

BERUFLICH AM BALL BLEIBEN: MIT SEHBEHINDERUNG

Eine Publikation zur

«Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung» (SAMS)

SZBLIND

Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen

«Eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, IV-Stelle, Verbänden und den sehbehinderten Menschen ist bei der Eingliederung der Schlüssel zum Erfolg.»

Marc Gysin, Direktor Sozialversicherungsanstalt SVA Zürich

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
To work or not to work?	6
Exkurs: Was meint ein «erfolgreiches Berufsleben»?	8
Auf dem Weg zur Gleichstellung?	9
1. Zur Anlage der SAMS-Studie	9
2. Gleichstellung ist in Sicht! Aber nicht für alle	12
3. Erfolgsfaktoren und Hindernisse	14
4. Empfohlene Massnahmen	19
5. Ausblick	22
Ein Rückblick auf die berufliche Integration	24
Das gemeinsame Ziel ist der erste Arbeitsmarkt	26
«Als Vorgesetzter kann ich ein Verantwortungsfeld definieren»	29
Berufliche Integration als Teamaufgabe	31
Aufmerksam handeln – Aufgaben klären	33
Publikationen und weitere Informationen zur SAMS-Studie	37
Literatur	38



VORWORT

ERWERBSARBEIT SPIELT IN UNSERER GESELLSCHAFT EINE ZENTRALE ROLLE – MIT ALLEN KONSEQUENZEN!

«Zur Arbeit gehen können» ist ein wichtiges Zeichen für wirtschaftliche und soziale Integration. Dies gilt für Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft, in der Verwaltung sowie auch für beschützte und geschützte Arbeitsplätze.

Ein Arbeitsplatzverlust zeigt uns die Kehrseite dieser hohen Bedeutung der Arbeit. Er löst grundsätzlich eine tiefgehende Krise aus; bei Menschen mit Sehbehinderung noch stärker, da ihnen weniger Alternativen offen stehen. Oft gerät die Grundlage ihrer Existenz in Gefahr, gehen Kontakte und Tagesstruktur verloren, werden ihre Beziehungen gefährdet.

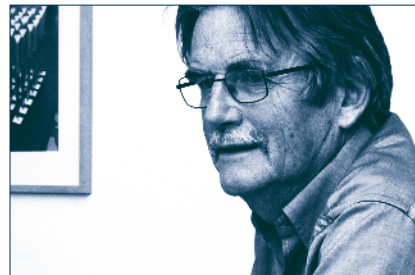
Die aktuelle Situation am Arbeitsplatz unterliegt starken Veränderungen: Strukturen und Produktionsabläufe ändern sich. Menschen mit Sehbehinderung können aufgrund fehlender barrierefreier Informationen diesen Veränderungen oft schwer folgen. Rationalisierungsmassnahmen führen zu erhöhtem Leistungsdruck und Überforderungen. Nicht immer stehen behinderungsbedingte Ausbildungsmassnahmen im Sinne des Nachteilsausgleichs zur Verfügung. Und die Arbeitsmarktlage wandelt sich grundlegend. Sehr stark wirkte und wirkt sich der Rückgang von einfachen Arbeitsplätzen aus. Diese werden bei strukturellen Änderungen oft als erstes wegrationalisiert.

Quoten und Zahlen sind wichtig. Wenn wir jedoch die Einzelschicksale sehen, dann verliert die Arbeitslosenquote ihre Bedeutung. Wir sehen Menschen, die Vertrauen in unsere Arbeits-

gesellschaft hatten und plötzlich zu Aussenseitern wurden, trotz guter sozialer Netzwerke.

In der Zukunft geht es darum, Zeichen zu setzen. Alle Kreise sind gefordert, die am Prozess der beruflichen Integration beteiligt sind. Die Ergebnisse der ersten grösseren schweizerischen «Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung» (SAMS) stellen eine Orientierungshilfe dar: Einerseits bestätigen sie die bisher erfolgreichen Massnahmen, andererseits geben sie Hilfestellung für kommende Herausforderungen.

Ein «Teil der Arbeitswelt» zu sein, «Teil-Haben» an dieser Arbeitswelt, das ist eine berechtigte Forderung von Menschen mit Sehbehinderung. Ich bin überzeugt, dass die vorliegende Publikation Impulse setzt, wie eine erfolgreiche berufliche Laufbahn aussehen kann und wie berufliche Aus- und Weiterbildung und Integration optimal für Menschen mit Sehbehinderung genutzt werden können.



Fritz Steiner

Vorstandsmitglied des SZB und Präsident
der SZB-Kommission Berufseingliederung

TO WORK OR NOT TO WORK?

Stefan Spring

«Arbeit ist die Nahrung edler Seelen» sagt uns Seneca, der berühmte Philosoph im Alten Rom. Die meisten Menschen möchten in der Gesellschaft eine aktive Rolle spielen. Es ist ihnen ein Grundbedürfnis. Und Arbeit eignet sich hervorragend dafür.

«Und, was machst du beruflich?» ist wohl die Frage, die uns erwachsenen Menschen am häufigsten gestellt wird. Wir sind froh, wenn wir eine berufliche Tätigkeit angeben oder den Namen unseres Arbeitgebers nennen können. Oder wenn wir darauf verweisen, dass wir einen Haushalt führen und Kinder grossziehen. All das gibt uns Identität. «Bezahlte Arbeit» ist – neben dem staatlichen gesicherten Überleben durch Sozialhilfe oder Sozialversicherung – der normale Weg, um die Grundlagen für eine wirtschaftliche Existenz zu schaffen, um etwas aufzubauen oder sich etwas leisten zu können. Arbeit bestimmt unser Leben und unseren Wert mehr als alles andere – ob wir das wollen oder nicht.

Daher ist Arbeit unter erschwerten Bedingungen, zum Beispiel bei Krankheit oder einer bei einer bleibenden Beeinträchtigung, ein wichtiges Thema. Wenn jemand beim Eintritt ins Berufsleben oder im Laufe der Jahre mit einschneidenden Sehproblemen konfrontiert wird, stellt dies für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung dar: für den Ausbildungsbetrieb, den Arbeitgeber, die Beratungsinstitutionen, die Sozialversicherungen und ganz besonders für die Person, die von einer Seh- oder Hörsehbehinderung betroffen ist. Umso überraschender ist, dass wir sehr wenig über die heutige berufliche Situation sehbehinderter Menschen wissen. Immerhin leben in der Schweiz gemäss

jüngsten Berechnungen rund 145 000 Personen im Erwerbsalter (zwischen 20 – 64 Jahren) mit einer Sehbeeinträchtigung. [1]

Gespräche mit Fachpersonen in Beratungs- und Ausbildungsstellen des Sehbehindertenwesens zeigen, dass die erste berufliche Integration bei jungen Erwachsenen immer noch erfolgreich verlaufen kann. In der Schweiz gibt es Unterstützung durch spezialisierte Schulen, Ausbildungsangebote mit Nachteilsausgleich, Beratungs- und Rehabilitationsstellen sowie stark ausgebaute Möglichkeiten der Invalidenversicherung. [2] Doch Sehbeeinträchtigungen entstehen in den meisten Fällen erst nach einigen Jahren im Arbeitsleben oder verstärken sich mit der Zeit. Eine langsam entstehende Sehbeeinträchtigung führt zu keinem gesundheitsbedingten Fernbleiben von der Arbeit, sondern tritt schleichend auf – in Form von Leistungs-, Qualitäts- oder Flexibilitätseinbussen. Leidtragende sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Häufig überfordern sie sich, nehmen Arbeit mit nach Hause, spannen Angehörige für Vorbereitungsarbeiten ein oder leisten Überstunden, um an sie gestellte Erwartungen doch noch zu erfüllen. In der Zwischenzeit verschlechtert sich das Vertrauen der Vorgesetzten sowie der Kolleginnen und der Kollegen: Es droht der Verlust der Arbeitsstelle.

[1] SZB Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen (2012). Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz, www.szb.ch.

[2] SBV Schweizerischer Blinden und Sehbehindertenverband (2013). Akteure berufliche Integration (unveröffentlichte Bestandsaufnahme der SBV Interessenvertretung) www.sbv-fsa.ch.

So könnte es sein... aber ist es wirklich so? Zur Arbeitssituation von Menschen mit Sehbeeinträchtigung im Erwachsenenalter gibt es bis jetzt fast keine Erhebungen oder Analysen. [3] Es ist aber wichtig zu wissen, in welchen Bereichen, in welchem Ausmass und mit welchen speziellen Anpassungen sehbehinderte Menschen heute tätig sind, welche Faktoren für den Erhalt des Berufs eine Rolle spielen oder einen Jobverlust zumindest verzögern, wie die berufliche Mobilität aussieht und wie sich der Prozess eines Jobverlusts insgesamt darstellt.

Der Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen SZB hat daher gemeinsam mit dem Schweizerischen Blinden- und Sehbehindertenverband SBV und dem Schweizerischen Blindenbund SBb die Initiative ergriffen und eine nationale Studie in Auftrag gegeben. Für die Umsetzung der Studie wurde die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW beauftragt. Zur Mitfinanzierung wurden die Sehbehindertenhilfe Basel (SBH-Professional), das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB und das Migros Kulturprozent gewonnen. Entstanden ist die grösste Studie, die je in der Schweiz zu Sinnesbehinderungen durchgeführt wurde. Zahlreiche Organisationen und Fachpersonen haben mitgewirkt. Stellenleitende der Beratungs- und Rehabilitationsstellen, Fachpersonen der Invalidenversicherung, Integrationsexperten der SBH und viele Personen aus der Selbsthilfe haben aktiv beigetragen, damit das Projekt gelingen konnte. Die Untersuchung mit dem Namen SAMS (Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung) wurde in der Projektleitung von Dr. Sylvie Johner-Kobi mit einem interdisziplinären Team [4] verant-

wortet. Daneben konnte die Haute école de travail social et de la santé der HES-SO in Lausanne für die Recherchen und die Umsetzung der Befragungen in der französischen Schweiz beigezogen werden. [5]

Im vorliegenden Themenheft «Beruflich am Ball bleiben: mit Sehbehinderung» werden die Ergebnisse der Studie zusammenfassend dargestellt. Das umfangreiche Datenmaterial und die Teilanalysen sind in fünf Teilberichten und im Schlussbericht dargestellt. Interessierte finden diese Berichte unter www.szb.ch (Forschung) oder bei der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (www.zhaw.ch/sams).

In weiteren Fachbeiträgen werden die Studienergebnisse kommentiert und erste Folgerungen daraus gezogen. Sandro Lüthi überlegt sich das Ganze aus der Sicht eines Vorgesetzten, der seine Chancen erhielt und auch wahrzunehmen wusste. Barbara Haag von der IV-Stelle SVA Kanton Zürich und Susan Buergi, Leiterin Beratung und Rehabilitation beim SBV, setzen Impulse zur Verbesserung der Dienstleistungen des Sehbehindertenwesens. Denn genau darum ging es bei der SAMS-Studie: um Chancengleichheit im Berufsleben und um reale Möglichkeiten, diese Chancen auch zu verwirklichen.

[3] Für die Zeit des Übertrittes jungen Menschen ins Berufsleben sei an die Studie von Ursula Hofer (2009) erinnert.

[4] Verena Biehl, Dr. Eylem Copur, Prof. Dr. Alireza Darvishy, Susanne Nef, Prof. Dr. Julie Page, Prof. Dr. Anna Maria Riedi, Stephan Roth u.a.m.

[5] Unter der Leitung von Prof. Sylvie Meyer

Exkurs: Was meint ein erfolgreiches Berufsleben?

Wir neigen spontan dazu, von einem «erfolgreichen» bzw. weniger erfolgreichen Berufsleben zu sprechen. Aber was bedeutet das Wort «Erfolg» in unserem Zusammenhang? Das SAMS-Projekt wurde durch eine Expertengruppe begleitet. Diese hat ein erfolgreiches Berufsleben folgendermassen umschrieben:

«Erfolgreich» ist ein subjektives Konzept. Es bezieht sich auf die eigenen Ansprüche. Versicherungsmässig bedeutet Erfolg eine Leistung, die mindestens 40 bis 50 Prozent umfasst und eine IV-Rente entsprechend vermindert. Bildungspolitisch gesehen ist ein Berufsleben erfolgreich, wenn der erreichte Ausbildungsstand in eine adäquate Arbeit umgesetzt werden kann. Die SAKE-Statistik des Bundes vergleicht sodann die erreichte Ausbildung mit dem erzeugten Lohn. So kann der Begriff «adäquat» objektiv beurteilt werden.

Bezogen auf Sehbehinderung lässt sich sagen, dass ein Berufsleben erfolgreich ist, wenn eine sehbehinderte Person nur noch Probleme zu meistern hat, denen auch sehende Menschen begegnen; wenn die sehbehinderungsspezifischen Hürden also ohne einen viel grösseren Einsatz und Energieaufwand gemeistert werden. Aus psychologischer Sicht soll ein erfolgreiches Berufsleben auf materieller und immaterieller Ebene zu Anerkennung führen. Laufbahnbezogen würde es zudem bedeuten, dass zwischen Ende der Ausbildung und Pensionierung eine durchgehende Beschäftigung im Ersten Arbeitsmarkt besteht, abzüglich der für die gleiche Ausbildung (Branche, Diplom-Anerkennung, ...) errechneten durchschnittlichen Arbeitslosigkeit sowie andere «normale» Phasen ohne Erwerbsarbeit (Mutterschaftsurlaub, Krankheit, ...). «Erfolg» könnte auch über die mit 65 erreichte finanzielle Absicherung berechnet werden, denn darin spiegelt sich die Kontinuität der Beitragsjahre in die berufliche Vorsorge und die Höhe des erreichten Salärs, bzw. allfälliger Kaderpositionen (überobligatorischer Sparanteile). Diese Werte können mit denen der Gesamtbevölkerung verglichen werden.

Umschreibung der Expertengruppe des SAMS-Projekts (Muriel Avigni, Denise Gehrig, Barbara Haag, Christoph Landtwing, Christine Noirjean, Valérie Scholl, Stefan Spring, Gregor Wadenphol und Helene Zimmermann)

AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG?

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

1. ZUR ANLAGE DER SAMS-STUDIE

Sehbehinderung im Arbeitsmarkt ist kaum erforscht

Studien, welche die berufliche Situation von Menschen mit Sehbehinderung im ersten Arbeitsmarkt repräsentativ für die gesamte Schweiz beleuchten, fehlten bislang. SAMS, die Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung, untersuchte im Auftrag des Schweizerischen Zentralvereins für das Blindenwesens (SZB) deshalb zwei Dinge: Einerseits, inwieweit die berufliche Gleichstellung von Menschen mit einer Sehbehinderung oder Blindheit in der Schweiz realisiert bzw. nicht realisiert ist. Andererseits, welche personen- und umfeldbezogenen Faktoren den beruflichen Werdegang von Menschen mit Sehbehinderung positiv oder negativ beeinflussen. Diese Untersuchungen hatten das Ziel, dass Organisationen des Sehbehindertenswesens aus den Studienerkenntnissen Massnahmen ableiten können, um bestehende Hindernisse und Barrieren vermindern oder gar beseitigen und Personen mit Sehbehinderung Chancen für ein dauerhaftes und möglichst gleichgestelltes Berufsleben eröffnen zu können.

Die interdisziplinäre Studie wurde von vier Departementen der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) – dem Departement Soziale Arbeit, dem Departement Gesundheit, der School of Management and Law und der School of Engineering – in Zusammenarbeit mit der Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO) realisiert und vom Departement Soziale Arbeit geleitet.

Im vorliegenden Artikel werden die zentralen Erkenntnisse von SAMS zusammengefasst. Interessierte Leserinnen und Leser finden die vollständigen Resultate in den Teilberichten und im Schlussbericht (siehe Kasten Seite 12.)

Im Fokus stehen Personen mit abgeschlossener Erstausbildung

SAMS richtete sich auf die Arbeits- und Lebenssituation von Personen, die mit Brille oder Kontaktlinsen nur mit starken Schwierigkeiten oder gar nicht in der Lage sind, ein Buch oder eine Zeitung zu lesen [6], und die sich nicht oder nur mit starken Schwierigkeiten in einer neuen Umgebung orientieren

[6] Dies ist die Definition, die auch der Schweizerischen Gesundheitsbefragung zugrunde liegt. Quelle: BFS (2009). Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

bzw. Gesichter erkennen können [7]. 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 zehn Jahren waren, die in einem Privathaushalt leben und ihren Arbeitsplatz in der Schweiz haben. Im Rahmen von SAMS wurde 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.) [8]».

Forschungsmethodik

SAMS beinhaltete eine Vorstudie, fünf aufeinander folgende Module sowie zwei Workshops mit Betroffenen. Im Rahmen der Vorstudie führten Masterstudierende der Sozialen Arbeit acht qualitative Interviews mit Personen, die blind oder sehbehindert sind und mehrheitlich im Sehbehindertenwesen arbeiten. Die Interviews hatten das Ziel, die nachfolgenden Erhebungen vorzubereiten und für die folgenden Module relevante Themen zu eruieren. Modul 1 beinhaltete die Aufarbeitung des nationalen und internationalen Forschungsstands sowie Analysen der rechtlichen Rahmenbedingungen. In Modul 2 wurden 46 qualitative Interviews mit Menschen, die blind oder sehbehindert sind, geführt. Aus diesem Modul wurde eine Typologie von Berufsverläufen und Handlungsstrategien von Betroffenen entwickelt. Zwei Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden von Menschen mit Sehbehinderung in Modul 3 zeigten die Sicht von Vorgesetzten auf. In Modul 4 wurden 282 Personen aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz mittels eines standardisierten Fragebogens telefonisch zur Einbindung in den ersten Arbeitsmarkt befragt. In diesem Modul erfolgte bei den Auswertungen, wenn immer möglich, der Vergleich zu bestehenden Daten der gesamten Schweiz. Modul 5 beinhaltete eine qualitative Analyse von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Berufsverläufen. Hierfür wurden zwölf Personen befragt. In den Workshops wurden einzelne Projektschritte mit Menschen mit Sehbehinderung reflektiert.

Dieses Vorgehen mit verschiedenen Modulen und Workshops garantierte den Einbezug unterschiedlicher Perspektiven, d.h. der Sichtweise der Betroffenen sowie der Arbeitgebenden. Zusammen mit der Kombination qualitativer und quantitativer Methodenzugänge trug dies dazu bei, dass berufliche Gleichstellung sowohl in Zahlen dargestellt als auch vertiefend mit Hilfe qualitativer Zugänge analysiert werden konnte.

[7] Definitionserweiterung durch den SZB.

[8] Quelle: BFS (2009). Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen. Abgerufen am 14.10.2015 unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.127563.pdf.

Zum Weiterlesen auf www.szb.ch > Für Fachpersonen > Forschung

Der Schlussbericht sowie alle wissenschaftlichen Teilberichte (Fragestellung, Methodik, Resultate, Quellen) zur SAMS-Studie sind auf Deutsch und Französisch über die ZHAW-Homepage www.zhaw.ch/sams sowie die Forschungsseite des Schweizerischen Zentralvereins für das Blindenwesen (SZB) www.szb.ch > Für Fachpersonen > Forschung abrufbar.

Die Berichte haben folgende Inhalte:

- Schlussbericht: komprimierte Darstellung aller SAMS-Ergebnisse auf 40 Seiten (Autorinnen und Autoren: Sylvie Johner-Kobi, Anna Maria Riedi, Susanne Nef, Verena Biehl, Julie Page, Alireza Darvishy, Stephan Roth, Sylvie Meyer und Eylem Copur).
- Bericht zu Modul 1: Umfassende Literaturrecherche im deutsch-, französisch- und englischsprachigen Sprachraum sowie Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen (Autorinnen: Sylvie Kobi, Sylvie Meyer, Susanne Mueggler und Eylem Copur).
- Bericht zu Modul 2: Typologie von Berufsverläufen und Handlungsstrategien von Menschen mit Sehbehinderung (Autorinnen: Susanne Nef, Sylvie Johner-Kobi, Anna Maria Riedi).
- Bericht zu Modul 3: Darstellung der Sichtweise von Arbeitgebenden von Menschen mit Sehbehinderung (Autorinnen: Sylvie Meyer und Eylem Copur).
- Bericht zu Modul 4: Auswertungen zur beruflichen Gleichstellung von Menschen mit Sehbehinderung inkl. Vergleich der SAMS-Stichprobe mit der gesamten Bevölkerung, illustriert in 38 Abbildungen und 32 Tabellen (Autorinnen: Verena Biehl und Julie Page).
- Bericht zu Modul 5: Vertiefende Analysen der Berufsverläufe von sehbehinderten und blinden Personen mit hoher Arbeitszufriedenheit sowie von Personen, die aktuell arbeitslos sind (Alireza Darvishy und Stephan Roth).

2. GLEICHSTELLUNG IN SICHT! ABER NICHT FÜR ALLE

SAMS liefert verschiedene interessante Ergebnisse zur Situation blinder und sehbehinderter Menschen im Arbeitsmarkt:

Personen, die blind und sehbehindert sind, weisen in vielen berufsbezogenen Aspekten ähnliche oder sogar bessere Werte auf als die gesamte Schweizer Bevölkerung. Es fällt zum Beispiel auf, dass die befragten sehbehinderten und blinden Personen *häufiger in der Unternehmensleitung anzutreffen* sind als die übrige Bevölkerung.

Ähnliche Werte wie die Gesamtbevölkerung haben Personen mit Sehbehinderung in der Lohnkategorie ab 7000 Franken pro Monat Netto: In dieser *obersten von drei Lohnkategorien* sind bei SAMS prozentual *fast gleich viele Personen* vertreten wie bei der gesamten Schweizer Bevölkerung, d.h. 39.6% im Vergleich zu 40.2% bei der gesamten Bevölkerung (siehe Abb. 1).

Auch in der Dauer von Phasen der Arbeitslosigkeit unterscheiden sich die SAMS-Befragten nicht. Sie haben ausserdem *gleich häufig wie die gesamte Bevölkerung eine befristete oder unbefristete Stelle*. Ihr Arbeitsort liegt, wie auch bei allen anderen, *mehrheitlich ausserhalb der eigenen Wohnung*. Ihren Lohn nehmen sie als ähnlich gerecht wahr wie die übrige Bevölkerung.

Gleichstellung ist hingegen nicht erreicht beim Beschäftigungsgrad. Personen mit Sehbehinderung arbeiten *häufiger Teilzeit als die übrige Bevölkerung*, d.h. nur 42.1% bei SAMS arbeiten Vollzeit, während dies bei der Gesamtbevölkerung 64% sind (siehe Abb. 2). Zwei Drittel der Teilzeitarbeitenden geben an, aufgrund der Sehbehinderung Teilzeit zu arbeiten. Personen mit Sehbehinderung nehmen ausserdem *seltener berufliche Weiterbildungen* in Anspruch. 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* (unterste von drei erfassten Lohnbandbreiten) im Vergleich zur Gesamtbevölkerung *übervertreten* (siehe Abb. 1).

Im Vergleich zu Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung sind SAMS-Befragte *häufiger im Dienstleistungssektor* tätig als die gesamte Bevölkerung. In positiver Hinsicht zeigt sich aber eine *grosse Vielfalt der Berufe*, in welchen blinde und sehbehinderte Personen tätig sind. Bei 273 Interviewten konnten die Antworten auf die Frage «Was ist/war Ihr Beruf in Ihrer jetzigen/letzten Haupttätigkeit?» den Berufsbezeichnungen der Schweizerischen Berufsnomenklatur [9] zugewiesen werden. Bei diesen 273 Personen kommen insgesamt *84 verschiedene Berufe* vor. Die Tätigkeitsbereiche, wel-

che mehr als fünf Mal vorkommen, sind: Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe (60 Personen), Informatikerinnen [10] (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).

Zusammengefasst gesagt ist *Gleichstellung* in einigen Bereichen der beruflichen Integration eine *Realität*, in anderen ist sie aber erst «*auf dem Weg*».

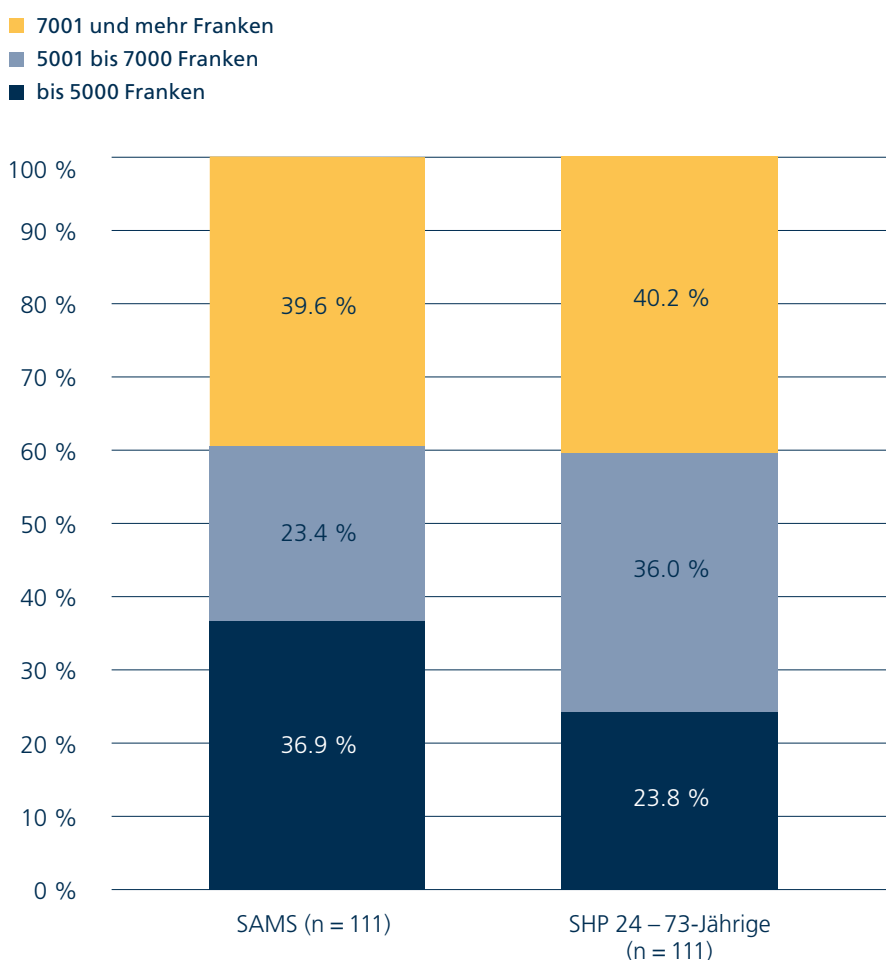


Abbildung 1: Monatlicher Nettolohn bei Vollzeitstellen (<=90%): Vergleich zwischen SAMS und dem Schweizerischen Haushaltspanel (SHP) [11]

[9] Quelle: BFS (2012). Schweizer Berufsnomenklatur SNB (do-d-00-sbn2000-2012-01). Abgerufen am 14.10.2015 unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/sbn_2000/02.Document.142310.xls.

[10] Die männlichen und weiblichen Formen werden bei der Berufsaufzählung alternierend verwendet. Es sind aber immer beide Geschlechter gemeint.

[11] Aufgrund der Rundung auf eine Kommastelle ergeben sich nicht immer genau 100%.

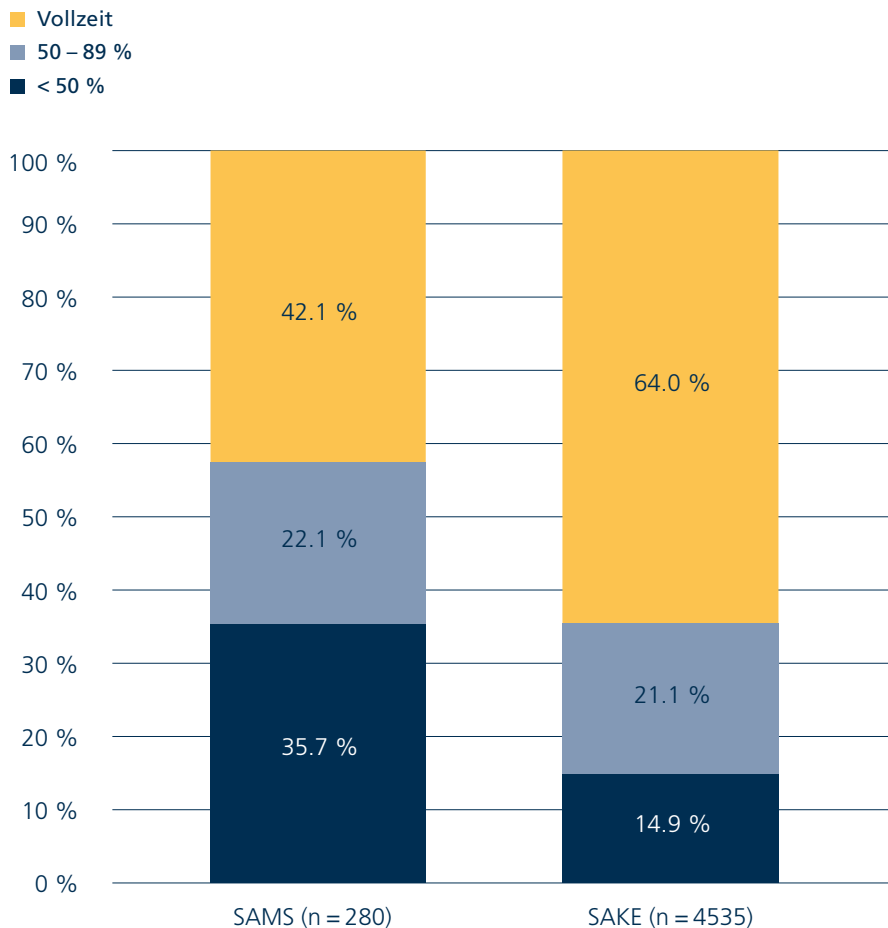


Abbildung 2: Prozentanteil der Beschäftigungsgrade: Vergleich zwischen SAMS und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE [12]

3. ERFOLGSFAKTOREN UND HINDERNISSE

Integriert und geschätzt 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, auch wenn vielfach keine Person im Betrieb für die Anliegen der sehbehinderten Mitarbeiterin bestimmt wurde.

Vorgesetzte, die sich für *hindernisfreie Arbeitsplätze* einsetzen, ihren Mitarbeitenden - wenn nötig - etwas mehr Zeit für eine Arbeit zugestehen und davon ausgehen, dass sehbehinderte Personen dieselbe Qualität einer Leistung erbringen können wie nicht-sehbehinderte Personen, sind ein *förderli-*

[12] Quelle: BFS (2015). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp. Tabelle je-d.03.02.01.16.01. Abgerufen am 14.10.2015 unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100724.xls. Aufgrund der Rundung auf eine Kommastelle ergeben sich nicht immer genau 100%.

cher Faktor für die berufliche Laufbahn von Menschen mit Sehbehinderung. Hilfreich ist auch die Haltung von Vorgesetzten, dass die *Integration ins Team* nicht nur von der betroffenen Person abhängt, sondern eine *Teamangelegenheit* ist.

Der *Wechsel von Vorgesetzten* kann für den beruflichen Verlauf von Menschen mit Sehbehinderung einen *Risikofaktor* darstellen. Vereinzelt gibt es aber bei potentiellen Vorgesetzten nach wie vor irrtümliche Vorstellungen hinsichtlich der Möglichkeiten, mit einer Sehbehinderung arbeitstätig zu sein. Solche Vorstellungen verhindern in vielen Fällen, dass Personen mit Sehbehinderung oder Blindheit überhaupt eine Anstellung erhalten.

Spezialisierte Stellen und private Unterstützung

Von Personen mit Sehbehinderung werden verschiedene Stellen in Anspruch genommen: Einige sind auf Sehbehinderung spezialisiert, zum Beispiel Beratungsstellen für sehbehinderte und blinde Personen, andere sind nicht spezialisiert, zum Beispiel RAV oder Dienststellen der IV. Der *Vorzug gilt klar den spezialisierten Stellen, da dort das Wissen über Sehbehinderung oder Blindheit* vorhanden ist, welches für die berufliche Integration unabdingbar ist: Dazu gehört der Einsatz von Hilfsmitteln, die Einrichtung eines hindernisfreien Arbeitsplatzes und vieles mehr.

Nicht zu unterschätzen ist ausserdem die *Unterstützung*, welche sehbehinderte und blinde Personen von *ihrem privaten Umfeld* in beruflichen Belangen erhalten, zum Beispiel, um Unterlagen zugänglich zu machen, etc.. Bei der monetären Unterstützung zeigen sich in Bezug auf IV-Renten vereinzelt *negative Einflüsse von Schwelleneffekten*: Lohnerhöhungen konnten zum Beispiel 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 als Schlüssel zum Erfolg

Die Resultate aus SAMS sprechen eine eindeutige Sprache: Die *proaktive Kommunikation der Sehbehinderung* ist ein *zentraler Erfolgsfaktor* im Berufsleben sehbehinderter Menschen. Sie ermöglicht, dass Hilfsleistungen aktiviert, assistierende Technologien und kompensierende Arbeitstechniken genutzt werden, und sie 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 Umfelds ab. So tragen beispielsweise ein *verständnisvolles und wohlwollendes Arbeitsumfeld und -team* positiv dazu bei, dass Betroffene offen über ihre Sehbehinderung sprechen können.

Chancen und Grenzen 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 entscheidender Bedeutung. Manchmal verhindern betriebliche Einschränkungen im IT-Bereich, dass eine bestimmte Software überhaupt installiert werden kann. Doch auch die Nutzung von Hilfsmitteln kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass für fast einen Viertel der Befragten *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, Eintritt der Sehbehinderung, Schwerhörigkeit

Eine hohe Ausbildung und das Geschlecht (männlich) sind weitere Erfolgsfaktoren für den beruflichen Werdegang: *Der Schweregrad der Sehbehinderung* – leicht, mittel, schwer/blind – ergibt allerdings in Bezug auf arbeitsbezogene Gleichstellung in den meisten untersuchten Aspekten der beruflichen Stellung keine nennenswerten Abweichungen. Einzig bei der *Vielfalt der Berufe*, die ausgeübt werden, gibt es einen Unterschied: die Vielfalt der Berufe bei Personen mit einer *«leichten» Sehbehinderung* ist 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» [13] kann Werte von 0 [14] 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 mit «mittelstarker Sehbehinderung» 0.57 und bei Personen, die stark sehbehindert oder blind sind, 0.36. Die drei am häufigsten vorkom-

[13] Eigene Bezeichnung.

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

menden Berufe bei Personen mit leichter Sehbehinderung sind kaufmännische Angestellte, die Informatiker sowie Küchenpersonal. Bei der Gruppe der Personen mit mittelstarker Sehbehinderung sind es ebenfalls ebenfalls kaufmännische Angestellte, Betreuerberufe, Informatikerinnen 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.

Unterschiede ergeben sich im Weiteren zwischen Personen, die vor der beruflichen Integration bereits 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 berufliche Stellung mehrheitlich schlechtere Werte als erstere. Doch anzumerken ist eine grosse Heterogenität innerhalb der Gruppe-während. So gibt es bei dieser Gruppe sowohl hindernisfreie Verläufe als auch Verläufe, die durch fortgesetzte und andauernde Brüche, die aufgrund der Sehbehinderung entstehen, charakterisiert sind.

Personen, die *neben der Sehbehinderung eine Schwerhörigkeit* angeben, sind beruflich *deutlich schlechter* gestellt als Personen, die «nur» sehbeeinträchtigt sind. Die folgende Tabelle listet zusammenfassend und ergänzend die wichtigsten Faktoren auf, die für den beruflichen Erfolg eher förderlich oder eher hinderlich sind. Unterschieden wird dabei zwischen umfeld- und personenbezogenen Faktoren.

	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 entsprechender Support • 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-Renten-Beziehenden 	<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

4. EMPFOHLENE MASSNAHMEN

Aus den umfeld- und personenbezogenen Erfolgs- und Misserfolgsk Faktoren, die in SAMS eruiert wurden, lassen sich Massnahmen für einzelne Zielgruppen ableiten: Zielgruppen sind potentielle und aktuelle Arbeitgebende, Personen mit Sehbehinderung, Fachleute aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich sowie 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 oder Weiterbeschäftigung und betriebliche Förderung von Menschen mit Sehbehinderung.

SAMS hat ausserdem gezeigt, dass ein funktionierender Arbeitsplatz, kompensatorische Arbeitstechniken 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 über die Stellen, an die 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 mehr Zeit brauchen. Wird diese Mehrzeit in der Freizeit geleistet, kann es zu einer gesundheits- und integrationsschädigenden Überbelastung der betreffenden Personen kommen.

Empfehlung 2:

Vorgesetzte und HR-Verantwortliche müssen 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:

Eine Mentorin oder ein Mentor im Team, die oder der für Betroffene für kleinere Hilfestellungen Ansprechperson ist, soll festgelegt werden.

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 und diese antizipieren. Sie sollen 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, zum Beispiel die regionalen Arbeitsvermittlungsstellen, sollen 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 muss 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 Stellen, die auf Sehbehinderung spezialisiert sind, zum Beispiel Beratungs- und Rehabilitationsstellen für sehbehinderte Menschen sowie die Nachbetreuungsdienste der spezialisierten Sonderschulen, müssen Betroffene auf diesen Aspekt hinweisen und mit ihnen mögliche Kommunikationsstrategien besprechen

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

Empfehlung 8:

Die bestehenden Hilfssysteme sind dahingehend zu prüfen, dass für Betroffene Klarheit besteht, an welche Stelle sie sich in welchen Fällen wenden und was sie vom entsprechenden Angebot erwarten können. Auch die Unterstützung von Betroffenen für Betroffene soll in diese Prüfung einbezogen werden

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

Empfehlung 9:

Spezialisierte Stellen müssen Menschen mit Sehbehinderung auf die hohe Bedeutung einer beruflichen Weiterqualifizierung hinweisen und private Anbieterinnen und Anbieter von Weiterbildungsangeboten für Barrierefreiheit und Zugänglichkeit 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 soll bei Massnahmen der beruflichen Integration und der Berufserhaltung immer berücksichtigt werden. Bei Hörsehbehinderung müssen unbedingt Spezialistinnen und Spezialisten dieses Fachgebietes beigezogen werden.

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

Empfehlung 11:

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

5. AUSBLICK

SAMS hat wichtige Erkenntnisse über die berufliche Situation von Personen, die blind und sehbehindert und im ersten Arbeitsmarkt tätig sind, 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.

Interessant für SAMS war insbesondere die Perspektive der blinden und sehbehinderten Personen selbst; die Sichtweise der Arbeitgebenden wurde integriert, könnte aber erweitert und vertieft werden.

In der Studie stand die Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Noch nicht berücksichtigt wurden andere Formen von «Arbeit» wie Haus- und Familienarbeit oder Arbeit in einem mehr oder weniger geschützten oder angepassten Umfeld. Nicht einbezogen wurden bei SAMS ebenfalls 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 Entscheidungen spielt.



EIN RÜCKBLICK AUF DIE BERUFLICHE INTEGRATION

Fritz Steiner

Lange Zeit prägten die «klassischen» Blindenberufe mit Korbflechten, Stuhlflechten und Bürstenherstellung das berufliche Leben von blinden und sehbehinderten Menschen. Zum Teil handelte es sich dabei um Arbeiten im Kunsthandwerk. Leider führten diese Berufe, die in der ganzen Schweiz ausgeübt wurden, nur in Ausnahmefällen zu einer existenzsichernden Berufstätigkeit.

Wenige Personen, die eine akademische Berufsausbildung erfolgreich abschliessen konnten, waren und sind erfolgreich berufstätig. Begabte und gute ausgebildete Musiker erarbeiteten sich oft eine erfolgreiche berufliche Karriere.

Büro- und kaufmännische Ausbildungen hatten und haben immer noch eine grosse Bedeutung in der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Sehbehinderung. Diese Berufsausbildungen wurden an spezialisierten Ausbildungsstellen, aber auch in Handelsschulen mit entsprechender Begleitung angeboten.



- 1953** Erster Telefonistenkurs in der Schweiz für Menschen mit Sehbehinderung
- 1960** Einführung der Invalidenversicherung
- 1964** Gründung der Eingliederungsstelle für Sehbehinderte in Basel (Heute: Sehbehindertenhilfe Basel SBH-Professional). Anfangs 1980er Jahre bis 1999: Ausbildung in Physiotherapie an der Physiotherapieschule in Zürich (1999 Aufnahmestopp)
- Seit 2006:** Studienmöglichkeit am Institut für Physiotherapie an der ZHAW
- 1983** Erster Telefonistenarbeitsplatz mit Personalcomputer und Braillezeile
- 1984** Speziell wichtig für die berufliche Integration war die flächendeckende Einführung der Low Vision Rehabilitation und der dazugehörigen Hilfsmittel
- 1986** Gründung der Informatik-Abteilung an der Eingliederungsstelle für Sehbehinderte in Basel. Informatikkenntnisse und entsprechende Fertigkeiten spielen eine elementare Rolle in vielen Bereichen der Ausbildung und der Integration.
- 1991** Gründung des Service Romand d'Informatique pour Handicapés de la Vue SRIHV in Lausanne in Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen des Sehbehindertenseins der Westschweiz
- 1996** Medizinischer Masseur: Anerkennung des Berufs durch das Schweizerische Rote Kreuz.
- 1996** Erster Kurs Naturwissenschaften als Vorbereitung für die Masseur Ausbildung für Menschen mit Sehbehinderung an der damaligen Eingliederungsstelle für Sehbehinderte der SBH
- Seit 1998:** Regelmässige Ausbildungskurse für medizinische Masseure, Fachausweis des Schweizerischen Roten Kreuzes FA SRK für Menschen mit Sehbehinderung
- Seit 2008:** Abschlussmöglichkeit auf Tertiärstufe: Medizinischer Masseur/medizinische Masseurin mit eidgenössischem Fachausweis
- 2013** Publikation des Berichts «Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung» durch das SDBB Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung / Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

DAS GEMEINSAME ZIEL IST DER ERSTE ARBEITSMARKT

Barbara Haag

Seit einigen Jahren besteht in der Unterstützung und gesellschaftlichen Eingliederung von Menschen mit Sehbehinderungen eine Arbeitsteilung: Die Invalidenversicherung (IV) ist für die berufliche Eingliederung zuständig, die Organisationen des Sehbehindertenwesens für die Unterstützung bei Freizeitaktivitäten und zu Hause. Die Beratungs- und Rehabilitationsstellen in allen Regionen der Schweiz unterstützen Menschen mit Sehbehinderung, ihre Behinderung zu verstehen, anzunehmen und sich rehabilitative Kenntnisse anzueignen, was natürlich auch positive Auswirkungen auf das Berufsleben hat. Diese Aufgabenteilung führt zur Spezialisierung beider Akteure in ihren jeweiligen Gebieten. Gemeinsam ist ihnen das Ziel: Sehbehinderte Menschen sollen möglichst gut am Berufs- und Sozialleben teilhaben.

Heute lassen sich die für das Privatleben und den Beruf notwendigen Kompetenzen oft nicht scharf trennen. Auch in der Beratung tätige Personen brauchen gute Kenntnisse zur Sehbehinderung, um mögliche Arbeitgeber gut beraten zu können. Ebenso wichtig sind Kenntnisse der Bedürfnisse und Anforderungen der Arbeitgeber, damit Betroffene ein realistisches Bild der Arbeitswelt bekommen. Job Coaches beraten und unterstützen Menschen in der Arbeitswelt. Ihre Dienstleistung richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Stellensuchende und Arbeitgeber. Allerdings gibt es kaum Job Coaches, welche die Bedürfnisse von beiden Seiten – von sehbehinderten Menschen UND Arbeitgebern – kennen. Die spezialisierten Beratungsstellen haben fundiertes Wissen über Sehbehinderungen, kennen aber häufig die An-

forderungen der Arbeitswelt zu wenig. Die IV-Stellen verfügen nicht über die Ressourcen, alle Coachings selber durchzuführen.

Aus Sicht der IV wären spezialisierte Job Coaches, die Eingliederungen im Ersten Arbeitsmarkt begleiten, in diesen Organisationen wünschenswert.

Unterschiedliche Formen der Unterstützung

Wie unterstützen wir von der IV-Stelle konkret Menschen mit einer Sehbehinderung? Fachpersonen für Eingliederung beraten Kundinnen und Kunden entsprechend ihrer beruflichen Situation: Jugendliche und junge Erwachsene erhalten Unterstützung bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung. Erwachsene bekommen Hilfe, um nach einer Erkrankung oder einem Unfall an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Können sie den bisherigen Beruf nicht mehr ausüben, hilft die IV-Stelle bei der Neuorientierung. Verschiedene IV-Stellen beschäftigen Spezialistinnen und Spezialisten, welche die Bedürfnisse von blinden und sehbehinderten Menschen gut kennen.

Jugendliche oder junge Erwachsene werden in der Regel von den Schulen an uns vermittelt. Unsere Eingliederungsspezialistinnen und -spezialisten empfangen sie zum Gespräch und begleiten sie zusammen mit den Lehrpersonen bei der Berufswahl. Für junge Menschen mit schwerer Sehbehinderung sind die Möglichkeiten leider stark eingeschränkt. Unsere Berufsberaterinnen und Berufsberater versuchen, die Interessen und Neigungen der Jugendlichen und die möglichen Berufe in Einklang zu bringen. Ist eine Berufswahl getroffen, unterstützen

wir die jungen Menschen während der ganzen Ausbildung bis zum Antritt einer Arbeitsstelle. Dazu gehört auch die Schulung im Umgang mit Hilfsmitteln, um im Lehrbetrieb, der Berufsschule oder an Gymnasium und Hochschule zurechtzukommen.

Erwachsene werden hingegen häufig durch die Beratungsstellen des Sehbehindertenwesens auf eine IV-Anmeldung aufmerksam gemacht. Oft geht es darum, zusammen mit dem Arbeitgeber zu prüfen, ob sich die bisherigen Aufgaben so anpassen lassen, dass sie mit einer Sehbehinderung weiterhin gut ausgeführt werden können. Am Anfang der Beratung steht meist ein Assessment für Sehbehinderte. Häufig erleben wir, dass sich die Betroffenen erst dort bewusst werden, wie stark die Seheinschränkung wirklich ist.

Rechtzeitig Hilfe suchen

Erkrankte Erwachsene an einer Augenkrankheit, die zu starker Seheinschränkung oder gar Blindheit führt, versuchen sie oft lange, die Einschränkung im Alltag zu kompensieren. Sie nehmen unglaubliche Anstrengungen auf sich, um mit ihren sehenden Kolleginnen und Kollegen mithalten zu können. Das gelingt einige Zeit ganz gut. Wir erleben, dass die betroffenen Menschen erst Hilfe suchen, wenn der Arbeitsplatz bereits gefährdet ist. Dann klappt die Kompensation der Seheinschränkung trotz Anstrengung nicht mehr. Dabei wäre es sehr sinnvoll, dem Stellenverlust rechtzeitig vorzubeugen. Oft können die Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatz kompatibel gemacht werden. Es ist auch einfacher, frühzeitig neue Berufswege zu suchen. Ist die Seheinschränkung bereits sehr gross, wird es schwieriger, Neues zu lernen. Es lohnt sich also, frühzeitig Hilfe bei Beratungsstellen oder der IV-Stelle zu suchen.

Die Beratungs- und Rehabilitationsstellen könnten sich gezielt darauf ausrichten, Menschen mit Sehbehinderungen und Arbeitgeber beim Erhalt einer Stelle zu unterstützen. Das gäbe allen Akteuren im Sehbehindertenwesen die Chance, frühzeitig an Menschen zu gelangen, die an einer degenerativen Augenerkrankung leiden. Das Angebot wäre ein präventives Element in ihren Dienstleistungen und ein erweitertes Verständnis von Job Coaching, das sich auf die ganze Zeit des Berufslebens hinauserstreckt. Wichtig für uns bei der IV ist dabei allerdings der gezielte Austausch. Wir können dann rechtzeitig mit Hilfsmitteln und – je nach Bedarf – Eingliederungsmassnahmen unterstützen. Ein gutes Zusammenspiel von Beratungs- und Rehabilitationsstellen mit Arbeitgeber und IV erleichtert den Eingliederungserfolg.

Wenn eine Umschulung nötig wird

Kann der Arbeitsplatz nicht erhalten werden, prüfen wir eine Umschulung oder unterstützen die Kunden und Kundinnen bei der Suche eines neuen Arbeitgebers. Die Erfahrung zeigt, dass blinde und stark sehbehinderte Menschen in der Arbeitswelt Erfolg haben, wenn sie über gute kognitive Ressourcen und einen möglichst hohen Bildungsgrad verfügen. Für Bildschirmarbeitsplätze gibt es gute Hilfsmittel. Blinde und sehbehinderte Personen finden deshalb im kaufmännischen, planerischen und wissenschaftlichen Umfeld angepasste Stellen. Beratungstätigkeiten mit wenig Reisebedarf sind ebenfalls sehr geeignet. Manuelle Berufe und Hilfstätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt gibt es hingegen praktisch nicht mehr.

Menschen mit sehr starker Sehbehinderung und blinde Personen können oft – trotz optimal angepasstem Arbeitsplatz und guter Ausbildung – nicht die Leistung ihrer sehenden Kolleginnen und Kollegen erreichen. Sie brauchen mehr Zeit, um eine Aufgabe zu erfüllen, oder sie können

nur einen Teil der Aufgaben ausführen, die eigentlich zum Stellenprofil gehören. Die IV-Stelle kann in solchen Fällen individuelle Lösungen – zum Beispiel eine optimale Anpassung der Tätigkeit oder den Anspruch auf eine Teilrente – prüfen.

Wir wünschen uns, dass die Organisationen des Sehbehindertenwesens vermehrt Personen einstellen, die blinde und sehbehinderte Menschen gezielt coachen können und die mit den Voraussetzungen des ersten Arbeitsmarkts gut vertraut sind. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, IV-Stelle, Verbänden und den sehbehinderten Menschen ist bei der Eingliederung der Schlüssel zum Erfolg.

«ALS VORGESETZTER KANN ICH EIN VERANTWORTUNGSFELD DEFINIEREN»

Sandro Lüthi

Als sehbehinderter Mitarbeiter und Vorgesetzter

Spontan kommt mir eine Zahl aus der SAMS-Studie in den Sinn, welche mich erst überrascht hat – die aber zugleich auch verständlich ist. «Betroffene, welche ihre Sehbehinderung kommunizieren, haben eine sechsmal höhere Arbeitszufriedenheit als diejenigen, welche es nicht kommunizieren» [15].

Zuerst fiel es mir nicht leicht, über die Sehbehinderung zu sprechen. Es schien eine Art von Schwäche darzustellen. Ich musste mir aber immer wieder sagen, dass ich nichts dafür kann, und dass dies nun mal zu mir gehört. Ich habe die Sehbehinderung dann auch nicht überdramatisiert und sie mit ein paar einfach verständlichen Beispielen zu erklären versucht.

Persönlich habe ich nur positive Erfahrungen gemacht, wenn ich meine Sehbehinderung kommuniziert habe. Meine Vorgesetzte wusste schon länger, was bei mir los ist. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich dadurch Nachteile erfahre. Als ich meine Mitarbeitenden über meine Sehbehinderung informiert habe, waren sie zum einen etwas erschrocken, zum anderen aber auch sofort sehr hilfsbereit. Sie fragten mich, wie sie mich unterstützen können.

Anfang Jahr bekam ich die Verantwortung für zwei neue Teams, deren Mitglieder mir bis anhin noch nicht bekannt waren. Diesen Personen meine Sehbehinderung mitzuteilen war wie ein Alltagstest. Diese positive Erfahrung gab mir noch mehr Selbstvertrauen, meine Sehbehinderung auch gegenüber Personen zu zeigen, mit denen ich nicht so intensiv zusammenarbeite.

Es scheint also keinen Unterschied zu machen, ob die Personen mich schon gekannt hatten oder nicht. Zugute kommt mir sicher, dass ich mit meiner hohen Sozialkompetenz dieses Han-

Mein Hintergrund

Seit über zehn Jahren arbeite ich mittlerweile bei der 3M GmbH im Kundendienst. Aktuell führe ich 13 Mitarbeitende in drei verschiedenen Teams. Selbst bin ich sehbehindert. Neben einer Sehschwäche habe ich auch RP (Retinitis Pigmentosa). Diese Augenkrankheit hat sich in den vergangenen Monaten und Jahren verschlechtert, so dass ich ohne Hilfsmittel den Alltag nicht mehr effizient bewältigen könnte.



[15] Bericht zu Modul II, S.11.

Sehbehinderung bei Mitarbeitenden

In meinem Teams, wie auch in der 3M (Schweiz) GmbH, gibt es ausser mir keine Mitarbeitende mit Sehbehinderung. Als Betroffener und Vorgesetzter denke ich, dass ich die Rolle des Vorgesetzten dennoch gut einschätzen kann.

Nicht nur in der Zusammenarbeit mit Sehbehinderten ist es wichtig, die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter zu kennen. Nur so ist eine sinnvolle und erfolgsversprechende Arbeitsverteilung im Team möglich. Es gibt Qualitäten – Stärken und Schwächen -, welche für mich als Vorgesetzten klar erkennbar sind. Dann gibt es aber auch Dinge, die ich als Vorgesetzter nicht erkennen kann und bei denen ich auf das Vertrauen des Mitarbeiters angewiesen bin. Dazu zähle ich auch eine Sehbehinderung, die gerade in einem frühen Stadium allenfalls von aussen nicht sichtbar ist. Es ist aber auch verständlich, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin diese «Schwäche» aus Angst nicht kommuniziert. Um dies zu verhindern sind eine offene und ehrliche Kommunikation und auch ein Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten Grundvoraussetzung.

Weiterbildung als wichtige Aufgabe

In der heutigen Zeit ist es für uns alle sehr wichtig, sich persönlich weiter zu entwickeln, aber auch schulisch oder fachlich weiter zu bilden. Nur so ist es möglich, sich den ständig verändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt erfolgreich zu stellen. Aus meiner Sicht gilt dies für die sehbehinderten Menschen im gleichen Mass wie für die Nicht-Sehbehinderten. Ich kann aber durchaus verstehen, wenn sich eine sehbehinderte Person mit dem Gedanken, eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen, schwer tut. Dies stellt für sie, noch mehr als für einen normal sehenden Menschen, einen grossen Mehraufwand dar. Hier gilt es, zusammen mit dem Arbeitgeber Lösungen zu suchen, um eine entsprechende Weiterbildung möglich zu machen.

Im Arbeitsalltag sollten sehbehinderte Mitarbeitende nicht anders behandelt werden als ihre Kolleginnen und Kollegen. Wichtig ist, zu klären und definieren, was eine betroffene Person noch kann und wo sie Schwierigkeiten hat. Daraus kann ich als Vorgesetzter ein Verantwortungsfeld definieren, das den Fähigkeiten des Mitarbeitenden gerecht wird. Es ist danach selbstverständlich, dass jeder Mitarbeitende anhand seiner Verantwortlichkeiten gemessen wird. Dabei darf die Sehbehinderung keine Rolle mehr spielen.

Sehbehinderung und Karriere

Ich denke, für eine sehbehinderte Person ist es schwieriger, Karriere zu machen. Dabei würde ich aber unterscheiden, ob eine Person beim Eintreten der Sehbehinderung schon in einem Unternehmen tätig ist – und sich vor der Sehbehinderung schon «beweisen» konnte – oder ob sie mit einer Sehbehinderung in ein neues Unternehmen eintritt. In einer fremden Firma Karriere zu machen oder «oben» einsteigen zu können, erachte ich als schwieriger. In einem bekannten Umfeld kann ich mich besser bewegen, kenne die Systeme und Personen bereits. Die Mitarbeitenden wissen um meine Qualitäten und Stärken. Hingegen ist es bedeutend schwieriger, mich in einer neuen Umgebung mit neuen Abläufen, Systemen und Personen zurechtzufinden.

BERUFLICHE INTEGRATION ALS TEAMAUFGABE

Susan Buergi

Ich bin als Bereichsleiterin für Beratung und Rehabilitation beim Schweizerischen Blinden- und Sehbehindertenverband SBV tätig. Der SBV ist eine Selbsthilfeorganisation für blinde und sehbehinderte Menschen, die selbst Betroffene beschäftigt. Unsere Strategie reflektiert beides: die Inklusion, die in der UN-Behindertenrechtskonvention propagiert wird, wie auch spezielle Angebote von Menschen mit Nachteilen. Daher können wir bedürfnisorientierte, individuelle und gleichzeitig auch nachhaltige Dienstleistungen gewährleisten. Wir unterstützen sowohl geschützte wie auch integrative Arbeitsmöglichkeiten. Die Beratungsstellen des SBV folgen hinsichtlich der Arbeitsintegration dem Ansatz der «Hilfe zur Selbsthilfe» und der Kooperation in der Erbringung von Dienstleistungen.

Denn um die Arbeitssituation von blinden und sehbehinderten Menschen zu verbessern, braucht es viele Faktoren: zunächst einen positiven behindertenpolitischen und wirtschaftlichen Einfluss, und dann aber auch einen gut funktionierenden interdisziplinären Unterstützungsmechanismus des lokalen Partnernetzwerks, das involviert ist.

Verantwortungsbereiche klären

In erster Linie braucht es eine starke und systematische Kooperation, zum Beispiel zwischen der Invalidenversicherung IV, den Arbeitsvermittlungstellen, den Berufs-Informationszentren, den Beratungsstellen im Sehbehindertenwesen sowie den Arbeitgebern. Damit wird sichergestellt, dass die Klientinnen und Klienten Dienstleistungen erhalten, die qualitativ hochstehend, aber auch ressourcenbewusst sind. Die Dienstleistungen beinhalten in der Regel auch

einen Austausch der verschiedenen Player, der sich auf die Klientin oder den Klienten bezieht. Ausserdem koordinieren und ergänzen die verschiedenen Stellen ihr Vorgehen für Unterstützungsmassnahmen. So können bereits vorhandene Ressourcen und Kompetenzen effizient und so genutzt werden, dass es dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Organisation entspricht.

In vielen Regionen ist eine solche Kooperation bereits vorhanden und kann als Modell betrachtet werden. Beispielsweise in Luzern funktioniert das Zusammenspiel zwischen den lokalen Organisationen sehr gut: Die IV stellt die administrative Koordination sicher, die Beratungsstelle die sehbehindertenspezifischen Interventionen und die Stiftung Profil liefert das Netzwerk zu den Arbeitgebern sowie auch Coachings, wo IV und Beratungsstelle dies nicht leisten können.

Koordinierte, lückenlose Zusammenarbeit

Um eine solche oder ähnliche Zusammenarbeit zu stärken – und um in den verschiedenen Organisationen Ressourcenplanung zu ermöglichen – ist zweierlei wünschenswert: Einmal müssten die involvierten Partner die Rollen bezüglich der beruflichen Integration auf nationaler und konzeptioneller Ebene definieren (zum Beispiel die SZB Kommission der Leiterinnen und Leiter der Beratungsstellen, die IV, spezialisierte Integrationsorganisationen etc.). Und einmal müsste diese Rollenklärung regional angepasst umgesetzt werden. Somit könnte man einerseits gezielt Lücken schliessen, wo sie bestehen, und andererseits Ressourcenaufbau vermeiden, wo er nicht unbedingt nötig ist. Überdies stellt dieses kooperative Vorgehen sicher, dass die Organisation mit den jeweils besten Kompetenzen in ei-

nem Fachbereich diese Dienstleistungen auch erbringt. So wäre Dienstleistungserbringung koordiniert, lückenlos und ergonomisch.

Betrachtet man die Funktionsweisen der SBV-Beratungsstellen, so zeigt sich, dass sie berufliche Integration als Teamaufgabe verstehen. Diese wird in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen gelöst. Aktuell bringen die Beratungsstellen in der Regel folgende Dienstleistungen ein:

- Begleitung und Unterstützung von Arbeitsverhältnissen
- Beratungsgespräche zum Aufzeigen von Strategien
- Abklärungen bezüglich Einsätzen von Hilfsmitteln und entsprechende Einübung des Gebrauchs
- Koordination hinsichtlich Arbeitsplatzhaltung, beruflicher Massnahmen und Arbeitssuche

Eine Leistung im Netzwerk

Diese Dienstleistungen werden alle ergänzend erbracht. Daher definieren die Beratungsstellen ihre Rolle stark neben der Präsenz und Kompetenz (anderer) lokaler Partner, wie der IV, aber natürlich auch durch ihre eigenen Kapazitäten. Um die Kooperation zwischen den beteiligten Partnern zu fördern, braucht es von Seiten der Beratungsstellen folgendes: eine systematische Kommunikation und Sensibilisierung dieser Partner zu den Herausforderungen der Sehbehinderung, gemeinsame Besprechung und Begleitung von Klientinnen und Klienten und eine kooperative Grundhaltung. Der Idealzustand würde vorsehen, dass alle involvierten Organisationen über die Dienstleistungen, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und auch über die lokale Arbeitsmarktsituation informiert sind.

Die Untersuchung SAMS und ihre Ergebnisse geben aus unserer Sicht einen guten Anlass, die aktuellen Kooperationsmechanismen der involvierten Partner bezüglich der Arbeitsintegration von blinden und sehbehinderten Menschen zu analysieren, zu stärken und wenn nötig die Rollen zu (re-)definieren. Dies sollte auf nationaler, sowie auch regionaler Ebene geschehen. Das Ziel muss sein, allfälligen Kommunikations- und Dienstleistungslücken entgegen zu wirken. In diesem Sinne muss man auch prüfen, ob mit neuen Dienstleistungen oder Interventionskonzepten berufstätige sehbehinderte Menschen noch besser angesprochen und unterstützt werden können.

AUFMERKSAM HANDELN – AUFGABEN ERKLÄREN

Stefan Spring und Fritz Steiner

Kein Mensch ist exakt so, wie es die zitierten Mittelwerte und Prozentsätze dieser Publikation denken lassen. Prozentsätze und Mittelwerte sind nur bedingt aussagekräftig. Die Menschen, die in der SAMS-Studie ihre Erfahrung und ihre berufliche Situation preisgegeben haben, unterscheiden sich stark voneinander. Das Berufsleben ist keine Laborsituation: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Sehbehinderung, die Arbeitgeber und –geberinnen, die Kolleginnen und Kollegen und mitbeteiligte Angehörige, die Produkte in der Branche und Aufgaben, die es zu erledigen gibt, die visuellen Anforderungen an den Beruf und die visuellen Möglichkeiten der Mitarbeitenden, ja sogar die Ausrichtung einer ganzen Firma und nicht zuletzt die Wirtschaftslage sind einem stetigen Wandel unterworfen. Jedes Element ist Teil eines Systems. Jedes Element verändert sich mit der Zeit, und alle Elemente wirken immer aufeinander ein. Wer denkt, seine berufliche Stellung sei nun einmal erreicht, irrt sich gewaltig. Das Berufsleben ist und bleibt ein ungesichertes Projekt, das bei Frauen aktuell bis zum 64., bei Männern bis zum 65. Lebensjahr andauert.

Das Sehbehindertenwesen reagiert

Aber die Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung, die grösste Studie, die im Sehbehindertenwesen bisher durchgeführt wurde, kann uns weiterbringen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Sehbehinderung sind aufgefordert, eine proaktive Haltung einzunehmen, vorausschauend zu handeln, sich Unterstützung zu holen und offen zu informieren. Für sie hat der SZB die neue Broschüre «Gut im Job» und das Info-Set «So sehe ich – so kann ich arbeiten» herausgegeben. Die Arbeitgebenden und Vorgesetzten brauchen klare Informationen, die auf die Vielfalt der Sehbehinderung ausgerichtet sind und werden diese auf www.compasso.ch finden. Die Unterstützungsorganisationen werden dazu sorgen müssen, dass das Wissen über den Arbeitsmarkt einerseits und über die Sehbehinderung andererseits ausgerichtet und zusammengeführt wird.

Das Fazit für das Sehbehindertenwesen kann auf drei Punkte konzentriert werden:

Stiefkind Berufliche Weiterbildung

Viele Menschen können auch mit einer Sehbehinderung in sehr unterschiedlichen Berufen und Aufgaben tätig sein (SAMS zählte 84 Berufe, die nichts mehr mit den früheren «Blindenberufen» zu tun haben). Dank den Leistungen des obligatorischen Schulsystems, der langsam greifenden Konzeption des Nachteilsausgleichs in Gymnasien, Berufsausbildungen und Hochschulen und dank der vielfältigen Massnahmen der Invalidenversicherung können im Bereich der ersten beruflichen Ausbildung viele Chancen eröffnet werden. Das Behindertengleichstellungsgesetz bietet den gesetzlichen Schutz dazu; zugängliche und faire Ausbildungen können heute bis zu einem gewissen Punkt eingefordert werden. Die Rückseite dieser Medaille ist, dass sich die berufliche Fort- und Weiterbildung kaum kanalisieren lässt. Eine berufliche Laufbahn über vierzig Jahre hinweg ist nur denkbar, wenn man sich fachlich à jour hält, Kurse und Fachmessen besucht, Lieferanten oder Kunden und deren Produkte kennt, und sich von Zeit zu Zeit um eine Requalifizierung bemüht.

Dabei gibt es einen integrativen und einen segregativen Weg. Uns sind zur Zeit nur zwei Berufsgruppen bekannt, bei denen Fachpersonen mit Sehbehinderung eine genügend grosse Gruppe bilden konnten, um sich auf dem segregativen Weg regelmässig für eine zugängliche Fortbildung zu organisieren – und dies sind Medizinische Masseurinnen und Masseur sowie Physiotherapeutinnen und -therapeuten. Alle anderen verzichten entweder auf Weiterbildungen oder wählen den integrativen Weg. Dies bedeutet, dass sie sich die Teilnahme an einem Standardangebot in ihrer Branche erkämpfen müssen: ein passendes Angebot finden, jedem Anbieter erklären, dass man auch mit Sehbehinderung Fortbildung braucht, unbekannte Dozenten kontaktieren um Unterlagen frühzeitig zu bekommen, fremde Orte auskundschaften, private Begleitpersonen mobilisieren – ein energiefressender Weg, zumal man ja oft bereits durch den Alltag mit Beruf, Arbeitsweg und Privatleben voll ausgelastet ist. Das Sehbehindertenwesen sollte sich dieses Weges annehmen und ihn etwas weniger steinig machen. Vorerst wäre schon viel erreicht, wenn solche Schritte individuell als berufserhaltende Massnahmen anerkannt oder gegebenenfalls über einen Beitrag der IV finanzierbar würden.

Rechtzeitig erkennen und handeln

Wir alle haben uns daran gewöhnt, dass wir an gewisse nützliche Dinge erinnert werden. Der Zahnarzt schickt uns eine Einladung zur Zahnkontrolle.

Wer ein Haus besitzt, kennt die Erinnerungsbriefe des Kaminfegers. Das Strassenverkehrsamt bietet zur periodischen Fahrzeugkontrolle auf. Nach zwei, drei oder fünf Jahren – je nach Bedarf und Situation – kann auch das Berufsleben eine kurze Checkliste vertragen: Weiterbildung angesagt? Neue Arbeitsinstrumente im Betrieb? Umbau der Abteilung, neuer Chef, neue Räume oder gar neuer Standort in Sicht? Was wird in fünf Jahren an der bestehenden Stelle erwartet? Kann mit einem stabilen Sehvermögen gerechnet werden? Die neue Broschüre «Gut im Job» (vgl. Seite 37) enthält dazu eine mögliche Checkliste.

SAMS hat die Vorteile eines antizipierenden Handelns aufgezeigt. Vorerst spielt es keine Rolle, welches Modell ausgebaut wird: sei es ein Programm der Beratung und Unterstützung (B&U) für Erwachsene, ein Art Langzeit-Job Coaching, eine aufsuchende, präventiv-begleitende Form von Sozialberatung auf den Beratungs- und Rehabilitationsstellen oder neue Formen des so genannten Supported Employment – wichtig ist, dass dieser eindeutige Erfolgsfaktor aufgegriffen wird. Wer das anbietet, muss zwei Anforderungen genügen:

- a) Sehr gute Kenntnisse der Sehbehinderung in allen Facetten
- b) Sehr gutes Verstehen der Spielregeln in den verschiedenen Arbeitswelten

Das Sehbehindertenwesen kann dafür sorgen, dass diese beiden Wissensbereiche im Rahmen der laufenden Erneuerung seiner ambulanten, offenen Dienstleistungen vereint werden. Das wäre ein grosser Schritt in die richtige Richtung.

Aufgabenteilung

Es ist schon erschreckend, wenn ein Team von Forscherinnen und Forschern nach zweijähriger intensiver Auseinandersetzung mit den Strukturen des Sehbehindertenwesens zurückmeldet, man solle im Namen der befragten Menschen mit Sehbehinderung die Zuständigkeiten klarer regeln («SAMS-Schlussbericht Seite 42, Empfehlung 8: Die bestehenden Hilfssysteme sind dahingehend zu prüfen, dass für Betroffene Klarheit besteht, an welche Stelle sie sich in welchen Fällen wenden können»). Wir fassen Mut und schlagen eine Klärung der Aufgaben vor:

A Solange eine Person mit Sehbehinderung eine Arbeitsstelle hat, die sie befriedigt, soll sie sich nach Wunsch und bei Bedarf an eine der regionalen Beratungs- und Rehabilitationsstellen für Sehbehinderte wenden. Es lohnt sich nicht, an der Namensvielfalt zu verzweifeln; Föderalismus und Vereinsstrukturen sind einfach Teil unseres Sozial- und Gesundheitswesens. Viel wichtiger ist, zu vermitteln, dass es hier um Beratung, Information und Unterstützung der Selbstständigkeit und Selbstbestimmung geht. Die Ratsuchenden sind Fachpersonen ihrer eigenen Lebenssituation. Die Invalidenversicherung, das RAV und andere Stellen mehr haben in dieser Situation kaum Aufgaben, es sei denn, es besteht Handlungsbedarf hinsichtlich einer Rente, eines Hilfsmittels oder einer

Umschulung. Das Ziel ist, die (passende) Arbeitsstelle möglichst lange zu erhalten. Dass hier eine selbstverantwortliche, vorausschauende und proaktive Haltung erfolgsversprechend ist, wurde oben bereits betont.

B Bricht eine berufliche Laufbahn aus irgendwelchen Gründen ab, oder konnte sie noch gar nicht eingeleitet werden, kann die Invalidenversicherung eine Vielfalt von aufeinander bezogenen Dienstleistungen erbringen: Abklärungen anordnen und finanzieren, Berufsberatung, Arbeitsversuche, Umschulungen und Eingliederungshilfe für die sehbehinderte Person und allenfalls für den Arbeitgeber. Die Invalidenversicherung stützt sich für fachliche Fragen, die sich auf die Seh- oder Hörsehbehinderung beziehen, auf das Wissen der Beratungsstellen und weiterer Fachstellen des Sehbehindertenwesens. Wertvoll ist dabei immer die spezifische Erfahrung der national anerkannten SBH-Professional in Basel. Da dies alles kompliziert und für sehbehinderte Menschen sehr bewegend ist, kann eine Begleitung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter einer Beratungs- und Rehabilitationsstelle nützlich sein. Diese kennt die Abläufe, kann bei Anträgen und Besprechungen beistehen, ergreift auch mal Partei und hilft, diese meist schwierigen Lebensphasen zu überstehen.

«Das Leben besteht zu zehn Prozent aus dem, was dir passiert, und zu neunzig Prozent aus dem, wie du darauf antwortest»

Es gibt viele mögliche Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der SAMS-Untersuchung. Eine einfache könnte in diesem Zitat, das dem amerikanischen Erfolgstrainer im American-Football Lou Holtz zugeschrieben ist, enthalten sein. Eine andere könnte mit einem Dank an allen Teilnehmenden und Mitwirkenden an SAMS verbunden sein und wie ein Arbeitszeugnis wirken:

«Menschen mit Sehbehinderung erleben bezüglich Arbeit im ersten Arbeitsmarkt sehr viel Normalität. Sie haben in vielen Fällen zwar einen leicht höheren Zeitbedarf und müssen mehr Kraft und Engagement aufbringen, um ihre Aufgaben vollumfänglich zu erfüllen. Sie sind aber auch Meister im Kompensieren, im Organisieren und im Einsatz von Hilfsmitteln. Zudem setzen sie sich überdurchschnittlich ein.»

Publikationen und weitere Informationen zur SAMS-Studie

Gut im Job

Acht Erfolgsfaktoren um ihren Arbeitsplatz möglichst lange zu erhalten. Ein kleiner Ratgeber zu den Resultaten und Empfehlungen aus der SAMS-Studie. Erhältlich auf den Beratungs- und Rehabilitationsstellen für Menschen mit Sehbehinderung oder beim SZB, www.szb.ch

Gut im Job – So sehe ich, so arbeite ich

Informations- und Simulationsmaterial für den Einsatz am Arbeitsplatz. Erhältlich auf den Beratungs- und Rehabilitationsstellen für Menschen mit Sehbehinderung oder beim SZB, www.szb.ch

www.compasso.ch

Das Informationsportal für Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Vorgesetzte zu allen Fragen der beruflichen Integration, ab Mitte 2016 speziell aufbereitet dank den Ergebnissen der SAMS-Studie

tactuel 1 / 2016

Die Fachzeitschrift für das Blinden-, Sehbehinderten- und Taubblindenwesen, Nummer 1/2016 mit Schwerpunktthema «Berufliche Integration», erscheint am 1.3.2016.

www.tactuel.ch

LITERATUR

Hinweis:

Die in diesem Heft vorgestellte Studie zum Berufsleben von Menschen mit Sehbehinderungen SAMS enthält eine vertiefte Literaturrecherche im deutschen, französischen und englischen Sprachraum. Die Literaturliste und der aus der Literaturanalyse erstellten Stand der Forschung sind im Bericht zum SAMS-Modul 1 «Forschungsstand» publiziert (www.szb.ch > Für Fachpersonen > Forschung).

Adler, J., Wohlgensinger, C., Meier, S. & Hättich, A. (2011). Zur Lebenslage hörsehbehinderter und taubblinder Menschen in unterschiedlichen Lebensabschnitten in der Schweiz. www.szb.ch > Für Fachpersonen > Forschung.

Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'insertion Professionnelle des Handicapés (agefiph). (2011). Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel. www.agefiph.fr.

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. www.bfs.admin.ch.

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: HYPERLINK "<http://www.pdrib.com/downloads/Blind%20and%20Visually%20Impaired%20Adult%20Rehabilitation%20and%20Employment%20Survey.doc>"

BFS. (2009a). Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen. Abgerufen am 19.8.2015 unter: 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. (2012). Schweizer Berufsnomenklatur SNB (do-d-00-sbn2000-2012-01). Abgerufen am 17.9.2015 unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/sbn_2000/02.Document.142310.xls.

BFS. (2012). Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen. www.bfs.admin.ch

BFS. (2013a). Funktionelle Einschränkungen. www.bfs.admin.ch

BFS. (2013b). Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Erwerbstätigkeit. www.bfs.admin.ch

BFS. (2015a). Bezüger von Invalidenversicherungsrenten nach Invaliditätsgrad, Funktionsausfall und Geschlecht. Abgerufen am 10.8.2015 unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/

themen/20/06/blank/key/01/03.Document.21571.xls.

BFS. (2015b). Invalide RentnerInnen in der Schweiz nach Geschlecht, Invaliditätsgrad und -ursache, BezügerInnen. Abgerufen am 18.8.2015 unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.82888.xls.

BFS. (2015c). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp. Tabelle je-d.03.02.01.16.01. Abgerufen am 30.7.2015 unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100724.xls.

Chironi, E. (2010). Berufliche Integration Sehbehinderter. Die Bedeutung der sozialen Kompetenz. Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Angewandte Psychologie.

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).

Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments *Journal of Vocational Rehabilitation* 38.

Donnet, M.-D., Joris, V. & Badoux, C.-A. (2000). L'insertion socioprofessionnelle des personnes aveugles à Genève. Université de Lausanne.

Duquette, J. & Baril, F. (2013). Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle. o. A.: Institut Nazareth & Louis Braille.

Égalité Handicap. (2014). Fälle aus der Praxis zum Thema Erwerbsleben. www.egalite-handicap.ch.

Gendron, B. (2002). Le comportement d'offre de travail des déficients visuels: tentatives d'explications à partir d'une enquête. *Revue française des affaires sociales*, 96.

Goertz, Y., van Lierop, B., Houkes, I. & Nijhuis, F. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104. 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.

Hofer, U. (2009). Bewältigen statt überwältigt werden: Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Sehbehinderung bei den Übergängen in Ausbildungs- und Erwerbsleben. In: *Blind Sehbehindert*, 4-2009. Oder auf www.hfh.ch (Projektdatenbank).

Höhener, R. (2010). Die gesetzlichen Grundlagen im Hilfsmittelbereich (IV- und AHV-Bereich). St. Gallen: Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen.

Irimia, E. (2008). Probleme und Perspektiven der beruflichen Integration blinder und hochgradig sehbehinderter Menschen. München: Herbert Utz Verlag.

Keller, A., Schretzmann, B. & Stegie, R. (1999). Job satisfaction amongst visually impaired people in Germany. *British journal of*

Visual Impairment, 17.

La Grow, S. J. & Daye, P. (2005). Barriers to Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand Te Puna Whakaaro* (26).

Lainé, B. (2010). Existe-t-il des logiques spécifiques à l'emploi des personnes déficientes visuelles? *Réadaptation*, 568.

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).

Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A. & Mojon, D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica. Journal international d'ophtalmologie*. 224 (6).

Nyman, S. R., Gosney, M. A. & Victor, C. R. (2010). Psychosocial impact of visual impairment in working-age adults. *British Journal of Ophthalmology*, 94 (11).

Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123 (5).

Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104.

Parpan-Blaser, A. et. Al. (2014). Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen. Arbeitsbiographien nach einer IV-Anlehre. Zürich, HfH

Pellerin, R. M. (2010). The experience of employment and unemployment of Californians with visual disabilities.

Schönenberger, S. & Fibbi, R. (2011). Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebenden in der Schweiz. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

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?». www.szb.ch.

Stürznickel, C. (2010). Berufliche Integration von Späterblindeten und -sehbehinderten. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Wang, K., Barron, L. G. & Hebl, M. R. (2010). Making those who cannot see look best: effects of visual resume formatting on ratings of job applicants with blindness. *Rehabilitation psychology*, 55 (1).

Witt-Löw, K. & Breiter, M. (2005). «... nicht Mitleid, sondern faire Chancen!» Perspektivastudie zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien. Wien: Guthmann-Peterson.

Zimmermann, H. & Cuska, P. (2011). Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Schweizer Blindenbund. Abgerufen am 19.8.2015 unter: www.blind.ch/index.php?menuid=116&downloadid=294&reporeid=0.



Eine Publikation zur «Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung» (SAMS) der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW und des Schweizerischen Zentralvereins für das Blindenwesen SZB

Autoren und Autorinnen:

Dr. Sylvie Johner-Kobi, ZHAW, Departement Soziale Arbeit

Prof. Dr. Anna Maria Riedi, ZHAW, Departement Soziale Arbeit

Susanne Nef, ZHAW, Departement Soziale Arbeit

Verena Biehl, ZHAW, Departement Gesundheit

Prof. Dr. Julie Page, ZHAW, Departement Gesundheit

Prof. Dr. Alireza Darvishy, ZHAW School of Engineering

Stephan Roth, ZHAW School of Engineering

Prof. Sylvie Meyer, Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO)

Dr. Eylem Copur, ZHAW School of Management and Law

Stefan Spring, lic. phil, MAS Gerontologie, Forschungsbeauftragter SZB

Fritz Steiner, Vorstandsmitglied des SZB und Präsident der SZB-Kommission
Berufseingliederung

Sandro Lüthi, Customer Service Supervisor (Teamleiter), 3M GmbH (Schweiz),
Rüschlikon

Barbara Haag, SVA Zürich, Invalidenversicherung

Susan Buergi, Bereichsleiterin Beratung & Rehabilitation, SBV, Bern

Mit finanzieller Unterstützung:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB

MIGROS
kulturprozent

Herausgabe und Vertrieb:

Schweizerischer Zentralverein
für das Blindenwesen SZB

Schützengasse 4

CH-9001 St.Gallen

Telefon +41 (0) 71 223 36 36

information@szb.ch

www.szb.ch

**Schweizerischer Zentralverein
für das Blindenwesen SZB**

Schützengasse 4

CH-9001 St.Gallen

Telefon +41 (0)71 223 36 36

www.szb.ch