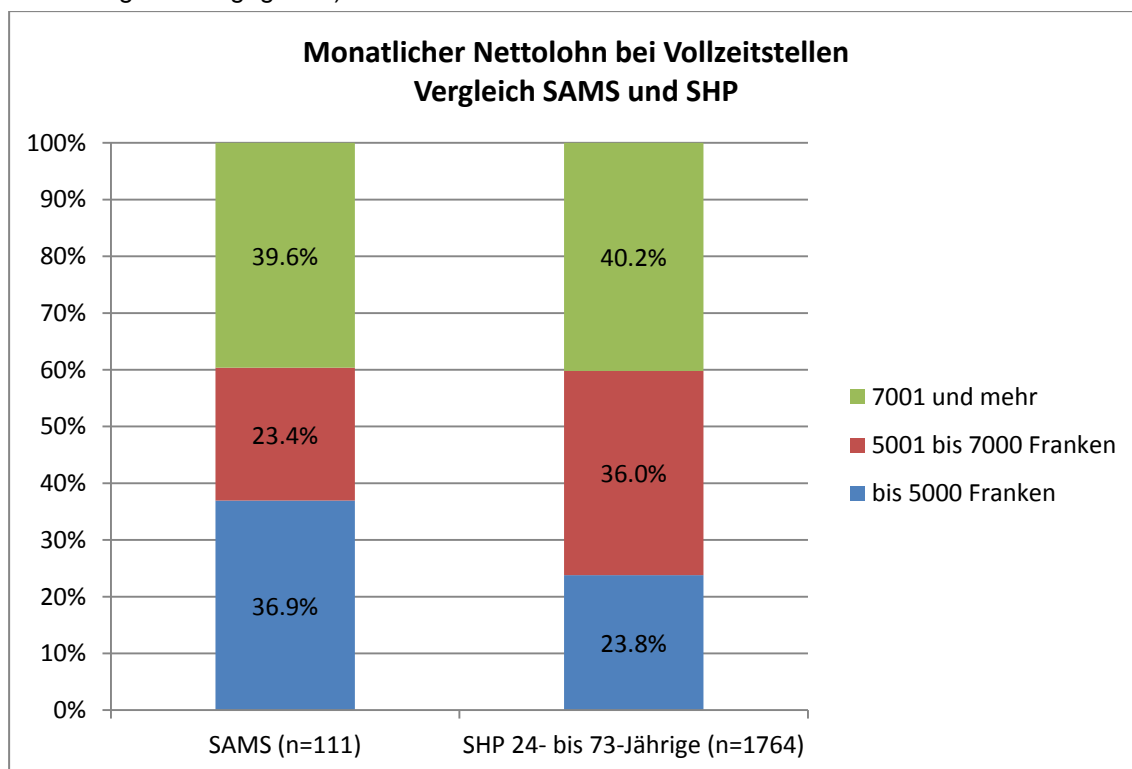


Abbildung 1: Nettoeinkommen bei Vollzeitstellen (SAMS: >=90%, SHP: 100%) pro Monat nach Prozentanteil der Befragten: Vergleich SAMS und SHP

²⁷ Bei SHP gilt nur ein Pensum von 100% als Vollzeitstelle, bei SAMS ein Pensum über 90%. Zur Berechnung des Nettolohns wurden in SHP die beiden Variablen I13EMPMN (monthly income from employment net) und I13INDMN (monthly income from self employment net) zusammengefasst und mit der Variable P13W39 (current main Job: Part-time or full time) kombiniert, wobei nur die Fälle im Alter 24 bis 73 einbezogen wurden.

4.1.2 Arbeitsmarktmobilität

Verbleib im selben Betrieb

Bezüglich Arbeitsmarktmobilität zeigt sich eine hohe Betriebstreue bei den SAMS-Befragten. 59.6% sind sechs und mehr Jahre beim selben Arbeitgeber angestellt. Bei SAKE wurden die Daten in leicht abweichenden Kategorien erhoben, die Vergleichbarkeit ist aber trotzdem weitgehend gegeben. Bei SAKE sind 54.4% fünf und mehr Jahre beim selben Unternehmen tätig. Im Vergleich zu SAKE sind es bei SAMS hingegen weniger Personen, die weniger als ein Jahr beim selben Arbeitgeber bleiben (bei SAMS: 7.3%, bei SAKE: 15.3%)²⁸. Stellenwechsel nach kurzer Zeit sind demnach bei SAMS-Befragten selten. Möglicherweise hängt dieses Ergebnis damit zusammen, dass ein relativ hoher Anteil, nämlich 69.5%, befürchtet, aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit keine Neuanschließung zu finden²⁹. Von denen, die diese Befürchtung haben, wollen 62.6% aus diesem Grund keine neue Anstellung suchen, die übrigen 37.4% ziehen dies aber in Betracht³⁰.

Erwerbslosigkeit und Angst vor Stellenverlust

Die SAMS-Teilnehmenden wurden gefragt, was ihre längste Phase der Erwerbslosigkeit gewesen ist. Bei den 109 Personen, die Phasen der Erwerbslosigkeit erlebten, waren 61.5% weniger als ein Jahr arbeitslos, die übrigen 38.5% ein Jahr oder mehr. Bei SAKE wurde leicht anders gefragt. Dort sind aber ähnlich viele Personen weniger als ein Jahr arbeitslos, nämlich 62.3%, während 37.7% mehr als ein Jahr arbeitslos waren³¹.

Die multiplen Analysen zeigen drei Einflussfaktoren auf längere Zeiten der Erwerbslosigkeit (länger als sechs Monate). Wenn jemand eine IV-Rente erhält, hat er/sie ein fast dreifaches Risiko, in der Vergangenheit arbeitslos gewesen zu sein. Auch eine schlechtere Schulbildung führt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, in der Vergangenheit arbeitslos gewesen zu sein. Untere Sekundarstufe II hat ein fast dreifaches Risiko und obere Sekundarstufe II ein fast doppeltes Risiko im Vergleich zu Personen mit Tertiärbildung. Personen, die seit Geburt blind oder sehbehindert sind, haben ausserdem ein höheres Risiko, in der Vergangenheit arbeitslos gewesen zu sein, als Personen, die nach dem 45. Lebensjahr sehbehindert oder blind wurden.

70.8% haben keine Befürchtungen, die Stelle zu verlieren, 29.2% hingegen schon³².

Die multiplen Regressionsanalysen zeigen auf, dass die Angst, keine Neuanschließung zu finden, von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. Wenn jemand mehr Zeit zum Arbeiten benötigt aufgrund der Sehbehinderung, hat er/sie häufiger Angst, keine Neuanschließung zu finden. Des Weiteren zeigt sich, dass Personen, welche eine IV-Rente beziehen, häufiger Angst haben, keine Neuanschließung zu erhalten. Wenn jemand schon einmal auf die Unterstützung von Organisationen zurückgegriffen hat, gibt er/sie öfters an, Angst zu haben, keine Neuanschließung zu finden.

Dass diese Angst nicht unberechtigt ist, zeigt sich auch bei den qualitativen Modulen von SAMS. Vielfach verhindern Vorurteile von Arbeitgebenden gegenüber Sehbehinderten eine Anstellung oder wie es eine Interviewpartnerin beschreibt:

Ich bin auch schon eingeladen worden und wieder ausgeladen. Also, da haben sie gefunden, ja, ist ein gutes Dossier und dann haben sie gefunden, nein, das geht doch nicht als Blinde. (Zusatzinterview Modul 4)

Viele Arbeitgebende können sich nicht vorstellen, welche Tätigkeiten blinde und sehbehinderte Personen mit Hilfe assistierender Technologien ohne Probleme durchführen können. Es braucht deshalb im Bewerbungsprozess viel Durchhaltevermögen und Selbstvertrauen:

²⁸ SAKE Daten 2014 aus BFS (2015c). N gültig bei SAMS=245. Wortlaut der Frage: „Seit wann arbeiten Sie in diesem Betrieb?“ (In der Befragung in Modul 4 gab es noch eine weitere Frage, welche sich aber auf das gesamte Arbeitsleben bezog: „Was war bisher Ihr längstes Angestelltenverhältnis?“ Diese wird hier nicht ausgewertet).

²⁹ n gültig=272.

³⁰ n gültig=182.

³¹ SAKE Daten 2014 aus BFS (2015d). Wortlaut der Frage bei SAMS: Falls Sie zwischendurch arbeitslos waren, wie lange war die längste Phase der Arbeitslosigkeit?“

³² n gültig=243.

Es braucht also recht viel Resilienz, um das auszuhalten, dass man immer wieder Absagen erhält. Das ist also... ja, das ist happig. (Zusatzinterview Modul 4)

Und (nach einer Bewerbungsabsage) sagte ich „ja, mit den Hilfsmitteln ist das kein Problem. Das hätte ich Ihnen halt gerne einmal gezeigt“. Aber die Möglichkeit habe ich nicht erhalten und das ist sehr, sehr frustrierend. (Zusatzinterview Modul 4)

Berufswechsel

Personen mit Sehbehinderung/Blindheit führen zu 68.4% den Beruf aus, den sie erlernt haben, zu 31.6% nicht³³. Es gibt hierbei keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen Personen, die vor dem 25. Lebensjahr blind oder sehbehindert wurden und denjenigen, deren Sehbehinderung/Blindheit erst im Verlauf des Berufslebens eintrat³⁴.

30.6% (85 Personen³⁵) mussten aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit den Beruf wechseln³⁶. Bei denjenigen, bei welchen die Sehbehinderung/Blindheit erst nach der beruflichen Integration, d.h. im Alter 25+ erfolgte, ist diese Zahl signifikant höher (42.5% der Befragten mit Sehbehinderung/Blindheit ab Alter 25+) als bei den Befragten, die vor dem 25. Lebensjahr blind oder sehbehindert wurden (25.8%)³⁷. Von den 85 Personen, welche den Beruf wechseln mussten, haben 72.9% (62 Personen) eine Umschulung gemacht.

Zur Beurteilung der Umschulung wurden Fragen gestellt, welche ausgewählte Kriterien vor und nach der Umschulung vergleichen. In den meisten Fällen (48%) (24 Personen) war der Lohn nach der Umschulung schlechter. In 38% der Fälle (19) war der Lohn nachher besser, bei 14% (7) gab es weder Lohnverbesserungen noch -verschlechterungen³⁸. Nach der Umschulung hatten 60.8% der Befragten (31) weniger Stellenprozente, 35.3% (18) gleich viele und 3.9% (2) mehr³⁹. Bei den 26 Personen, die vor der Umschulung eine IV-Rente hatten, ist diese in 69.2% der Fälle (18 Personen) gleich geblieben, in 23.1% hat sie sich erhöht (6) und in 2 Fällen (7.7%) verringert⁴⁰.

Aufstiegschancen und Weiterbildung

27% der Befragten geben an, sie hätten Aufstiegschancen im Betrieb, aber ein beträchtlicher Anteil von 73% sieht keine Aufstiegschancen⁴¹

56.4% der in Modul 4 Befragten haben in ihrer beruflichen Laufbahn mindestens einmal eine berufliche und/oder sehbehindertenspezifische Weiterbildung besucht (25.5% nur sehbehindertenspezifisch, 15.2% beruflich, 15.6% beruflich und sehbehindertenspezifisch). Erstaunliche 43.6% haben bisher aber keine Weiterbildung absolviert⁴². Bei denjenigen, die an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, war dies in 90.6% der Fälle gut möglich, in 9.4% jedoch nicht⁴³. Die Daten aus SAMS zur Weiterbildung sind aufgrund einer abweichenden Erhebungsform bei SAKE (bei SAKE auf die letzten vier Wochen bezogen, bei SAMS auf das gesamte Berufsleben) nur bedingt vergleichbar. Gemäss SAKE nehmen im Jahr 2011 39.5% der Erwerbstätigen 25-64-Jährigen an einer Weiterbildung teil (BFS, 2013b). Diese Zahl erscheint im Vergleich zu SAMS sehr hoch, da bei SAMS mit den 56.4% Personen, die eine Weiterbildung besuchen, die gesamte Berufslaufbahn gemeint ist.

³³ n gültig=282. Wortlaut der Frage: „Üben/übten Sie den Beruf aus, welchen Sie erlernt haben?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

³⁴ n gültig=282; Chi-Quadrat p=0.124.

³⁵ Bei Auswertungen, bei welchen das „n gültig“ deutlich unter dem n von 282 liegt oder bei Analysen mit Mehrfachnennungen werden im vorliegenden Bericht zum Teil die absoluten Zahlen angegeben.

³⁶ n gültig=278. Wortlaut der Frage: „Haben/Hatten Sie aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit den Beruf wechseln müssen?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

³⁷ n gültig=278, Chi-Quadrat p=0.006.

³⁸ n gültig=50.

³⁹ n gültig=51.

⁴⁰ n gültig bei SAMS=26. Wortlaut der Frage: „Hat sich Ihre IV-Rente zu vorher erhöht, verringert oder ist sie gleich geblieben?“

⁴¹ n gültig bei SAMS=230.

⁴² n gültig bei SAMS=282. Wortlaut der Frage: „Haben Sie jemals an einer beruflichen oder einer sehbehindertenspezifischen Weiterbildung teilgenommen?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, sehbehindertenspezifisch; ja, beruflich; ja, beides; nein).

⁴³ n gültig bei SAMS=85. Wortlaut der Frage: „War dies mit der Sehbehinderung/Blindheit gut möglich?“

Arbeitsort

Ein Grossteil (84%) der SAMS-Befragten arbeitet an einem festen Arbeitsort ausserhalb der eigenen Wohnung⁴⁴. Bei den SAKE-Befragten⁴⁵ sind dies leicht weniger (81.5%). Dafür arbeiten bei SAMS etwas mehr (9.6%; bei SAKE: 5%) in der eigenen Wohnung, sind dafür prozentual aber weniger unterwegs bzw. arbeiten an verschiedenen Arbeitsorten (6.4% bei SAMS, 13.5% bei SAKE).

4.1.3 Berufe und Charakteristika der Betriebe, in welchen Personen mit Sehbehinderung/Blindheit arbeiten

Die befragten Personen mit Sehbehinderung aus Modul 4 arbeiten in zahlreichen verschiedenen Berufen. Bei 273 Interviewten konnten die Antworten auf die Frage „Was ist/war Ihr Beruf in Ihrer jetzigen/letzten Haupttätigkeit?“ den Berufsbezeichnungen der Schweizerischen Berufsnomenklatur⁴⁶ zugewiesen werden. Bei diesen 273 Personen kommen insgesamt 84 verschiedene Berufe vor. Die Tätigkeitsbereiche, welche mehr als fünf Mal vorkommen, sind die Folgenden: Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe (60 Personen), Informatikerinnen⁴⁷ (11), Sozialarbeitende (11), Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Kader- oder Expertenfunktion (11), Buchhalterinnen (11), Masseur (10), übrige Berufe des Rechtswesens (7), Journalistinnen (7), Physiotherapeuten (7), Telefonistinnen (6), Sonderschullehrerinnen sowie Heilpädagogen (6) und verschiedene Fachlehrerinnen (6).

Personen mit Sehbehinderung/Blindheit in SAMS arbeiten häufiger als SHP-Befragte in kleinen Betrieben (39.1% bei SAMS, 28.2% bei SHP), die 1 bis 19 Personen umfassen. Bei Betrieben mit 20 bis 99 Personen sind im Vergleich zu SHP SAMS-Befragte jedoch weniger vertreten (SAMS: 22.6%, SHP: 28.8%). Auch in Betrieben mit einer Grösse von 100 und mehr Mitarbeitenden sind es leicht weniger Personen als bei SHP (SAMS: 38.4%, SHP: 43%)⁴⁸.

Auffallend ist der hohe Anteil der SAMS-Befragten im Sektor III, d.h. im Dienstleistungssektor (84.3%). In SAKE sind nur 76% in diesem Sektor anzusiedeln. Die Sektoren I (Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei) und II (produzierendes Gewerbe) sind bei SAMS im Vergleich zu SAKE untervertreten⁴⁹. Auch die vier grössten Branchen, in welchen SAMS-Befragte tätig sind, unterscheiden sich von der gesamten Bevölkerung. Bei SAMS ist es das Gesundheits- und Sozialwesen, in welchem 32.1% der Befragten tätig sind, gefolgt vom Unterrichtswesen mit 12% und der öffentlichen Verwaltung sowie sonstigen Dienstleistungen mit 11.5%⁵⁰. Bei SAKE sind die drei wichtigsten Branchen das verarbeitende Gewerbe / die Energieversorgung mit 14.3%, das Gesundheits- und Sozialwesen mit 13.8% sowie Handel und Reparaturgewerbe mit 12.7%.

4.1.4 Zufriedenheit mit Arbeitssituation und Lohn

Ein hoher Anteil der SAMS-Befragten, nämlich 75.1%, ist mit der Arbeitssituation zufrieden oder sogar sehr zufrieden⁵¹. Im Vergleich zum SHP, bei welchem ähnliche Daten vorliegen, sind diese 75.1% jedoch tiefer als bei der gesamtschweizerischen Bevölkerung. Beim SHP mussten die Befragten auf einer Skala von 0 bis 10 angeben, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit allgemein sind. 93.9% gaben die Skalenwerte 6 bis 10 an, was ungefähr der Kategorie „zufrieden/sehr zufrieden“ der SAMS-Befragung entspricht.

⁴⁴ n gültig bei SAMS=281. Wortlaut der Frage: „Wo arbeiten/arbeiteten Sie für Ihre berufliche Tätigkeit normalerweise? Arbeiten/arbeiteten Sie mehr als die Hälfte von Ihrer Arbeitszeit...?“

⁴⁵ BFS (2010).

⁴⁶ BFS (2012).

⁴⁷ Die männlichen und weiblichen Formen werden bei der Berufsauslistung alternierend verwendet. Es sind aber immer beide Geschlechter gemeint.

⁴⁸ n gültig bei SAMS=279. Wortlaut der Frage: „Wie viele Personen arbeiten/arbeiteten in Ihrem Betrieb oder Ihrer Filiale?“

⁴⁹ n gültig bei SAMS=281. SAKE Daten aus BFS (2015i).

⁵⁰ n gültig=234. Wortlaut der Frage: „In welcher Dienstleistungsbranche ist/war Ihr Betrieb oder Ihre Filiale genau tätig?“ SAKE Daten aus BFS (2015e).

⁵¹ n gültig=245. Nur Erwerbstätige befragt. Wortlaut der Frage: „Sind Sie zufrieden mit Ihrer Arbeitssituation? Bitte antworten Sie auf einer Skala von 1=sehr zufrieden bis 5=unzufrieden.“

Die multiplen Berechnungen mit logistischen Regressionsmodellen zeigen, dass Arbeitszufriedenheit vor allem von drei Faktoren beeinflusst wird: Wenn jemand aufgrund der Sehbehinderung mehr Zeit zum Arbeiten benötigt, ist er/sie allgemein unzufriedener mit der Arbeitssituation als jemand, der nicht mehr Zeit benötigt. Wenn dazu diese Zeit vom Arbeitgeber nicht gewährt wird, verschärft sich die Unzufriedenheit um ein Vierfaches, d.h. jemand, der aufgrund der Sehbehinderung mehr Zeit zum Arbeiten benötigt, diese aber nicht vom Arbeitgeber erhält, ist viermal unzufriedener als eine Person, die nicht mehr Zeit zur Ausführung einer Arbeit benötigt. Ein weiteres Ergebnis ist, dass Personen, die offen über die Sehbehinderung sprechen, 6.25 Mal zufriedener sind als Personen, die nicht darüber kommunizieren⁵². Ebenso deuten die Daten darauf hin, dass Personen in einer Vollzeitstelle oder einer gewünschten Teilzeitstelle dreimal zufriedener sind als in einer Teilzeitstelle Tätige.

Ein Grossteil (86.5%) der SAMS-Befragten ist der Ansicht, dass der Lohn, den sie erhalten, leistungsgerecht ist⁵³. Bei SHP wurde nicht nach Gerechtigkeit, sondern nach Zufriedenheit gefragt, und dies auch wieder auf einer Skala von 0 bis 10. Werden die Skalenpunkte 6 bis 10 zusammengefasst, ergibt sich eine Prozentzahl von 81.6%, die die Zufriedenheitswerte 6 bis 10 angaben.

Die multiplen Berechnungen mit logistischen Regressionsmodellen zeigen die Tendenz auf, dass Personen, welche im Laufe des Berufslebens sehbehindert oder blind wurden, unzufriedener mit ihrem Lohn sind als Personen, welche seit Geburt eine Sehbehinderung/Blindheit haben. Darüber hinaus zeigt sich, dass Personen, die offen über ihre Sehbehinderung kommunizieren, fünfmal häufiger ihren Lohn als gerecht einstufen als Personen, die nicht offen darüber sprechen. Zusätzlich sind Personen fünfmal häufiger mit ihrem Lohn zufrieden, wenn sie Unterstützung (hauptsächlich in Form von assistierenden Technologien) zur Arbeit benötigen.

4.1.5 Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien

Da in SAMS nur Personen befragt wurden, die erwerbstätig sind oder in den letzten zehn Jahren erwerbstätig waren, sind keine Aussagen zur Erwerbsquote dieser Bevölkerungsgruppe im Vergleich zur übrigen Bevölkerung möglich. Bisherige Studien und Analysen aus dem In- und Ausland zeigen jedoch, dass die Erwerbsquoten von Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit im Vergleich zur übrigen Bevölkerung geringer sind, insbesondere bei Personen, die erst im Verlauf des Berufslebens blind oder sehbehindert geworden sind, besteht die Gefahr eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben.

Menschen mit Behinderung (ohne Spezifizierung auf Sehbehinderung) sind gemäss der Studie von Baumgartner, Greiwe und Schwarb (2004, S. xvii) eher in mittleren und grossen und weniger in kleinen Betrieben angestellt. Die SAMS-Befragung zeigt das Gegenteil auf: Im Vergleich zum Schweizer Haushalts-Panel sind SAMS-Befragte häufiger in kleinen Unternehmen angestellt.

In Bezug auf das Einkommen kommen Baumgartner et al. (2004b, S. 9) aber zu einem ähnlichen Resultat wie die SAMS Studie: Bei gleicher Qualifikation ist der Lohn bei Personen mit und ohne Behinderung vergleichbar.

Bestätigt wird auch in SAMS die Erkenntnis, dass Menschen mit Sehbehinderung häufiger Teilzeit arbeiten als der Rest der Bevölkerung (Pagan, 2009; für Menschen mit Behinderung generell).

Mehr als 50% der Befragten von Habeck (2012, S. 108) sieht wenig oder keine Aufstiegschancen. Bei SAMS ist diese Zahl sogar noch höher.

⁵² Es gilt auch der umgekehrte Zusammenhang: Wenn Personen zufriedener sind mit der Arbeit, kommunizieren sie ihre Sehbehinderung auch eher als Personen, die weniger zufrieden sind.

⁵³ n gültig=267. Wortlaut der Frage: „Beurteilen/Beurteilten Sie Ihren Lohn als gerecht?“ Die Antwortmöglichkeiten beschränkten sich auf „ja“, „nein“.

4.2 Situation am Arbeitsplatz

4.2.1 Integration im Team

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie Personen mit Sehbehinderung/Blindheit die Integration ins Team, das Verhältnis zu Vorgesetzten sowie die Interaktionen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen erleben und welche Herausforderungen diesbezüglich bestehen.

Gemäss Ergebnissen aus Modul 4 sind die meisten Befragten (75%) die einzigen Personen mit Sehbehinderung/Blindheit im Betrieb. Bei 19.2% arbeiten ein bis fünf weitere Personen mit Sehbehinderung im selben Unternehmen, bei 5.6% sind es über fünf Personen⁵⁴.

96.9% fühlen sich im Team integriert⁵⁵. 95.1%⁵⁶ haben das Gefühl, im Betrieb respektiert zu werden. Isolation ist deshalb kein relevanter Faktor. Bei der Frage nach den grössten Herausforderungen am Arbeitsplatz wird er nur von sechs Personen genannt. Das Nichterkennen von anderen Mitarbeitenden (62 Nennungen) sowie das Nichterkennen der Mimik von Arbeitskolleginnen und -kollegen (58) stellt aber für viele Befragte eine Herausforderung dar⁵⁷. Die Vorgesetzten aus den Gruppendiskussionen in Modul 3 teilen diese Einschätzung und beschreiben ihre Mitarbeitenden als Personen, die sich auch an den vom Betrieb angebotenen sozialen Aktivitäten beteiligen. Die gute Integration ins Team ist zu einem grossen Teil abhängig vom Engagement der Personen mit Sehbehinderung. So erwähnt eine Interviewpartnerin aus Modul 5, dass sie manchmal über „den eigenen Schatten springen muss“, um an Aktivitäten (wie z.B. Pausen) teilzunehmen, die für sie anstrengend sind.

In den qualitativen Interviews zeigt sich, dass die Integration ins Team einfacher gelingt, wenn Personen mit Sehbehinderung aktiv auf andere Mitarbeitende zugehen und klar sagen, welche Unterstützung sie in welcher Form benötigen. Dies reduziert Verhaltensunsicherheiten seitens der sehenden Personen:

Und auch die Sekretärin sagt mir jeweils „du hast hier einen Flecken“ und so. Und einfach so unkompliziert, oder. Am Anfang getrauen sich die Leute das natürlich nicht, weil sie nicht wissen, ob ich dann eingeschnappt bin, oder zu weinen beginne. Das weiss man ja nicht, wenn man jemanden nicht kennt, oder. (Zusatzinterviews Modul 4)

Bei 71.4% wurde die Arbeit im Team auf die Bedürfnisse der sehbehinderten/blinden Menschen angepasst, bei 28.6% ist dies nicht der Fall⁵⁸. Dieses Resultat zeigt sich auch bei den Gruppendiskussionen mit Vorgesetzten von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung, die davon ausgehen, dass eine dauerhafte Reorganisation des Teams unabdingbar, jedoch nicht negativ zu werten ist, da die Strukturierung der Arbeitsprozesse für alle Beteiligten positive Auswirkungen hat.

Für 74.3% der Fälle sind die Arbeitskolleginnen und -kollegen wichtige Unterstützer, für 44.3% sind es die direkten Vorgesetzten. Das HR (Personaldienste), Sozialdienste im Betrieb und weitere Personen sind weniger wichtige Unterstützungspersonen bzw. werden weniger häufig genannt⁵⁹. Das Nachfragen um Unterstützung ist bei Arbeitskolleginnen und -kollegen auch am häufigsten, d.h. 63.2% nutzen diese Art von Unterstützung täglich oder 1-2 Mal pro Woche, nur 36.8% fragen weniger häufig um Hilfe an⁶⁰. Vorgesetzte werden im Vergleich zu Arbeitskolleginnen und -kollegen weniger häufig um Unterstützung gebeten, d.h. nur 35% fragen täglich oder 1-2 Mal pro Woche an, die übrigen 65% we-

⁵⁴ n gültig=244. Wortlaut der Frage: „Wie viele Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung arbeiten/arbeiteten in Ihrem Betrieb?“ (Antwortmöglichkeiten in 6 verschiedenen Kategorien).

⁵⁵ n gültig=256. Wortlaut der Frage: „Fühl(ten) Sie sich in dem Betrieb im Team integriert?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁵⁶ n gültig=264. Wortlaut der Frage: „Fühl(ten) Sie sich in dem Betrieb respektiert?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁵⁷ n gültig=210. Wortlaut der Frage: „Was sind/waren Ihre grössten Herausforderungen am Arbeitsplatz? (Personenbezogen) (Antwortmöglichkeiten: nicht erkennen der Mimik der Kollegen, nicht erkennen der Arbeitskollegen, Integration ins Team, Isolation, anderes, nämlich...“). Mehrfachnennungen waren bei dieser Frage möglich.

⁵⁸ n gültig=248. Wortlaut der Frage: „Wird/Wurde die Arbeit im Team auf Ihre Bedürfnisse angepasst?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁵⁹ n gültig=237. Wortlaut der Frage „Was sind/waren im Betrieb die wichtigsten Unterstützer?“ (Mehrfachnennungen möglich).

⁶⁰ n gültig=174. Wortlaut der Frage: „Wie häufig nutzen/nutzen Sie die Unterstützung von Kollegen?“ (Antwortmöglichkeiten: täglich, 1-2 Mal pro Woche, 2-3 Mal im Monat, seltener, nie).

niger häufig⁶¹. 44.9% der Befragten geben an, dass es eine festgelegte Person gibt, die Unterstützung bietet, wenn eine technische Applikation oder ein Raum nicht zugänglich ist/war⁶². Diese innerbetrieblichen Assistenzpersonen werden auch in der Gruppendiskussion mit Vorgesetzten als wichtig angesehen. Die Assistierenden übernehmen es, im Betrieb Menschen mit Sehbehinderung bei Bedarf bei einzelnen Tätigkeiten zu unterstützen und insbesondere in der Einarbeitungszeit als Ansprechpersonen zur Verfügung zu stehen.

Nur sehr wenige Befragte (9.6%) geben an, dass es wegen ihrer Sehbehinderung/Blindheit zu Problemen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen kommt. Die übrigen 90.4% sehen ihre Behinderung nicht als Grund für Schwierigkeiten mit Mitarbeitenden⁶³. Dieses Resultat bestätigen auch die in Modul 3 befragten Vorgesetzten. Sie nehmen Konflikte, deren Ursache einzig in der Sehbehinderung zu finden sind, selten wahr. Einzig gewisse „Sonderbehandlungen“ der sehbehinderten Mitarbeitenden können vereinzelt zu Konflikten im Team und zu Disharmonien führen. Diesbezüglich sind die Führungskompetenzen der Vorgesetzten gefragt. Abweichend zu diesen Ergebnissen aus den Modulen 3 und 4 zeigen sich in Modul 2 einige Spannungsfelder in Bezug auf die Interaktionen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen. Genannt werden insbesondere die eingeschränkten Möglichkeiten der nonverbalen Kommunikation, die zu Missverständnissen im Arbeitsalltag führen können.

Die meisten Personen (83.8%) werden bei Schwierigkeiten im Arbeitsalltag, die mit der Sehbehinderung in Verbindung stehen, direkt angesprochen. Nur bei 16.2% läuft die Kommunikation über Vorgesetzte⁶⁴.

4.2.2 Vorgesetzte

72.3% der Befragten brauchen wegen der Sehbehinderung/Blindheit etwas mehr Zeit als Menschen ohne Sehbehinderung, um die Arbeit in guter Qualität zu erledigen. 27.7% sind der Ansicht, nicht mehr Zeit zu benötigen⁶⁵. Vorgesetzte gewähren den meisten Befragten (86%⁶⁶), die dies benötigen, Zusatzzeit für die Verrichtung einer bestimmten Tätigkeit.

Die interviewten Personen in Modul 4 sind mehrheitlich (71.3%) der Ansicht, dass sie von ihren Vorgesetzten gleich behandelt werden wie Mitarbeitende ohne Sehbehinderung. 18.1% nehmen einen Unterschied in positiver Hinsicht wahr, 10.5% erleben die Behandlung als negativer⁶⁷.

Die in den zwei Gruppendiskussionen befragten Vorgesetzten sind der Ansicht, dass ihre Mitarbeitenden, die blind oder sehbehindert sind, dieselbe Qualität der Leistung erbringen wie Mitarbeitende ohne Sehbehinderung und dass deshalb auch die Pflichtenhefte identisch seien. Vorgesetzte sind der Ansicht, dass aber auf organisatorischer Ebene entsprechende Vorkehrungen notwendig seien sowie eine Achtsamkeit aller Mitarbeitenden, beispielsweise Texte auf Folien bei Präsentationen vorzulesen. Geschätzt wird von Vorgesetzten, wenn Mitarbeitende mit Sehbehinderung proaktiv jeweils sagen, was sie benötigen und dass sie „anpassungsfähig“ sind.

Aus Sicht der befragten Vorgesetzten gelingt Menschen mit Sehbehinderung die Erledigung „gleichartiger“ Tätigkeiten besser als die Erledigung von ständig wechselnden Aufgaben. Einige Vorgesetzte

⁶¹ n gültig=103. Wortlaut der Frage gleich wie oben.

⁶² n gültig=267. Wortlaut der Frage: „Wenn ein Gerät, eine technische Applikation oder ein Raum für Sie nicht zugänglich sind/waren, gibt/gab es eine festgelegte Person, die Sie unterstützt/unterstützte?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁶³ n gültig=249. Wortlaut der Frage: „Kommt/kam es durch die Sehbehinderung/Blindheit zu Problemen am Arbeitsplatz mit Kollegen?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁶⁴ n gültig=167. Wortlaut der Frage: „Werden/wurden Sie bei Schwierigkeiten im Arbeitsalltag bezüglich der Sehbehinderung/Blindheit direkt darauf angesprochen oder werden Sie von Ihrem Vorgesetzten darüber informiert?“ Antwortmöglichkeiten: meistens direkt, meistens über Vorgesetzte).

⁶⁵ n gültig=278. Wortlaut der Frage: „Würden Sie sagen, dass Sie wegen der Sehbehinderung/Blindheit etwas mehr Zeit brauchen/gebraucht haben, um die gleiche Arbeit in guter Qualität zu machen wie Menschen ohne Sehbeeinträchtigung?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁶⁶ n gültig=171.

⁶⁷ n gültig=237. Wortlaut der Frage: „Bemerken Sie einen Unterschied zwischen dem, wie Sie Ihr Vorgesetzter behandelt im Gegensatz zu anderen Angestellten ohne Sehbehinderung/sehenden Angestellten?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

sprechen an, dass Mitarbeitende mit Sehbehinderung zum Teil mehr Zeit zur Erledigung von bestimmten Tätigkeiten benötigen würden, dies aber durch hohe Motivation und Gründlichkeit kompensiert werde. Mitarbeitende mit Sehbehinderung würden oft mehr leisten als in den jeweiligen Stellenprozenten vorgeschrieben. Schwierigkeiten ergeben sich zum Teil, wenn Mitarbeitende fremde Orte erreichen müssen, z.B. beim Besuch von Kundinnen und Kunden, insbesondere in grossstädtischer Umgebung.

Ein Punkt, der in den Gruppendiskussionen mit Vorgesetzten besonders hervorgehoben wurde, ist die zeitintensive Einrichtung eines barrierefreien Arbeitsplatzes und die Gewährleistung einer hindernisfreien Umgebung. Zum Teil dauert es mehrere Monate, bis ein effektiver Arbeitsablauf möglich ist. Dieser Prozess wird von Vorgesetzten als unentbehrlich angesehen, aufgrund des zeitlichen Aufwandes zum Teil aber auch als belastend erlebt.

Teilweise herrschen bei den Arbeitgebenden/Vorgesetzten Vorstellungen von einer deutlich herabgesetzten „Rentabilität“ von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung. So wird z.B. davon ausgegangen, dass in Zeiten von Budgetkürzungen und Effizienzsteigerungen Mitarbeitende mit Sehbehinderung nicht mithalten können (Vorurteile einer eingeschränkten Flexibilität u.a.) und dass diese bei Personalkürzungen deshalb von Massnahmen betroffen sein könnten. Diese Vorstellungen zeigen auf, dass hier aufgeklärt werden muss, wie effizient und wenig eingeschränkt diese Mitarbeitenden Leistungen erbringen.

Die qualitative Befragung in Modul 5 zeigt die grosse Bedeutung guter Vorgesetzter für die berufliche Situation von Menschen mit Sehbehinderung auf. Wechsel von Vorgesetzten sind deshalb häufig Risikofaktoren, weil das Verständnis für die Sehbehinderung wieder neu aufgebaut werden muss, oder wie es ein Interviewpartner ausdrückt:

Infolge einer Neuorganisation hat es auch einen neuen Chef gegeben. Und dann haben eigentlich die Probleme angefangen. (Interview Modul 5)

4.2.3 Zugängliche Informationen und hindernisfreie Umgebung

Betriebliche wie nicht-betriebliche Informationen sind für 72.5% zugänglich, für 27.5% hingegen nicht⁶⁸. Die Orte im Betrieb sind für einen Grossteil der Befragten (88.1%) ohne fremde Hilfe zugänglich⁶⁹.

Die drei grössten umweltbezogenen Herausforderungen sind für die Befragten in Modul 4 schlechtes Licht (72 Nennungen), Mobilität (55) und Softwareaktualisierungen (52). Der zuletzt genannte Punkt der Softwareaktualisierung zeigt, dass technologische Neuerungen auf der einen Seite eine berufliche Integration ermöglichen, andererseits diese aber auch erschweren können. Sehbehinderte und blinde Personen stehen oft vor grossen Herausforderungen, wenn in Unternehmen Soft- und Hardware erneuert wird und dadurch eine Anpassung der assistierenden Technologien bzw. lange Einarbeitungszeiten nötig sind.

63.5% der Befragten (146 Personen) nutzten das Angebot der Arbeitsplatzanpassung⁷⁰.

4.2.4 Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien

Die in SAMS befragten Vorgesetzten, die Mitarbeitende mit einer Sehbehinderung angestellt haben, äussern sich mehrheitlich positiv zur Beschäftigung von Menschen mit Sehbehinderung, auch wenn, wie bereits erwähnt, vereinzelt Vorurteile in Bezug auf eine deutlich herabgesetzte „Rentabilität“ von

⁶⁸ n gültig=211. Wortlaut der Frage: „Sind/waren betriebliche wie nicht-betriebliche Informationen (wie HR-Infos, Informationen für Sportmöglichkeiten, Menüpläne...) für Mitarbeitende mit Sehbehinderung/Blindheit zugänglich?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁶⁹ n gültig=268. Wortlaut der Frage: „Sind/waren alle Orte im Betrieb ohne fremde Hilfe zugänglich?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

⁷⁰ n gültig=230. Wortlaut der Frage: „Welche unterstützenden Angebote haben Sie in Anspruch genommen?“ (Antwortmöglichkeiten mit Mehrfachnennungen: sehbehindertentechnische Grundschulung, Low Vision Rehabilitation, Orientierung und Mobilitätsunterricht, lebenspraktische Fertigkeiten, Arbeitsplatz-Anpassung, andere).

Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit sichtbar werden. Bestehende Studien zeigen auf, dass Vorurteile von Arbeitgebenden häufig die Anstellung von Menschen mit einer Sehbehinderung verhindern (Benoit, Jansson, Jansenberger & Phillips, 2012, S. 977) oder die Kompetenzen von Personen mit Sehbehinderung unterschätzt werden (Keller, Schretzmann & Stegie, 1999; Zimmermann & Cuska, 2011). In einer neuen Studie aus den USA (McDonnall, O'Mally & Crudden, 2014) wurden beispielsweise Arbeitgeber über ihren Wissenstand befragt, wie Personen mit Sehbehinderung bestimmte Arbeitstätigkeiten erledigen. 67% konnten nicht angeben, wie typische Arbeitstätigkeiten von Menschen mit Sehbehinderung durchgeführt werden. Arbeitgebende, die diesbezüglich mehr Wissen hatten, zeigten auch positivere Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Massnahmen setzen deshalb sinnvollerweise (auch) bei der Sensibilisierung von Arbeitgebenden an (Metzger & Barril, 2004). Ausserdem werden Quoten als mögliche Massnahme propagiert, um die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern (Pro Infirmis, 2010). Golub (2006, S. 719) betont in seinen Empfehlungen die Verankerung der Einstellung, dass Diversity ein Gewinn und eine Stärke ist, im gesamten Unternehmen.

Veränderungen in Arbeitsprozessen (z.B. technische Neuerungen, Einführung einer neuen Software) führen zu neuen Herausforderungen für Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit, d.h. durch Veränderungen bei den Arbeitsabläufen oder technologische Neuerungen werden einmal erworbene Kompetenzen immer wieder geschwächt und müssen entsprechend angepasst werden. Die Auswirkungen von solchen Veränderungen auf Erwerbstätige werden von Arbeitgebenden zu wenig bedacht (Metzger & Barril, 2004) und zu wenig mit Einbezug der Betroffenen geplant.

57% der von Keller et al. (1999) interviewten 80 Personen sind der Ansicht, dass ihre Behinderung einen Einfluss auf die Zusammenarbeit mit Arbeitskolleginnen und -kollegen hat. Diese fühlen sich beispielsweise unsicher im Umgang mit ihren sehbehinderten oder blinden Kolleginnen und Kollegen, was z.B. dazu führt, dass Hilfestellungen, die nötig wären, unterlassen werden oder Unterstützung in nicht notwendigen Bereichen geleistet wird. In SAMS zeigt sich in Bezug auf die Interaktionen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen ein positiveres Bild als das, welches in der Studie von Keller et al. aufgezeigt wird.

4.3 Unterstützung durch Organisationen und das private Umfeld

4.3.1 Monetäre Unterstützung durch Renten

In Modul 4 wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie eine Rente irgendwelcher Art beziehen (Mehrfachnennungen). 42.8% der Fälle (119 Personen) erhalten eine IV-Rente, 39.2% (109) eine Hilflosenentschädigung. 28.4% der Interviewten (79) beziehen keine Rente. Wenige erhalten Ergänzungsleistungen (3.6% der Interviewten), SUVA-Renten (1.8%) oder anderes (10.4%)⁷¹.

In einer weiteren Frage wurde gefragt, wie viele Prozent Invalidität die Befragten von der IV anerkannt bekommen haben („theoretischer Invaliditätsgrad“). Bei den 105 Personen, die gemäss dem theoretischen Invaliditätsgrad einen Anspruch auf eine IV-Rente hätten, verteilen sich die Invaliditätsgrade folgendermassen: 6.7% haben einen Invaliditätsgrad von mindestens 40 Prozent (Viertelrente). 43.8% einen Grad von mindestens 50 Prozent (halbe Rente), 10.5% einen Invaliditätsgrad von mindestens 60 Prozent (Dreiviertelrente) und 39% haben mindestens 70 Prozent anerkannte Invalidität (ganze Rente).⁷²

Im Vergleich zur gesamten Bevölkerung machen Personen mit „Einschränkung der Sehfähigkeit“ bei den IV-Renten nur einen sehr kleinen Teil aus, d.h. im Jahr 2014 sind es 1.25% aller Rentenbeziehenden (BFS, 2015b).

⁷¹ n gültig=278. Aufgrund der Mehrfachnennungen ergeben die Zahlen nicht 100%.

⁷² n gültig=105.

In den qualitativen Interviews wird der Erhalt einer Rente als einfach erlebt, oder wie es ein Interviewpartner ausdrückt:

Bei einer Sehbehinderung ist die Sache relativ klar, es steht nicht zur Diskussion. Das ist vielleicht das einzig Positive. Es ist messbar, wenn man sehbehindert ist. (Interview Modul 5)

Durch das IV-Rentensystem in Stufen (Viertelrente, halbe Rente, Dreiviertelrente, ganze Rente) kann es in Einzelfällen zu sogenannten „Schwelleneffekten“ kommen, d.h. Lohnerhöhungen können dazu führen, dass IV-Renten gekürzt werden und den betroffenen Personen letztendlich weniger Geld zur Verfügung steht. Im Extremfall kann dies sogar bewirken, dass Lohnerhöhungen nicht akzeptiert werden können, um IV-Rentenkürzungen zu vermeiden. Dies hat auf betroffene Personen eine demotivierende Wirkung. Modul 2 zeigt zusätzlich auf, dass eine IV-Rente einerseits Hilfestellung ist, andererseits aber bei der Stellensuche als zusätzliches Stigma erlebt werden kann.

4.3.2 Unterstützende Organisationen

Auf die Frage, welche Organisationen im Berufsleben irgendeinmal Unterstützung boten⁷³, gaben 41.9% der Befragten (117 Personen) an, dass sie mindestens einmal von Beratungsstellen für Sehbehinderte unterstützt wurden. 38% (106) nutzten die IV-Berufsberatung, 34.8% den SBH Professional (97), 8.2% (23) das RAV und 13.6% der Fälle (38) gaben an, im Berufsleben nie eine Organisation zur Unterstützung beigezogen beziehungsweise genutzt zu haben. Eine Organisation, die bei den offen erhobenen Nennungen sehr auffiel, ist „Accesstech“. Weiter werden oft regional zuständige Beratungs- und Rehabilitationsstellen sowie die SBH-Basel/SRIHV genannt.

Die Ergebnisse aus Modul 5 zeigen, dass bei den Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) zum Teil wenig geholfen werden konnte, da die Angestellten aus Sicht der befragten Personen wenig vertraut sind mit den spezifischen Anforderungen und Fragen von Menschen mit Sehbehinderung.

Obschon zahlreiche Hilfsangebote für Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit existieren, fehlt den einzelnen Personen oft der Überblick über das Angebot. Zuweisungen zu bestimmten Stellen sind deshalb eher zufällig. Ein Bedarf scheint vereinzelt auch nach Hilfestellungen durch Betroffene zu bestehen, z.B. in der Art eines Blogs, in welchem man sich über positive Erfahrungen mit bestimmten assistierenden Technologien austauschen könnte und eine Art „positive Vorbilder“ hätte.

4.3.3 Private Unterstützung

Auch das private Umfeld von Menschen, die blind oder sehbehindert sind, spielt eine wichtige unterstützende Rolle im Berufsleben. So geben 31.3% der in Modul 4 Befragten an, dass ihnen manchmal Privatpersonen geholfen haben Dinge zu erledigen, die sie für den Beruf brauchen bzw. gebraucht haben. 68.7% nutzen diese Unterstützung nicht⁷⁴. Diejenigen, die die Hilfe aus dem privaten Umfeld beruflich in Anspruch nehmen, geben vor allem die Partnerin bzw. den Partner (48 Nennungen) als Hauptunterstützende an bzw. unspezifisch „die Familie“ (42 Nennungen). Diese Privatpersonen helfen vor allem, indem sie Texte vorlesen (43), Informationen zugänglich machen (40) oder die sehbehinderte/blinde Person mit dem Auto zur Arbeit bringen (32).

Neben den Ergebnissen aus Modul 4, wird in den qualitativen Interviews der Module 2, 5 und den Zusatzgesprächen zu Modul 4 die hohe Bedeutung des privaten Umfeldes deutlich. Auch auf Personen ohne Sehbehinderung/Blindheit dürfte zutreffen, dass ein unterstützendes privates Umfeld beruflich wichtig ist, bei Personen mit Sehbehinderung/Blindheit trägt dieses aber vielfach dazu bei, dass Hindernisfreiheit im Beruflichen gegeben ist (mit Hilfe der oben erwähnten Tätigkeiten) und dass Betroffene mit Phasen der Erwerbslosigkeit und schwieriger Stellensuche besser umgehen können. Die

⁷³ n gültig=279. Genauer Wortlaut der Frage: „Welche Organisationen halfen Ihnen in Ihrem bisherigen Berufsleben?“ (Mehrfachantwortmöglichkeiten: Beratungsstelle für Sehbehinderte, Eingliederungsstelle Basel, IV-Berufsberatung, RAV, Andere, keine).

⁷⁴ n gültig=281. Wortlaut der Frage: „Helfen/Halfen Ihnen manchmal Privatpersonen Sachen zu erledigen, die Sie für den Beruf brauchen bzw. gebraucht haben?“

Rolle der Eltern wurde in den Interviews am Rande thematisiert, sowohl in positiver Hinsicht (Eltern als Integrationsförderer) als auch negativ konnotiert (Eltern durch fehlende Kenntnis bezüglich Sehbehinderung als Integrationsverhinderer).

4.3.4 Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien

Die Problematik der Schwelleneffekte, die sich bei SAMS zeigte, ist ein bekanntes Dilemma, welches sich bei IV-Renten (Bieri & Gysin, 2010) wie auch in anderen Systemen der sozialen Sicherheit (Ehrler, Knupfer & Bochler, 2012) zeigt. Bieri und Gysin (2010, S. 47) kommen in ihrem Vergleich des bestehenden Rentensystems in Stufen sowie eines fiktiven stufenlosen Systems zum Schluss, dass Stufensysteme aufgrund der Schwelleneffekte Arbeitsanreize verringern, wohingegen stufenlose Systeme „in der Regel zur Verbesserung der Arbeitsanreize“ führen (ebd., S. 47). In der IV-Revision 6b wurde ein stufenloses Rentensystem vorgeschlagen. Das Massnahmenpaket dieser Revision wurde vom Parlament jedoch abgelehnt.

Die Wichtigkeit spezialisierter Arbeitsberatungsstellen für Menschen mit Sehbehinderung zeigt sich bei SAMS und wird auch in bisherigen Studien hervorgehoben (Bach, 2011, S. 267).

Bisher wenig thematisiert und erforscht wurde allerdings die Rolle, welche das private Umfeld in Hinblick auf die berufliche Laufbahn spielt. Bezüge finden sich zur Rolle der Eltern. So konnten Goertz, van Lierop, Houkes und Nijhuis (2010, S. 410) in einem systematischen Review von qualitativen und quantitativen Studien zu Erwerbsquoten von blinden und sehbehinderten Personen das Zutrauen der Eltern als einen wichtigen Faktor eruieren, der in positivem Zusammenhang mit Erwerbsquoten steht.

4.4 Personenbezogene Faktoren

Faktoren, die zu einer als positiv wahrgenommenen beruflichen Laufbahn und Arbeitssituation beitragen, sind gemäss Ergebnissen von SAMS die Folgenden: proaktives Handeln, realistische Selbsteinschätzung, kreative Strategien zur Überwindung von Hindernissen, Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Hilfsmittelakzeptanz und Hilfsmiteleinsatz, überdurchschnittliches Engagement, Bereitschaft zur ständigen Qualifizierung, eine positive Lebenseinstellung, soziale Kompetenzen und „Work-Life-Balance“. Ein Teil dieser Faktoren ist nicht spezifisch für Personen mit Sehbehinderung, sondern macht den Erfolg beruflicher Laufbahnen generell aus. Andere Faktoren wiederum sind spezifisch für die Situation von Menschen, die blind oder sehbehindert sind. In den folgenden Unterkapiteln werden sowohl eher allgemeine (siehe 4.4.1 und 4.4.5) als auch spezifische Faktoren (siehe 4.4.2 bis 4.4.4) beschrieben.

4.4.1 Handlungsstrategien

In Modul 2 wurde eine Typologie von vier Handlungsstrategien ausgearbeitet. Es sind dies folgende Strategien, die eine bestehende Typologie von Zempel (2002) um den Typus der vermeidenden Handlungsstrategie erweitert.

- Planende Handlungsstrategie (vorausschauendes, systematisches Handeln, Alternativpläne und präventive Massnahmen werden entwickelt)
- Momentane Handlungsstrategie (Entscheidungen werden erst getroffen, wenn die Situation dies erfordert)
- Flexible Handlungsstrategie (flexibel in der Zielorientierung. Entscheidungen werden versuchsweise und punktuell getroffen, Metaplan der Betroffenen vorhanden, aber für Aussenstehende nicht immer erkennbar)
- Vermeidende Handlungsstrategie (aktives Handeln wird eher vermieden, man lässt die Dinge geschehen).

Die Ergebnisse aus den Interviews in Modul 2 zeigten die Bedeutung der Handlungsstrategien für eine berufliche Integration: Die Anwendung einer planenden oder flexiblen Handlungsstrategie fördert eine erfolgreiche und als positiv wahrgenommene berufliche Integration, wohingegen eine momentane sowie vermeidende Handlungsstrategie eher zu einer negativ wahrgenommenen beruflichen Situation führen.

4.4.2 Kommunikation der Sehbehinderung

Die Kommunikation der Sehbehinderung stellt sich als zentraler Erfolgsfaktor im Berufsleben sehbehinderter und blinder Menschen heraus, d.h. eine offene Kommunikation der Sehbehinderung/Blindheit zeigt sich als wichtiger Erfolgsfaktor im Berufsleben. In Modul 4 ist ersichtlich, dass 76.1% ihre Behinderung im Bewerbungsschreiben, im Bewerbungsgespräch oder bei Arbeitsbeginn thematisieren. 15.3% kommunizierten hingegen erst, wenn eine Arbeit schwierig zu erledigen war, und 8.5% haben am Arbeitsplatz noch nie ihre Sehbehinderung thematisiert⁷⁵.

Personen, bei welchen es zu einer Verschlechterung des Sehvermögens gekommen ist, haben in 46.9% der Fälle nur die Vorgesetzten informiert, in 38.1% alle, die mit ihnen zu tun haben. Der Rest informierte ausschliesslich enge Kolleginnen und -kollegen (8.1%) bzw. gar niemanden (6.9%)⁷⁶. Eine offene Information über die Verschlechterung des Sehvermögens führt in 68.5% der Fälle zu Anpassungen, in 31.5% hingegen nicht⁷⁷.

Interessant ist der Zusammenhang zwischen offener Kommunikation der Sehbehinderung und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, die bereits in Kapitel 4.1.4 angesprochen wurde. Personen, die offen über die Sehbehinderung sprechen, sind mehr als sechs Mal zufriedener als Personen, die dies nicht tun.

Aus dem qualitativen Modul 2 wurden drei Arten der Kommunikation eruiert: die proaktive, die reaktive sowie die vermeidende Kommunikation. Bei der proaktiven Kommunikation wird die Sehbehinderung/Blindheit thematisiert, bevor Herausforderungen oder Probleme anstehen. Die Befragten tun dies aus verschiedenen Gründen, z.B., weil sie ihr Umfeld sensibilisieren möchten, aufgrund negativer Erfahrungen mit vorgängiger vermeidender Kommunikation, um aktiv die Kontrolle übernehmen zu können, aus Fairnessgründen oder weil sie positive Zuschreibungen (z.B. ausgeprägter Spür- und Tastsinn) nutzen möchten. Bei der reaktiven Handlungsstrategie wird die Beeinträchtigung erst dann thematisiert, wenn nachgefragt wird oder sich bestimmte Hindernisse im Arbeitsalltag ergeben.

Ein Beispiel für die reaktive Strategie findet sich z.B. in folgendem Interviewzitat aus Modul 5:

Ich informiere immer dann, wenn ich das Gefühl habe, es ist eine Situation, in der es wichtig ist, dass man mich richtig einschätzt. (Interview Modul 5)

Ich sage es (in der Regel) niemandem. Nicht, weil ich nicht dazu stehe, sondern weil es gar nicht nötig ist. Es erzählt ja auch nicht jeder, dass er einen komischen Zehennagel hat oder was auch immer. Und wenn es denn wichtig ist, dem anderen nützt oder dem Thema, der Zukunft, der Zusammenarbeit oder was auch immer, hilfreich ist, dann sage ich es. (Zusatzinterview Modul 4)

Bei der vermeidenden Kommunikation wird die Sehbehinderung nicht thematisiert, weil sie entweder als selbstverständlicher Teil der eigenen Persönlichkeit angesehen wird, die nicht aktiv kommuniziert werden muss, weil die Befürchtung besteht, in Kompetenzen auf die Sehbehinderung reduziert zu werden oder weil die betreffende Person ihre Sehbehinderung (noch) nicht akzeptiert hat.

⁷⁵ n gültig=176. Wortlaut der Frage: „Wann haben Sie über Ihre Sehbeeinträchtigung informiert?“

⁷⁶ n gültig=160. Wortlaut der Frage: „Wen informieren/informierten Sie, wenn es zu einer Verschlechterung der Sehbeeinträchtigung kommt/kam?“ (Antwortmöglichkeiten: enge Kollegen; nur Vorgesetzte; alle, die mit mir zu tun haben, niemanden).

⁷⁷ n gültig=124. Wortlaut der Frage: „Werden/wurden daraufhin Anpassungen unternommen?“ (Antwortmöglichkeiten: ja, nein).

Eine quantitative Analyse der drei Kommunikationsformen bei sehbehinderten Personen (exkl. Personen, die blind sind) ergibt in Modul 4 76.1%, die proaktiv informieren, 15.3%, die reaktiv informieren und 8.5 %, die eine eher vermeidende Kommunikationsstrategie wählen⁷⁸.

Eine proaktive Kommunikation wird auch in den Gruppendiskussionen mit Vorgesetzten als wichtig für die Integration der betroffenen Mitarbeitenden im Team erachtet. Wichtig ist gemäss den Vorgesetzten allerdings auch, dass mit der Kommunikation keine Stigmatisierung und Zuschreibung von bestimmten Kompetenzen oder fehlenden Kompetenzen stattfindet.

Das Ergebnis der hohen Bedeutung einer offenen Kommunikation der Sehbehinderung wird auch in Modul 5 bestätigt. Hier zeigt sich, dass eine Nicht-Kommunikation zum Verlust des Arbeitsplatzes führen kann. Ein Interviewpartner hat beispielsweise gekündigt, weil er bestimmte Dokumente nicht mehr lesen konnte und gab an, sich beruflich neu orientieren zu wollen.

Das „coming-out“ setzt eine gewisse Akzeptanz der Sehbehinderung und ihrer damit verbundenen Chancen und Einschränkungen voraus, wie die Ergebnisse aus den Modulen 2 und 5 nahe legen.

In Modul 2 zeigte sich zudem, dass umfeldbedingte Faktoren die offene Kommunikation der Sehbehinderung im beruflichen Umfeld positiv oder negativ beeinflussen. So trägt ein verständnisvolles und wohlwollendes Arbeitsumfeld und -team positiv dazu bei, dass Betroffene offen über ihre Sehbehinderung sprechen können.

Zusammengefasst gesagt scheint die offene Kommunikation positive Berufsverläufe zu begünstigen, indem dadurch Hilfestellungen oder Arbeitsplatzanpassungen überhaupt möglich werden. Umfeldfaktoren (Arbeitsumfeld etc.) bestimmen zu einem grossen Teil, ob eine Sehbehinderung/Blindheit überhaupt kommuniziert wird.

4.4.3 Akzeptanz und Nutzung assistierender Technologien

62.6% aller Befragten nutzen Hilfsmittel (im vorliegenden Bericht häufig auch mit „assistierenden Technologien“ bezeichnet), um arbeiten zu können. 37.4% kommen ohne jegliche Art der Unterstützung aus⁷⁹.

Insbesondere elektronische Hilfsmittel sind häufig im Einsatz (89.8% der Hilfsmittelnutzenden benötigen diese⁸⁰), aber auch optische Hilfsmittel (65.9% der Hilfsmittelnutzenden⁸¹) sowie Hilfsmittel für die Mobilität (63.6% der Hilfsmittelnutzenden⁸²) werden in Anspruch genommen. Etwas weniger benötigt werden taktile Hilfsmittel: 35.2% der Hilfsmittelnutzenden arbeiten damit⁸³.

Bei den elektronischen Hilfsmitteln sind es die Sprachausgabe- (97 Personen) sowie Vergrösserungsprogramme (92 Personen), die am häufigsten genutzt werden. Bei den optischen Hilfsmitteln gibt es am meisten Nennungen bei den Lesegeräten (54), bei Lupen (53) und einer angepassten Beleuchtung (53). Bei den Hilfsmitteln für die Mobilität ist es insbesondere der weisse Stock (107 Personen) und der Führerhund (19), die genutzt werden, bei den taktilen Hilfsmitteln die Braillezeile (45) und die Perkinsmaschine (40).

Für den Einsatz der Hilfsmittel ist das Verständnis der Vorgesetzten wichtig. Modul 5 zeigt auf, dass insbesondere bei befristeten Anstellungen die Arbeitgeber den Aufwand zur Einrichtung eines hinderisfreien Arbeitsplatzes scheuen:

Mein Arbeitgeber hatte immer im Hinterkopf: Sie geht ja dann wieder. (Interview Modul 5)

⁷⁸ n gültig=176 (nur Personen mit Sehbehinderung). Rekodierung einer bestehenden Variablen.

⁷⁹ n gültig= 281. Die Auswertung ist eine Kombination der zwei Fragen „Benötigen Sie aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit Unterstützung, um arbeiten zu können?“ und „Benutzen/Benutzten Sie Hilfsmittel, um arbeiten zu können?“ (Antwortkategorien bei beiden Fragen: ja, nein).

⁸⁰ n gültig=176.

⁸¹ n gültig=176.

⁸² n gültig=176.

⁸³ n gültig=176.

In Einzelfällen verhindern betriebliche Einschränkungen im IT-Bereich, dass bestimmte Software installiert werden darf.

4.4.4 Kompensation als Chance und Gefahr

Modul 4 zeigt – wie bereits in Kapitel 4.2.2 beschrieben – auf, dass ein Grossteil der interviewten Personen (72.3%⁸⁴) aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit mehr Zeit benötigt, um die Arbeiten in guter Qualität erledigen zu können. In den qualitativen Interviews der Module 2 und 5 wird ausserdem immer wieder auf das überdurchschnittliche Engagement hingewiesen, welches nötig ist, um als sehbehinderte oder blinde Person im Arbeitsleben zu reüssieren. Auch bei Personen ohne Sehbehinderung ist ein solches Engagement sicherlich förderlich für die berufliche Laufbahn. Spezifisch sind bei Personen, die blind oder sehbehindert sind aber die Kompensationsstrategien, aus welchen das überdurchschnittliche Engagement hauptsächlich besteht. Wenn das Arbeitspensum nicht bewältigt werden kann, werden Aufgaben häufig mit nach Hause genommen und in der Freizeit erledigt. Zum Teil wird deutlich mehr gearbeitet als tatsächlich bezahlt ist. Der zusätzliche Zeitaufwand, der durch die Sehbehinderung entstehen kann, wird vielfach auf eigene Kosten kompensiert, oder wie es eine Interviewpartnerin ausdrückt:

Den Stress habe ich eigentlich dann selber getragen und einfach versucht, den Anforderungen zu genügen.
(Interview Vorstudie)

In einem anderen Interview erwähnt eine Person, dass sie bei der Arbeit langsamer vorwärts komme bei der Arbeit und dann ständig den Eindruck habe, sie müsse diesen Zeitverlust eigenständig kompensieren, oder in den Worten der befragten Person:

Ich habe eigentlich latent das Gefühl, ich bin zu langsam, ich mache zu wenig, ich bin immer unter Druck.
(Interview Vorstudie)

Insbesondere bei Personen, bei welchen es im Verlauf der beruflichen Tätigkeit zu einer Verschlechterung des Sehvermögens gekommen ist, ist diese Kompensationsstrategie mit viel Energie und Aufwand verbunden.

Bei mehreren Interviewten der qualitativen Module wird deutlich, dass das überdurchschnittliche Engagement die Gefahr einer Erschöpfung birgt, oder wie es ein Interviewpartner formuliert:

Man muss sich immer beweisen. Das ist es, was einen manchmal ein bisschen an die Grenze bringt. (Interview Modul 5)

4.4.5 Geschlecht und Ausbildung

In Modul 4 wurden für acht zentrale Variablen (Beschäftigungsgrad, IV-Rente, Lohn, Arbeitszufriedenheit, Betriebszugehörigkeitsdauer, Beurteilung Lohn als gerecht, Integration ins Team, respektiert von Team⁸⁵) Zusammenhänge zum Geschlecht der Interviewten, zur Ausbildungsstufe, zum Schweregrad der Sehbeeinträchtigung sowie zum Zeitpunkt des Eintretens der Sehbehinderung/Blindheit analysiert. Die Erkenntnisse zu den beiden letztgenannten Aspekten werden in Kapitel 4.5 thematisiert.

In Bezug auf die Ausbildung (Sek I, Sek II oder Tertiärstufe) zeigt sich, dass Personen mit Tertiärbildung signifikant höhere Löhne (>7000 CHF/Monat: 65.3%) haben als Personen der Sek. II (>7000 CHF/Monat: 21.1%) oder Sek. I. (>7000 CHF/Monat: 18.6%)⁸⁶. Sie beziehen weniger häufig eine IV-Rente (64.7% keine IV-Rente) als Personen mit Sek I (50% keine IV-Rente) und Sek II Abschluss

⁸⁴ n gültig=281.

⁸⁵ Sämtliche Analysen erfolgten mit Hilfe des Chi-Quadrat-Tests (auch wenn die abhängige Variable ordinales Skalenniveau hatte). Angaben zu den abhängigen Variablen: Beschäftigungsgrad: Vollzeit/Teilzeit; IV-Rente: ja, nein; Lohn: 0 bis 7000, >7000, Arbeitszufriedenheit: zufrieden, unzufrieden (teils/teils wurde zu „unzufrieden“ gezählt); Betriebszugehörigkeitsdauer: unter 6 Jahre, 6 und mehr Jahre; Lohn als gerecht beurteilt: ja, nein; Teamintegration: ja, nein; Respektiert im Team: ja, nein.

⁸⁶ n gültig=111 (Auswertung nur in Bezug auf Vollzeitstellen); Chi-Quadrat p=0.000.

(55.6% keine IV- Rente)⁸⁷. Tertiärgebildete sind ausserdem zufriedener mit ihrer Arbeitssituation⁸⁸. Die beiden zuletzt genannten Resultate sind allerdings nicht signifikant.

Statistisch hochsignifikant sind allerdings drei Resultate in Bezug auf das Geschlecht. Frauen arbeiten signifikant häufiger Teilzeit (76.1%; Männer: 45.5%⁸⁹) und verdienen weniger als die Männer. Frauen machen bei den Nettoeinkommen über 7000 Franken pro Monat nur 21.7% aus, bei den Männern sind es 44.3%⁹⁰. Ihre Betriebszugehörigkeit ist ausserdem kürzer als diejenige von Männern: 49% der Frauen sind sechs und mehr Jahre im selben Betrieb angestellt, bei den Männern sind dies 66.9%⁹¹.

4.4.6 Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien

Für die Schweiz stellen Zimmermann und Cuska (2011) den Zusammenhang zwischen der Kommunikation der Sehbehinderung und der Hilfsmittelnutzung dar. In einer kleinen Umfrage stellten sie fest, dass Personen, die ohne Sehbehinderung eingestellt werden und dann immer schlechter sehen, aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes die Sehbehinderung und damit verbundene Einschränkungen nicht kommunizieren und deshalb häufig keine Hilfsmittel einsetzen. Zimmermann und Paul nennen diese Gruppe von Personen in ihrer Typologie deshalb auch die „unsichtbar Sehbehinderten“.

Als Indikator für eine offene Kommunikation der Sehbehinderung könnte unter anderem die „offizielle Registration“ angesehen werden, die in einigen Ländern möglich ist. Für den europäischen Raum untersuchten Mojon-Azzi, Sousa-Poza und Mojon (2010) den Einfluss von Sehbeeinträchtigung auf die Beschäftigungssituation in 11 europäischen Ländern und in Israel. Die Studie ergab, dass sehbehinderte Arbeitnehmende, welche sich nicht offiziell als sehbehindert registrieren liessen, signifikant unzufriedener mit ihrer Arbeitsstelle waren, sie fühlten sich zudem stärker eingeschränkt in ihrer Entscheidungsfreiheit, hatten den Eindruck, weniger Möglichkeiten zu haben, ihre Kompetenzen und Fertigkeiten weiterzuentwickeln und gaben an, weniger Unterstützung und geringere Wertschätzung sowie einen inadäquaten Lohn zu erhalten. Zudem gaben sie im Vergleich zu jenen, die ihre Sehbeeinträchtigung offiziell registrieren liessen, häufiger an, dass sie sich vorzeitig pensionieren lassen möchten.

Golub (2006, S. 722) sieht die Akzeptanz der Sehbehinderung als Voraussetzung für eine offene Kommunikation, worunter er auch klare Aussagen bezüglich des Hilfsbedarfs versteht.

In mehreren Studien zeigt sich der Zusammenhang zwischen der Nutzung assistierender Technologien und beruflichem Erfolg: Gemäss Golub (2006, S. 722) sind Kompetenzen in der Nutzung von assistierenden Technologien ein wichtiger Faktor für den Erfolg. Bell und Mino (2013) fanden einen positiven Zusammenhang zwischen der Nutzung von Hilfsmitteln und höherem Lohn, höherer Arbeitszufriedenheit und höheren Beschäftigungsraten. Auch im systematischen Review von qualitativen und quantitativen Studien zu Erwerbsquoten von blinden und sehbehinderten Personen (Goertz et al., 2010, S. 410) erwies sich der Hilfsmiteleinsatz als ein Faktor, der in Zusammenhang mit höheren Erwerbsquoten steht (siehe auch Fok, Polgar, Shaw & Jutai, 2011; Pellerin, 2010).

Doch die Hilfsmittelnutzung hängt nicht nur von der betroffenen Person ab, sondern auch von der Bereitschaft der Arbeitgebenden zur Arbeitsplatzanpassung. Informationstechnologien können Menschen mit Sehbehinderung das Berufsleben erleichtern, aber zum Teil auch erschweren. Erschwerend ist für blinde und sehbehinderte Personen, wenn notwendige Anpassungen mit Verzögerungen erfolgen oder bei gewissen am Arbeitsplatz vorhandenen IT-Produkten eine Anpassung gar nicht möglich ist (Lainé, 2010).

Chancen und Gefahren der „Kompensation“ wurden in bisherigen Studien nicht thematisiert.

⁸⁷ n gültig=282; Chi-Quadrat p=0.072.

⁸⁸ n gültig=245; Chi-Quadrat p=0.082.

⁸⁹ n gültig=282; Chi-Quadrat p=0.000.

⁹⁰ n gültig=111 (Auswertung nur in Bezug auf Vollzeitstellen); Chi-Quadrat p=0.049..

⁹¹ n gültig=245; Chi-Quadrat p=0.005.

Übereinstimmend zu den Resultaten von SAMS hält die Studie von Clements, Douglas und Pavey (2011) fest, dass der Bildungsabschluss mit Abstand den grössten Einfluss auf die erfolgreiche Stellensuche und Beschäftigung hat und dass Stellensuchende ohne Ausbildung oder Hochschulabschluss es als ausserordentlich schwierig empfinden, eine gesicherte Beschäftigung zu finden.

4.5 Körperfunktionen und -strukturen

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob und, wenn ja, welchen Zusammenhang es zwischen der „Schädigung“ und dem beruflichen Erfolg von Menschen, die blind oder sehbehindert sind, gibt. Hierbei interessieren insbesondere folgende Punkte:

- Unterscheidet sich die berufliche Situation von Personen, die während des Berufslebens blind oder sehbehindert wurden von denjenigen, die vor bereits vor der beruflichen Integration sehbehindert oder blind waren?
- Unterscheidet sich die berufliche Situation von Personen nach Schweregrad ihrer Sehbehinderung?⁹²
- Unterscheidet sich die berufliche Situation von Personen, die neben einer Sehbehinderung auch eine Hörschädigung haben von denjenigen, die nicht hörbehindert sind?

Die Fragen werden anhand der Erkenntnisse aus den Modulen 2, 4 und 5 dargestellt. In Bezug auf Modul 4 wurden acht zentrale Variablen (Beschäftigungsgrad, IV-Rente, Lohn, Arbeitszufriedenheit, Betriebszugehörigkeitsdauer, Beurteilung Lohn als gerecht, Integration ins Team, respektiert von Team) analysiert und wenn möglich statistische Zusammenhänge berechnet. Zur Beantwortung der dritten Frage wurden aufgrund der kleinen Fallzahl (nur 17 Personen geben an, neben der Sehbehinderung auch eine Schwerhörigkeit zu haben) keine statistischen Tests auf Signifikanz durchgeführt, sondern nur einzelne Prozente dargestellt.

4.5.1 Zeitpunkt der Sehbehinderung

In Modul 2 wurden vier verschiedene berufsbiographische Verlaufsmuster herausgearbeitet. Es sind dies der hindernisfreie Verlauf (Typ 1), die punktuelle Hinderung (Typ 2), die episodale Hinderung (Typ 3) und die durchgängige Hinderung (Typ 4). Beim hindernisfreien Verlauf erleben die Betroffenen zwar spezifische Herausforderungen, die sie aber nicht im Sinne von Brüchen oder Hindernissen beschreiben oder erleben. Bei der punktuellen Hinderung sind die Betroffenen mit einmaligen oder punktuellen Brüchen und Hindernissen in ihrem Berufsleben, die in Zusammenhang mit der Sehbeeinträchtigung oder Blindheit stehen, konfrontiert. Bei der episodalen Hinderung erleben die Betroffenen mehrmalige Brüche in ihrem Berufsleben, die sich in verschiedenen Abschnitten zeigen und die nicht ausschliesslich auf die Sehbehinderung/Blindheit zurückzuführen sind. Bei der durchgängigen Hinderung nehmen die Betroffenen dauerhafte Brüche aufgrund ihrer Sehbeeinträchtigung oder Blindheit wahr.

Der Vergleich der Gruppe-vor (18 Personen, die vor der beruflichen Integration blind oder sehbehindert wurden) und der Gruppe-während (28 Personen, die während des Berufslebens blind oder sehbehindert wurden)⁹³ zeigt in Bezug auf die eben geschilderte Typologie folgende Unterschiede:

⁹² In Modul 4 wurde der Schweregrad der Sehbehinderung mit Hilfe einer Selbsteinschätzung der Betroffenen erfragt. Wortlaut der Frage war: „Wie stark ausgeprägt ist Ihre Sehbehinderung?“ (Antwortmöglichkeiten: ich bin blind; leicht/mittel/schwer sehbehindert). Da medizinische Messungen bei der Erhebungsart in Modul 4 nicht möglich waren und weitergehende Fragen (z.B. nach Visus-Kategorien, Korrektur/Vergrösserungsbedarf) die Befragten zum Teil überfordert hätten, entschied sich das Forscherteam in Absprache mit dem Auftraggeber und der Begleitgruppe zu oben genannter Frage.

⁹³ Die Gruppe-vor und Gruppe-während unterscheiden sich in Modul 4 und in Modul 2 leicht voneinander, d.h. in Modul 2 wurde auch die Berufseinmündungsphase zur Gruppe-während gezählt, während diese Personen in Modul 4 zur Gruppe-vor gezählt wurden. Da in Modul 2 aber nur eine Person in der Berufseinmündungsphase blind bzw. sehbehindert geworden ist, sind die Gruppen in Modul 2 und Modul 4 trotzdem vergleichbar.

Hindernisfreie Verläufe finden sich sowohl bei Personen, deren Sehbehinderung vor der beruflichen Integration eingetreten ist als auch bei Personen, die erst im Verlauf des Erwerbslebens blind oder sehbehindert wurden. Bei der Gruppe-während zeigt sich aber, dass nur Personen einen ungehinderten Verlauf aufweisen, die bei Eintreten der Sehbehinderung/Blindheit bereits 16 oder mehr Jahre Berufserfahrung aufweisen konnten. Die Personen der Gruppe-während mit ungehinderten Verlauf profitieren von einem grossen Kontakt- und Beziehungsnetz und betonen ihre eigene Leistung als wichtigen Erfolgsfaktor. Sie arbeiteten vor Eintreten der Sehbehinderung zum Teil bereits in Tätigkeitsfeldern, die sich für Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit als gut geeignet erweisen. Bei der Gruppe-vor spielen bei hindernisfreien Verläufen eher langfristige Handlungsstrategien sowie Kompensationsstrategien eine Rolle.

Bei der Gruppe-vor gibt es den Typus der durchgängigen Hinderung nicht, während bei der Gruppe-während bei vier Personen auch durchgängige Hinderungen vorkommen, und zwar ausschliesslich bei Personen, bei welchen erst nach 16 oder mehr Jahren nach der Berufseinmündungsphase die Sehbehinderung/Blindheit eintrat. Diese Personen arbeiten vorwiegend Teilzeit, oft lediglich rund 20 bis 30 Prozent und dies in einem ihnen nicht angestammten Tätigkeitsfeld, welches sie als unpassend für ihre erworbenen Kompetenzen empfinden. Diese Befragten fühlen sich „an den Rand gedrängt“ und wenden mehrheitlich vermeidende Handlungsstrategien an.

Die beiden anderen Typen (episodale Hinderung sowie punktuelle Hinderung) kommen in beiden Gruppen vor.

Bei der Gruppe-vor wurde ausserdem ein möglicher Zusammenhang zwischen Art der Schulform (integrativ, Schule für sehbehinderte und blinde Kinder, Mix integrativ und separativ) und den berufsbiographischen Verlaufsmustern genauer analysiert. In den Daten zeigte sich allerdings kein derartiger Zusammenhang.

Aus den Daten in Modul 4 wurden, wie bereits erwähnt, acht Variablen genauer analysiert, wobei das Eintreten der Sehbehinderung für diese vereinfachte Analyse in zwei Ausprägungen gemessen wurde (Eintreten der Sehbehinderung vor 25-jährig, Eintreten der Sehbehinderung 25+-jährig).

Beim Vergleich der Personen nach Eintreten der Sehbehinderung lassen sich in Modul 4 zwei Unterschiede finden, die statistisch signifikant sind: Personen, deren Sehbehinderung nach dem 25. Lebensjahr eingetreten ist, haben signifikant häufiger eine IV-Rente (53.1%) als Personen, die vor 25 blind oder sehbehindert wurden (37.8%)⁹⁴. Sie beurteilen ihren Lohn ausserdem weniger häufig als gerecht (79.5%) als Personen, die vor 25 blind oder sehbehindert wurden (89.2%)⁹⁵. Alle weiteren Variablen ergaben keine signifikanten Unterschiede. Es zeigt sich aber, dass Personen, die im Alter 25+ blind oder sehbehindert wurden, in Bezug auf mehrere Variablen schlechtere Werte aufweisen als Personen, die vor 25 blind oder sehbehindert wurden. Sie haben weniger gute Löhne (31.3% haben Nettolöhne über 7000 Franken) als Personen, die bereits vor der beruflichen Integration sehbehindert oder blind wurden (43% haben Löhne über 7000 Franken)⁹⁶. Sie sind ausserdem etwas unzufriedener mit der Arbeitssituation (71% geben zufrieden/sehr zufrieden an im Vergleich zu 76.7% bei der Vergleichsgruppe⁹⁷). Dafür fühlt sich die Gruppe 25+ zu 100% ins Team integriert (bei der Vergleichsgruppe sind es 95.7%⁹⁸) und arbeitet etwas weniger lange beim selben Betrieb (55.1% haben eine Betriebsdauer von sechs und mehr Jahren, bei der Vergleichsgruppe sind es 61.4%)⁹⁹.

Wie bereits in Kapitel 4.1.2 gezeigt, mussten Personen, deren Sehbehinderung erst während der beruflichen Integration eingetreten ist, signifikant häufiger den Beruf wechseln (42.5%) als Befragte, die vor der beruflichen Integration blind oder sehbehindert wurden (25.8%)¹⁰⁰.

⁹⁴ n gültig=282; Chi-Quadrat p=0.019.

⁹⁵ n gültig=267; Chi-Quadrat p=0.038.

⁹⁶ n gültig=111 (nur Vollzeitbeschäftigte einbezogen); Chi-Quadrat p=0.250.

⁹⁷ n gültig=245. Chi-Quadrat p=0.354.

⁹⁸ n gültig=256. Testvoraussetzungen nicht gegeben.

⁹⁹ n gültig=245. Chi-Quadrat p=0.367.

¹⁰⁰ n gültig=278. Chi-Quadrat p=0.006.

4.5.2 Grad der Sehbehinderung

Zum Grad der Sehbehinderung finden sich mehrheitlich in Modul 4 Angaben. Der Grad der Sehbehinderung wurde für die Vergleichsanalysen in drei Stufen eingeteilt: leicht, mittel, schwer/blind.

Statistisch signifikant sind keine der für die acht Variablen geprüften Unterschiede. Trotzdem gibt es nennenswerte Zusammenhänge: Personen, die stark sehbehindert oder blind sind, beziehen häufiger eine IV-Rente (47.5%) als Personen, die leicht (25.9%) oder mittel (36.6%) angeben¹⁰¹. Stark Sehbehinderte oder Blinde sind am zufriedensten mit der Arbeitssituation (77% im Vergleich zu 73.1% bei der Gruppe „leicht“ und 70.3% bei der Gruppe „mittel“)¹⁰². Personen, die mittelstark sehbehindert sind, haben den kleinsten Prozentanteil bei den Einkommen über 7000 Franken (30.8% im Vergleich zu 43.8% bei den leicht Sehbehinderten und 39.4% bei den stark Sehbehinderten oder Blinden¹⁰³). Diese mittlere Gruppe hat ausserdem den tiefsten Anteil an Vollzeit-Erwerbstätigen (36.6% im Vergleich zu 59.3% bei der Gruppe „leicht“ und 40.3% bei der Gruppe „stark“¹⁰⁴).

Die Betriebszugehörigkeitsdauer ist bei allen drei Gruppen etwa gleich. Sechs und mehr Jahre im selben Betrieb sind 53.8% der Gruppe „leicht“, 59.4% der Gruppe „mittel“ und 59.9% der Gruppe „stark“¹⁰⁵. Bei den beiden Variablen „Teamintegration“ und „Respektiert im Team“ sind die meisten Nennungen „ja“, weshalb die Testvoraussetzungen für einen Chi-Quadrat-Test nicht gegeben sind.

Eine Auswertung der Berufe¹⁰⁶, in welchen die Befragten aus Modul 4 tätig sind, zeigt aber auf, dass ein Zusammenhang zwischen dem Schweregrad der Sehbehinderung und der Vielfalt der Berufe, die ausgeübt werden, besteht. Bei Personen, die „leicht“ sehbehindert sind, kommen bei 27 gültigen Berufsbezeichnungen¹⁰⁷ insgesamt 20 verschiedene Berufe vor. Bei den Befragten der Gruppe „mittel“ finden sich 39 verschiedene Berufe bei 69 auswertbaren Nennungen. Bei Personen, die stark sehbehindert oder blind sind, sind es 63 Berufe bei 174 gültigen Nennungen (siehe Abbildung 2). Die Vielfalt der Berufe ist bei Personen mit einer leichten Sehbehinderung demnach grösser als bei Personen mit einer stärkeren Sehbehinderung. Die Unterschiede lassen sich in einem Quotienten ausdrücken, der das Verhältnis der genannten Berufe in Beziehung zur Anzahl der befragten Personen setzt. Dieser „Berufsdiversitätsquotient“¹⁰⁸ kann Werte um 0¹⁰⁹ bis 1 annehmen, wobei 1 die höchste Berufsvielfalt bedeutet und Werte um 0 die kleinste. Der Berufsdiversitätsquotient beträgt bei Personen mit leichter Sehbehinderung 0.74, bei der Gruppe „mittel“ 0.57 und bei Personen, die stark sehbehindert oder blind sind, 0.36.

Die drei am häufigsten vorkommenden Berufe sind bei den Personen mit leichter Sehbehinderung die kaufmännischen Angestellten, die Informatikerinnen und Informatiker sowie Küchenpersonal. Bei der Gruppe mittel sind es ebenfalls die kaufmännischen Angestellten, Betreuerberufe, Informatikerinnen und Informatiker sowie Arbeitskräfte mit unbestimmbarer Kader- oder Expertenfunktion. Bei Personen, die stark sehbehindert oder blind sind, machen ebenfalls die Kaufmännischen Angestellten den höchsten Anteil aus, gefolgt von medizinischen Masseurinnen und Masseuren sowie den Sozialarbeitenden.

¹⁰¹ n gültig=279. Chi-Quadrat p=0.053.

¹⁰² n gültig=242. Chi-Quadrat p=0.575.

¹⁰³ n gültig=108 (nur Vollzeit-erwerbstätige einbezogen). Chi-Quadrat p=0.652.

¹⁰⁴ n gültig=279. Chi-Quadrat p=0.116.

¹⁰⁵ n gültig=242. Chi-Quadrat p=0.845.

¹⁰⁶ BFS (2012).

¹⁰⁷ Mit „gültigen Werten“ sind hier die in der Befragung genannten Berufsbezeichnungen gemeint, die der Schweizerischen Berufsnomenklatur gemäss BFS (2012) zugeordnet werden konnten.

¹⁰⁸ Eigene Bezeichnung.

¹⁰⁹ Den Wert 0 gibt es nicht, da eine Berechnung des Berufsdiversitätsquotienten nur Sinn macht, wenn mindestens ein Beruf vorkommt.

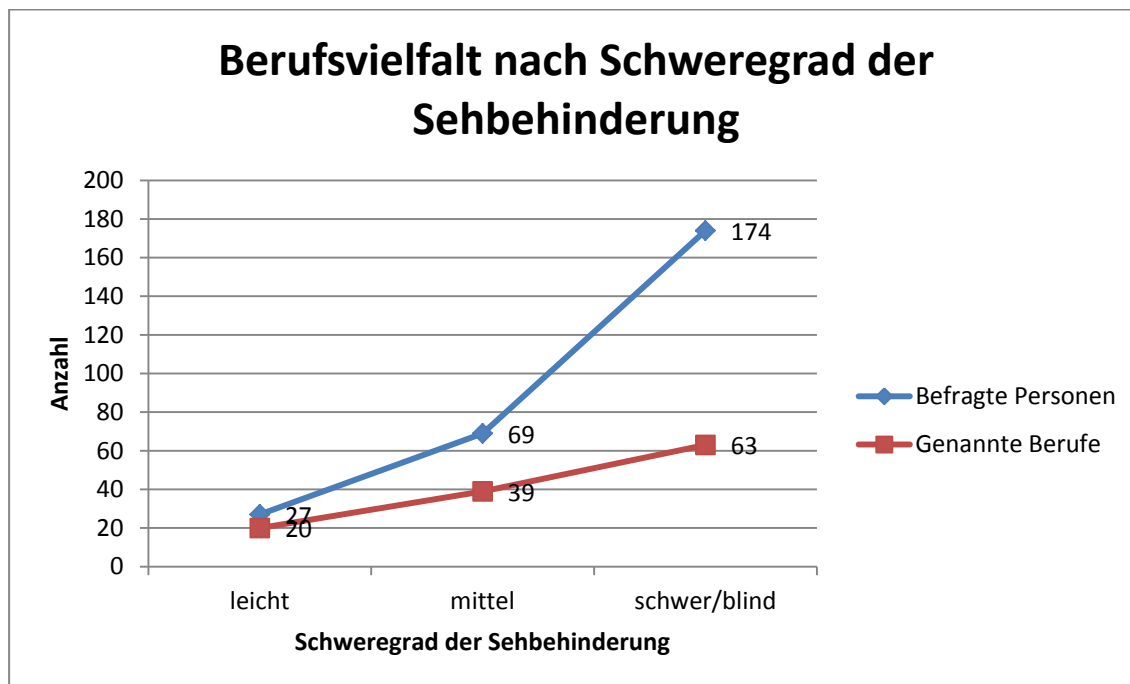


Abbildung 2: Berufsvielfalt nach Schweregrad der Sehbehinderung

4.5.3 Sehbehinderung in Kombination mit Schwerhörigkeit

In Modul 4 befinden sich 17 Personen im Sample, die neben einer Sehbehinderung auch eine Schwerhörigkeit angeben. Aufgrund der kleinen Fallzahl ist der Vergleich mit dem Gesamt der Befragten mit Vorsicht zu betrachten. Die Resultate zeigen auf, dass Personen, die neben einer Sehbehinderung schwerhörig sind, häufiger Teilzeit arbeiten (64.7%¹¹⁰; Alle: 57.9%¹¹¹) als das Gesamt der Befragten, und sie beziehen häufiger eine IV-Rente (64.7%¹¹²; Alle: 42.8%). Auch ihre Arbeitszufriedenheit ist deutlich tiefer als beim Gesamt der Befragten (nur 53.3%¹¹³ sind zufrieden oder sehr zufrieden im Vergleich zu 75.1% aller Befragten). Ihre Betriebszugehörigkeitsdauer ist deutlich höher als beim Rest der Befragten (100% arbeiten drei Jahre oder mehr im selben Betrieb. Beim Gesamt der Befragten sind dies nur 72.3%). Bei der Frage nach der Integration ins Team und der Beurteilung des Lohnes als gerecht gibt es hingegen keine nennenswerten Unterschiede zur gesamten Gruppe¹¹⁴.

4.5.4 Bezug zu Erkenntnissen aus bisherigen Studien

Die Datenlage in bisherigen Studien zum Zeitpunkt der Sehbehinderung sowie dem Schweregrad der Sehbehinderung ist dürftig. Goertz et al. (2010, S. 408) fanden in ihrem systematischen Review bisheriger Studien beispielsweise widersprüchliche Ergebnisse in Bezug auf den Grad der Sehbehinderung und Erwerbsquoten.

Für die Schweiz stellten Zimmermann und Cuska (2011, S. 9) in einer kleinen Umfrage fest, dass für Personen, die ohne Sehbehinderung eingestellt werden und dann immer schlechter sehen, die Arbeitssituation schwierig ist, da sie aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes häufig keine Hilfsmittel einsetzen. Entzug von Verantwortung, Lohnkürzungen, Abwertungen am Arbeitsplatz u.a. sind die

¹¹⁰ n gültig=17.

¹¹¹ n gültig=282.

¹¹² n gültig=17.

¹¹³ n gültig=15.

¹¹⁴ Beim Lohn selbst sind aufgrund der kleinen Fallzahl keine Vergleiche zur gesamten Gruppe möglich.

Folgen für die Betroffenen. In SAMS zeigt sich zwar auch, dass die Arbeitssituation von Personen, die erst im Verlauf des Berufslebens blind oder sehbehindert werden, schwieriger ist als bei Personen, die bereits vor der beruflichen Integration blind oder sehbehindert waren, allerdings ist in SAMS bei den Berufsverläufen eine grosse Heterogenität innerhalb der Gruppe der Personen, die während des Berufslebens blind oder sehbehindert wurden, ersichtlich.

5 Diskussion

In diesem Kapitel werden die eingangs gestellten drei Forschungsfragen beantwortet. So geht es in 5.1 um die Frage, ob Gleichstellung von Menschen mit Sehbehinderung in beruflicher Hinsicht erreicht ist. In Kapitel 5.2 werden umwelt- und personenbezogene Faktoren diskutiert, welche sich im Beruf als förderlich oder hinderlich erwiesen haben. Im Kapitel 6 (Empfehlungen) wird kurz skizziert, in welchen Bereichen aufgrund der SAMS-Ergebnisse Massnahmen sinnvoll wären, und in Kapitel 7 wird in einem Ausblick auf weiterführende Fragen hingewiesen.

5.1 Auf dem Weg zur Gleichstellung

In SAMS wurde nach der beruflichen Gleichstellung von Menschen mit einer Sehbehinderung gefragt. Obschon sich sehbehinderte und blinde Personen in einigen Aspekten der beruflichen Einbindung von der gesamten Bevölkerung in der Schweiz unterscheiden, zeigen die Ergebnisse aus SAMS auf, dass Gleichstellung in vielen berufsbezogenen Bereichen bereits Realität ist. In den folgenden Zeilen wird unterschieden zwischen Aspekten, in welchen die SAMS-Befragten die Werte der gesamten Bevölkerung in positivem Sinne übertreffen, Werten, bei welchen zwischen SAMS und der übrigen Bevölkerung keine Unterschiede bestehen und Aspekten, bei welchen Gleichstellung noch nicht erreicht ist.

Positiv fällt auf, dass die befragten sehbehinderten und blinden Personen häufiger in der Unternehmensleitung anzutreffen sind als die übrige Bevölkerung. In den oberen Lohnklassen (über 7000 Franken/ Monat) sind sie gleich häufig vertreten wie die gesamte Bevölkerung.

Ähnliche Werte wie bei der übrigen Bevölkerung zeigen sich bei der Dauer, die eine Person im selben Betrieb arbeitet. SAMS-Befragte sind ähnlich wie SAKE-Befragte zu mehr als der Hälfte fünf und mehr Jahre beim selben Betrieb angestellt. SAMS-Befragte haben ausserdem ähnlich lange Phasen der Erwerbslosigkeit wie die übrige Bevölkerung. Hier spielt insbesondere die Bildung eine Rolle. Personen mit höherer Bildung haben ein weniger grosses Risiko, erwerbslos zu werden. Im Vergleich zu SAKE arbeiten etwa gleich viele Personen an einem Arbeitsort ausserhalb der eigenen Wohnung. Auch in Bezug auf die Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit/Lohnzufriedenheit ergeben sich vergleichbare Werte bei SAMS und SHP.

Bei einzelnen Aspekten wird Gleichstellung hingegen nicht erreicht. So zeigt sich beispielsweise, dass Personen mit Sehbehinderung aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit häufiger als die übrige Bevölkerung Teilzeit arbeiten, vielfach aber gerne mehr arbeiten würden. Mehr als die Hälfte der SAMS-Befragten (ca. 60%) und ähnlich viele Personen der Gesamtbevölkerung arbeiten längere Zeit¹¹⁵ in einem Betrieb. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind es bei SAMS hingegen weniger Personen, die weniger als ein Jahr beim selben Arbeitgeber bleiben. Dies kann auf der einen Seite positiv gewertet werden, weil eine längere Betriebsdauer mit einer hohen Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang stehen könnte. Auf der anderen Seite wird in den SAMS-Resultaten aber auch sichtbar, dass ein relativ hoher Anteil befürchtet, aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit keine Neuankündigung zu finden. Wenn eine Person aus diesem Grund eine Stelle behält, ist dies eher negativ zu werten.

Weiterbildungen, die nicht auf die Bewältigung der Sehbehinderung, sondern auf Fachwissen, Branchenkenntnisse oder anderweitig auf die Erweiterung der beruflichen Kompetenzen ausgerichtet sind,

¹¹⁵ d.h. sechs und mehr Jahre.

werden selten besucht. Die SAMS-Zahlen liegen hier mit grosser Wahrscheinlichkeit unter dem Schweizer Durchschnitt (vergleichbare Zahlen liegen nicht vor). SAMS-Teilnehmende sind zwar zu einem hohen Anteil zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit, im Vergleich zu Daten des Schweizer Haushalts-Panels sind die Werte bei SAMS jedoch leicht tiefer. Ausserdem sind SAMS-Befragte im Vergleich zur übrigen Bevölkerung bei der untersten Lohnklasse (Nettolohn bis 5000 Franken/Monat) übervertreten.

Weder positiv noch negativ zu werten ist, dass SAMS-Befragte häufiger als die Gesamtbevölkerung in kleinen Betrieben und im Dienstleistungssektor arbeiten. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist hierbei die wichtigste Branche, bei der übrigen Bevölkerung steht an erster Stelle das Gewerbe / die Energieversorgung.

Zusammengefasst gesagt, ist Gleichstellung in einigen Bereichen der beruflichen Integration eine Realität, in anderen ist sie aber erst „auf dem Weg“, wie der Titel dieses Kapitels zum Ausdruck bringt.

5.2 Umwelt- und personenbezogene Faktoren

5.2.1 Wichtige förderliche und hinderliche Faktoren

Integriert im Team, geschätzt vom Vorgesetzten und trotzdem teilweise unterschätzt

SAMS-Befragte fühlen sich mehrheitlich im Team integriert und im Betrieb respektiert. Arbeitskolleginnen und -kollegen sind wichtige Unterstützungspersonen im beruflichen Alltag. Formell zuständige Unterstützerinnen und Unterstützer für blinde und sehbehinderte Personen im Betrieb fehlen jedoch. Vorgesetzte, die sich für hindernisfreie Arbeitsplätze einsetzen, ihren Mitarbeitenden wenn nötig etwas mehr Zeit für die Durchführung einer Arbeit zugestehen und die davon ausgehen, dass sehbehinderte Personen dieselbe Qualität einer Leistung erbringen können wie nicht-sehbehinderte Personen, sind ein förderlicher Faktor für die berufliche Laufbahn von Menschen mit Sehbehinderung. Hilfreich ist auch die Einstellung von Vorgesetzten, dass die Integration ins Team nicht nur von der betroffenen Person abhängt, sondern eine Teamangelegenheit ist. Aus der Literatur wird ersichtlich, dass auf Geschäftsleitungsebene die Einstellung, dass Diversity eine Stärke und Chance ist, förderlich ist (siehe hierzu Golub, 2006, S. 719).

Der Wechsel von Vorgesetzten kann für den beruflichen Verlauf von Menschen mit Sehbehinderung einen Risikofaktor darstellen. Bei potentiellen Arbeitgebenden verhindert fehlendes Wissen über die Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Sehbehinderung häufig die Bereitschaft für eine Anstellung.

Spezialisierte Stellen und private Unterstützung als Erfolg begünstigende Faktoren

Von Personen mit Sehbehinderung werden verschiedene, auf Sehbehinderung spezialisierte (z.B. Beratungsstellen für sehbehinderte und blinde Personen) oder auch nicht spezialisierte Stellen (z.B. RAV), genutzt. Der Vorzug gilt klar den spezialisierten Stellen, da dort das Wissen zu Sehbehinderung/Blindheit vorhanden ist.

Nicht zu unterschätzen ist sicherlich auch die Unterstützung, welche sehbehinderte und blinde Personen von ihrem privaten Umfeld in beruflichen Belangen erhalten (Zugänglichmachen von Unterlagen etc.). Bei der monetären Unterstützung zeigen sich in Bezug auf IV-Renten vereinzelt negative Einflüsse von Schwelleneffekten, d.h. Lohnerhöhungen können nicht angenommen werden, da sonst das verfügbare Einkommen aufgrund von IV-Renten Kürzungen geringer wäre. Dies hat auf die Betroffenen eine demotivierende Wirkung.

Proaktive Kommunikation der Sehbehinderung als Schlüssel zum Erfolg

Die Resultate aus SAMS sprechen eine eindeutige Sprache: Die proaktive Kommunikation der Sehbehinderung ist ein zentraler Erfolgsfaktor im Berufsleben sehbehinderter und blinder Menschen. Sie ermöglicht das Aktivieren von Hilfeleistungen sowie die Nutzung von assistierenden Technologien und

vermindert Unsicherheiten, die Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzte im Umgang mit sehbehinderten und blinden Personen häufig haben. Ob eine Person offen über die Sehbehinderung informiert, hängt aber entscheidend von ihrer eigenen Akzeptanz der Behinderung sowie den Reaktionen des Umfeldes ab. So trägt beispielsweise ein verständnisvolles und wohlwollendes Arbeitsumfeld und -team positiv dazu bei, dass Betroffene offen über ihre Sehbehinderung sprechen können.

Akzeptanz und Möglichkeit zur Nutzung assistierender Technologien

In Zusammenhang mit der proaktiven Kommunikation der Sehbehinderung steht der Einsatz assistierender Technologien. Eine Nutzung dieser ist erst möglich, wenn offen über die Sehbehinderung gesprochen wird. Die interviewten Personen nutzen ein grosses Repertoire an elektronischen, optischen und taktilen Hilfsmitteln. Für den Einsatz solcher Hilfsmittel ist jedoch das Verständnis der Vorgesetzten von grosser Bedeutung. Manchmal verhindern auch betriebliche Einschränkungen im IT-Bereich, dass bestimmte Software überhaupt installiert werden kann. Doch auch die Nutzung von Hilfsmitteln kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass für fast einen Viertel der Befragten in Modul 4 einzelne betriebliche und nicht-betriebliche Informationen nicht zugänglich sind.

Work-Life Balance

Eine gute Work-Life Balance scheint ein weiterer Erfolgsfaktor im Berufsleben blinder und sehbehinderter Menschen, wie auch bei der nicht-behinderten Bevölkerung, zu sein. Bei Personen mit Sehbehinderung besteht insbesondere die Gefahr, dass aufgrund eines Überengagements die Balance gefährdet ist. Ein solches Überengagement entsteht beispielsweise dann, wenn Personen den zusätzlichen Zeitaufwand, der bei der Verrichtung bestimmter Tätigkeiten aufgrund der Sehbehinderung entsteht, zu häufig in die Freizeit verlegen.

Geschlecht, Ausbildung, Zeitpunkt der Sehbehinderung und Schwerhörigkeit machen einen Unterschied

Eine hohe Ausbildung und das Geschlecht (männlich) sind weitere „Erfolgsfaktoren“ für den beruflichen Werdegang, wohingegen der Schweregrad der Sehbehinderung (leicht, mittel, schwer/blind), in Bezug auf arbeitsbezogene Gleichstellung in den meisten untersuchten Aspekten keine nennenswerten Abweichungen ergibt (eine Ausnahme bildet einzig die berufliche Vielfalt). Unterschiede gibt es allerdings zwischen Personen, die vor der beruflichen Integration blind oder sehbehindert waren (Gruppe-vor) und Personen, die erst während des Arbeitslebens sehbehindert oder blind wurden (Gruppe-während). Letztere zeigen in Bezug auf die untersuchten ausgewählten Gleichstellungsvariablen mehrheitlich schlechtere Werte als erstere Gruppe. Doch anzumerken ist, dass innerhalb der Gruppe-während eine grosse Heterogenität auszumachen ist. So gibt es bei dieser Gruppe sowohl hindernisfreie Verläufe als auch den Verlaufstypus „durchgängige Hinderung“. Personen, die neben der Sehbehinderung eine Schwerhörigkeit angeben, haben in Bezug auf die analysierten Variablen mehrheitlich schlechtere Werte als die gesamte Bevölkerung.

5.2.2 Übersicht

Tabelle 3 zeigt zusammengefasst und ergänzend nochmals die wichtigsten Faktoren auf, die für den beruflichen Erfolg eher förderlich oder eher hinderlich sind. Unterschieden wird dabei zwischen umfeld- und personenbezogenen Faktoren.

Tabelle 3: Umfeld- und personenbezogene Faktoren, die für den beruflichen Erfolg eher förderlich oder eher hinderlich sind

	Umfeld	Person
(Eher) förderlich	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützende Arbeitskolleginnen und -kollegen - Vorgesetzte ohne Vorurteile gegenüber Kompetenzen von Menschen mit Sehbehinderung - Vorgesetzte, die hindernisfreie Arbeitsplätze als wichtig erachten und die Umsetzung unterstützen - Vorgesetzte, die ihren Mitarbeitenden wenn nötig Zusatzzeit gewähren - Gewährleistung eines reibungslosen Einsatzes von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz, rasche Softwareaktualisierungen und Support bei ebendiesen - Auf Sehbehinderung spezialisierte Stellen, die in Bezug auf berufliche Integration Unterstützung bieten - Unterstützendes privates Umfeld für berufliche Belange und „Tiefschläge“ bei Stellenbewerbungen - Austausch mit und Unterstützung durch Betroffene 	<ul style="list-style-type: none"> - Proaktive Kommunikation der Sehbehinderung - Proaktive und flexible Handlungsstrategien generell - Hilfsmittelakzeptanz und -nutzung - Männliches Geschlecht - Tertiärbildung - Überdurchschnittliches Engagement - Gute Work-Life-Balance - Besuch von Weiterbildungen, die berufliche Kompetenzen erhöhen - Bereitschaft zur Anpassung an sich laufend verändernde assistierende Technologien - Langjährige Erfahrungen im Tätigkeitsbereich, langjähriges berufsbezogenes Beziehungsnetz bei Personen, die erst während des Erwerbslebens blind oder sehbehindert werden - Bereitschaft, frühzeitig Hilfe zu beanspruchen
(Eher) hinderlich	<ul style="list-style-type: none"> - Einstellungen über fehlende „Rentabilität“ von blinden und sehbehinderten Personen bei Vorgesetzten oder potentiellen Arbeitsstellen - Wechsel von Vorgesetzten (als möglicher Risikofaktor) - Allgemeine Beratungsstellen (z.B. RAV), mit fehlendem Wissen in Bezug auf Sehbehinderung - Demotivierende Schwelleneffekte der IV - Unklare Zuständigkeiten Unklarheit, an welche Stelle man sich wenden kann - Fehlende Zugänglichkeit bestimmter Informationen - Stigmatisierung von IV-Rentenbeziehenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Vermeidende Kommunikationsstrategie, vermeidende Handlungsstrategien - Überdurchschnittliches Engagement, welches zu Burnout führt (fehlende Work-Life-Balance) - Weiterqualifizierung nur im Hinblick auf das Thema Sehbehinderung/Blindheit, keine berufsbezogenen Weiterbildungen

5.3 Empfehlungen

Aus den umfeld- und personenbezogenen Erfolgs- und Misserfolgskriterien, die im vorhergehenden Kapitel beschrieben wurden, lassen sich Empfehlungen für einzelne Zielgruppen ableiten, d.h. für potentielle und aktuelle Arbeitgebende, für Personen mit Sehbehinderung, für Fachleute aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich sowie für Spezialistinnen und Spezialisten im Sehbehindertenwesen.

Potentielle und aktuelle Arbeitgebende

Potentielle Arbeitgebende wissen häufig nicht, welche Arbeitstätigkeiten mit einer Sehbehinderung möglich sind. Auch ist ihnen wenig vertraut, dass Personen mit Sehbehinderung mit den entsprechenden Arbeitsplatzanpassungen und dem Einsatz assistierender Technologien dieselben Arbeiten durchführen können wie Personen, die nicht blind oder sehbehindert sind. Dieses fehlende Wissen verhindert vielfach Anstellungen von Menschen mit Sehbehinderung.

SAMS hat ausserdem gezeigt, dass ein funktionierender Arbeitsplatz sowie Hilfsmittelakzeptanz durch Betroffene und ihre Vorgesetzten Erfolgsfaktoren für das Berufsleben sind. Für Arbeitsplatzanpassungen braucht es die entsprechenden Spezialistinnen und Spezialisten. Arbeitgebende haben aber meist zu wenig Wissen über die Möglichkeiten einer Anpassung des Arbeitsplatzes sowie die Stellen, an welche sie sich hierfür wenden können.

Empfehlung 1: Die Sensibilisierung von potentiellen und aktuellen Arbeitgebenden ist weiter zu verstärken, um entsprechende Vorurteile zu verringern. Zur Sensibilisierung gehört beispielsweise Wissen über:

- Fachliche Kompetenzen von Menschen mit Sehbehinderung
- die Bedeutung und Möglichkeiten der Nutzung assistierender Technologien und kompensierender Arbeitstechniken
- Supportmöglichkeiten von aussen bei der Arbeitsplatzeinrichtung

SAMS zeigte auf, dass Personen mit Sehbehinderung für bestimmte Tätigkeiten zum Teil etwas länger brauchen. Diese Mehrzeit wird allerdings meist in der Freizeit geleistet, was zu einer Überbelastung der betreffenden Personen führen kann.

Empfehlung 2: Vorgesetzte und HR-Verantwortliche sollten sich der Problematik einer möglichen Überbelastung bewusst sein und frühzeitig das Gespräch mit den Betroffenen suchen.

Die SAMS-Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen für Mitarbeitende mit Sehbehinderung wichtig ist. Das Einrichten einer festen Ansprech- und Hilfsperson (im Sinne eines Mentors oder einer Mentorin) würde die bereits vorhandene Unterstützung zusätzlich stärken.

Empfehlung 3: Festlegen einer Mentorin oder eines Mentors im Team, die/der für Betroffene für kleinere Hilfestellungen Ansprechperson ist.

Arbeitnehmende mit Sehbehinderung

In SAMS wird deutlich, dass Arbeitnehmende, die ihre Sehbehinderung offen kommunizieren, im Berufsleben zufriedener sind als Personen, die dies nicht tun. Eine offene Kommunikation ist insbesondere dann wichtig, wenn dadurch Arbeitsplatzanpassungen möglich werden und assistierende Technologien genutzt werden können. Ausserdem führt eine offene Kommunikation dazu, dass Hilfestellungen von Arbeitskolleginnen und -kollegen erfolgen können.

Empfehlung 4: Arbeitnehmende sollen aktiv kommunizieren, wie sie eine bestimmte Aufgabe angehen und lösen können, welche Art der Unterstützung sie aufgrund der Sehbehinderung benötigen und welche Tätigkeiten sie ohne Hilfe bewältigen können.

Technische Neuerungen führen dazu, dass sich Menschen mit Sehbehinderung im Arbeitsleben immer wieder flexibel auf diese einstellen und die nötigen Anpassungen hierfür aktiv einfordern müssen.

Empfehlung 5: Arbeitnehmende mit Sehbehinderung müssen sich über Neuerungen im Betrieb informieren, sie antizipieren und zusammen mit den Arbeitgebenden und dem externen Unterstützungssystem aktiv Anpassungen oder Qualifizierungsmassnahmen einfordern, welche eine produktive Nutzung der neuen Systeme ermöglichen.

Fachleute im Sozial- und Gesundheitswesen

Die SAMS-Ergebnisse haben gezeigt, dass in beruflichen Belangen das Wissen von Spezialistinnen und Spezialisten im Bereich Sehbehinderung wichtig ist.

Empfehlung 6: Regelstrukturen (z.B. die regionalen Arbeitsvermittlungsstellen) sollten bei der Beratung und Betreuung von Menschen mit Sehbehinderung eng mit Stellen zusammenarbeiten, die auf diese Personengruppe spezialisiert sind. Bereits in der Ausbildung von Fachleuten im Gesundheits- und Sozialwesen müsste auf die Wichtigkeit dieses spezialisierten Wissens hingewiesen werden.

Auf Sehbehinderung spezialisierte Stellen

Wie bereits mehrfach erwähnt, zeigen die SAMS-Resultate die hohe Bedeutung einer proaktiven Kommunikation der Sehbehinderung im Arbeitsleben auf.

Empfehlung 7: Die auf Sehbehinderung spezialisierten Stellen, z.B. Beratungsstellen, haben Betroffene auf diesen Aspekt hinzuweisen und mit ihnen mögliche Kommunikationsstrategien zu besprechen.

Für Betroffene und Arbeitgebende ist oft nicht klar, an welche Stellen sie sich für Hilfe wenden sollen.

Empfehlung 8: Die bestehenden Hilfesysteme sind dahingehend zu prüfen, dass für Betroffene Klarheit besteht, an welche Stelle sie sich in welchen Fällen wenden können und was vom entsprechenden Angebot erwartet werden kann. Auch die Unterstützung von Betroffenen für Betroffene ist in diese Prüfung einzubeziehen.

SAMS hat gezeigt, dass Personen mit Sehbehinderung – mit Ausnahme der Umschulungen – selten berufliche Weiterbildung beanspruchen, dies einerseits, weil sie häufig durch sehbehindertenspezifische Weiterbildungen absorbiert sind und andererseits, weil Angebote der beruflichen Weiterbildung mehrheitlich nicht barrierefrei beziehungsweise zugänglich sind.

Empfehlung 9: Spezialisierte Stellen haben Menschen mit Sehbehinderung auf die hohe Bedeutung einer beruflichen Weiterqualifizierung hinzuweisen und private Anbieterinnen und Anbieter von Weiterbildungsangeboten für Barrierefreiheit und Zugänglichkeit zu sensibilisieren.

Gleichstellung im beruflichen Bereich ist für Personen, die neben einer Sehbehinderung eine Schwerhörigkeit haben, noch nicht realisiert.

Empfehlung 10: Zu empfehlen ist daher, bei allen Gleichstellungsmassnahmen ein besonderes Augenmerk auf diese Gruppe von Personen zu richten. Der Hörstatus sollte bei Massnahmen der beruflichen Integration und der Berufserhaltung immer berücksichtigt werden. Bei Hörsehbehinderung sind unbedingt Spezialistinnen und Spezialisten dieses Fachgebietes beizuziehen.

Die SAMS-Ergebnisse zeigen die zentrale Bedeutung einer möglichst hohen Ausbildung für den weiteren beruflichen Verlauf und die Arbeitszufriedenheit auf.

Empfehlung 11: Der Einsatz des Sehbehindertenwesens bei den Verantwortlichen der Mittel- und Hochschulen sowie der Berufsbildung müsste verstärkt werden, damit eine möglichst hohe Ausbildung für Menschen mit Sehbehinderung möglich ist.

5.4 Ausblick

SAMS hat wichtige Erkenntnisse über die berufliche Situation von Personen, die blind und sehbehindert und im ersten Arbeitsmarkt tätig sind bzw. waren, generiert. Die Fokussierungen, die in der Studie vorgenommen wurden, garantierten, dass die Fragestellungen wissenschaftlich bearbeitbar waren. Wie bei allen wissenschaftlichen Untersuchungen führt diese Eingrenzung allerdings dazu, dass bestimmte Themen weiterer Analyse bedürfen. Diese Aspekte werden in den folgenden Zeilen ausgeführt.

In SAMS interessierte insbesondere die Perspektive der blinden und sehbehinderten Personen selbst, die Sichtweise der Arbeitgebenden wurde zwar integriert, könnte aber erweitert und vertieft werden. Ausserdem stand Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt im Fokus der Studie, noch nicht berücksichtigt wurden andere Formen von „Arbeit“ wie z.B. Haus- und Familienarbeit oder Arbeit in einem mehr oder weniger geschützten oder angepassten Umfeld. Nicht einbezogen wurden bei SAMS Personen, die den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt (noch) nicht geschafft haben. Obschon bei SAMS auch Menschen befragt wurden, die neben der Sehbehinderung eine Schwerhörigkeit haben und die Erkenntnisse eine fehlende Gleichstellung dieser Personengruppe aufzeigen, sind weitere Studien nötig, um den Gründen für dieses Ergebnis nachgehen zu können.

In zukünftigen Studien könnten die Ergebnisse aus SAMS erweitert werden, indem die Sichtweise von Arbeitgebenden, die bisher keine Mitarbeitenden mit Sehbehinderung angestellt haben, erkundet würde. Interessant wäre auch die Frage, wie in Paar- und Familienhaushalten ausgehandelt wird, wer zu wie vielen Prozent erwerbstätig bzw. für Haushalt- und Familienarbeit zuständig ist und welche Rolle die Sehbehinderung bei diesen Entscheiden spielt.

Bibliographie

- Bach, H. W. (2011). *Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland. Der Einfluss von Beratung. Eine empirische Studie.* Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.
- Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen.* Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Bell, E. & Mino, N. (2013). Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results. *Journal of blindness Innovation and Research*, 3 (1). Abgerufen am 19.8.2015 unter:
<http://www.pdrib.com/downloads/Blind%20and%20Visually%20Impaired%20Adult%20Rehabilitation%20and%20Employment%20Survey.doc>
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M. & Phillips, R. (2012). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, 28 (7), 970-983.
- BFS. (2009a). *Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen.* Abgerufen am 19.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.127563.pdf>
- BFS. (2009b). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen.* Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2010). *Arbeitsort der Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) nach Nationalität von 2001 bis 2009. Tabelle T03.02.01.34.* Abgerufen am 5.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100804.xls>
- BFS. (2012). *Schweizer Berufsnomenklatur SNB (do-d-00-sbn2000-2012-01).* Abgerufen am 17.9.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/sbn_2000/02.Document.142310.xls
- BFS. (2013a). *Sehen Sie genug, um ein Buch oder eine Zeitung zu lesen? Mit Brille oder Kontaktlinsen, wenn Sie diese normalerweise tragen? Spezialauswertung des BFS zuhanden S. Johnner-Kobi, zugestellt am 30.7.2015.* Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2013b). *Teilnahme an verschiedenen Typen von Weiterbildung nach Arbeitsmarktstatus, 2011. Anteil in Prozent an der 25-64 jährigen ständigen Wohnbevölkerung.* Abgerufen am 5.8.2015 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.153374.xls>
- BFS. (2014a). *Arbeit und Erwerb. Definitionen.* Abgerufen am 20.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.Document.92157.pdf>
- BFS. (2014b). *Berufliche Stellung der Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.* Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerbsleben. Abgerufen am 18.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100736.xls>
- BFS. (2015a). *Ausbildungsstufen der ständigen Wohnbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus und Nationalität. Quarsaldurchschnittswerte in 1000. Tabelle T 03.01.02.06.* Abgerufen am 31.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100690.xls
- BFS. (2015b). *Bezüger von Invalidenversicherungsrenten nach Invaliditätsgrad, Funktionsausfall und Geschlecht.* Abgerufen am 10.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/01/03.Document.21571.xls>
- BFS. (2015c). *Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.* Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerbsleben. Abgerufen am

- 09.04.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.100768.xls>
- BFS. (2015d). *Erwerbslose gemäss ILO nach Geschlecht, Nationalität und Dauer der Erwerbslosigkeit. Tabelle je-d-03.03.02.20*. Abgerufen am 3.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/02.Document.149221.xls>
- BFS. (2015e). *Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. 1991-2014*. . Abgerufen am 30.7.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.100752.xls>
- BFS. (2015f). *Invalide RentnerInnen in der Schweiz nach Geschlecht, Invaliditätsgrad und -ursache, BezügerInnen*. Abgerufen am 18.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.82888.xls>
- BFS. (2015g). *Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten*. Abgerufen am 12.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.170010.xls>
- BFS. (2015h). *Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp. Tabelle je-d.03.02.01.16.01*. Abgerufen am 30.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100724.xls
- BFS. (2015i). *Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp (je-d-03.02.01.19)*. Abgerufen am 30.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100744.xls
- BFS. (2016). *Vertragsform nach Geschlecht, Nationalität, Altergruppen, Familientyp. Tabelle je-d-03.02.01.23*. Abgerufen am 30.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100764.xls
- Bieri, O. & Gysin, B. (2010). *Modellierung des verfügbaren Einkommens von IV-Rentnerinnen und IV-Rentnern: finanzielle Erwerbsanreize im Vergleich zweier Rentensysteme*. Luzern: Interface.
- Clements, B., Douglas, G. & Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *Work*, 39 (1), 21-30.
- Ehrler, F., Knupfer, C. & Bochsler, Y. (2012). *Schwelleneffekte und negative Erwerbsanreize. Forschungsbericht Nr. 14/12*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Fok, D., Polgar, J. M., Shaw, L. & Jutai, J. W. (2011). Low vision assistive technology device usage and importance in daily occupations. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 39 (1), 37-48.
- Goertz, Y., van Lierop, B., Houkes, I. & Nijhuis, F. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104, 404-418.
- Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100 (12), 715-725.
- Habeck, S. (2012). Berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen. *blind-sehbehindert*, 132 (2), 101-110.
- Keller, A., Schretzmann, B. & Stegie, R. (1999). Job satisfaction amongst visually impaired people in Germany: Results of a Study. *British journal of Visual Impairment*, 17, 31-35.
- Lainé, B. (2010). Existe-t-il des logiques spécifiques à l'emploi des personnes déficientes visuels? [Interview]. *Réadaptation*, 568, 23-26.
- McDonnall, M. C., O'Mally, J. & Crudden, A. (2014). Employer Knowledge of and Attitudes Toward Employees Who Are Blind or Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108 (3), 213-225.
- Metzger, J.-L. & Barril, C. (2004). L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds: les paradoxes du changement technico-organisationnel. *Revue française des affaires sociales* (3), 63-86.

- Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A. & Mojon, D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica. Journal international d'ophtalmologie. International journal of ophthalmology. Zeitschrift für Augenheilkunde*, 224 (6), 381-388.
- Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123 (5), 378-383.
- Pellerin, R. M. (2010). *The experience of employment and unemployment of Californians with visual disabilities*.
- Pro Infirmis. (2010). *IVG-Revision 6a: Pro Infirmis fordert griffige Quoten*. Abgerufen am 19.8.2015 unter: <http://www.proinfirmis.ch/de/medien/medienmitteilungen/detail/artikel/2010/nov/ivg-revision-6a-pro-infirmis-fordert-griffige-quoten.html>
- Spring, S. (2012). *Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage: "Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?"*. Abgerufen am 4.6.2013 unter: <http://www.szb.ch/fileadmin/images/de/downloads/forschung/Beilage-Sehbehinderung-dt-v06-Web.pdf>
- World Health Organisation. (2005). *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Abgerufen am 19.8.2015 unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf
- Zempel, J. (2002). *Strategien der Handlungsregulation*. Dissertation, Justus-Liebig-Universität, Giessen.
- Zimmermann, H. & Cuska, P. (2011). *Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt*. Schweizer Blindenbund. Abgerufen am 19.8.2015 unter: <http://www.blind.ch/index.php?menuid=116&downloadid=294&reporeid=0>

Angaben zu den Autorinnen und Autoren

Johner-Kobi, Sylvie
Dr. phil.

Projektleiterin SAMS
ZHAW, Departement Soziale Arbeit
E-Mail: sylvie.johner-kobi@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 88 48
<http://www.zhaw.ch/sozialarbeit>

Riedi, Anna Maria
Prof. Dr.

Stellvertretende Projektleiterin SAMS
ZHAW, Departement Soziale Arbeit
E-Mail: annamaria.riedi@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 88 51
<http://www.zhaw.ch/sozialarbeit>

Nef, Susanne
MSc Soziale Arbeit

ZHAW, Departement Soziale Arbeit
Mail: susanne.nef@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 89 28
<http://www.zhaw.ch/sozialarbeit>

Biehl, Verena
MA Gesundheitsförderung

ZHAW, Departement Gesundheit
E-Mail: verena.biehl@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 64 23
<http://www.zhaw.ch/gesundheitsfoerderung>

Page, Julie
Prof. Dr.

ZHAW, Departement Gesundheit
E-Mail: julie.page@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 63 45
<http://www.zhaw.ch/gesundheitsfoerderung>

Darvishy, Alireza
Prof. Dr.

ZHAW School of Engineering
E-Mail: alireza.darvishy@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 69 12
<http://accessibility.zhaw.ch>

Roth, Stephan

ZHAW School of Engineering
E-Mail: stephan.roth@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 75 12
<http://accessibility.zhaw.ch>

Meyer, Sylvie
Prof.

HES-SO, Haute école de travail social et de la santé
E-Mail: sylvie.meyer@eesp.ch
Tel.: +41 21 651 62 57
<http://www.eesp.ch>

Copur, Eylem
Dr.

ZHAW, School of Management and Law
E-Mail: eylem.copur@zhaw.ch
Tel.: +41 58 934 68 20
<http://www.zhaw.ch/sml>

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

Departement Soziale Arbeit

Institut für Vielfalt und
gesellschaftliche Teilhabe

Pfingstweidstrasse 96
Postfach 707
CH-8005 Zürich

Telefon +41 58 934 88 48
www.zhaw.ch/sozialearbeit