

SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

Bericht zu Modul 3: Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden

Eylem Copur, Dr., Abteilung für Wirtschaftsrecht, Zentrum für Sozialrecht,
ZHAW

Sylvie Meyer, Prof., Haute école de travail social et de la santé

November 2014



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

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1	Synthese	4
1.1	Einleitung	4
1.2	Diskussionspartner/innen	4
1.3	Betroffene sehbehinderte Mitarbeitende	4
1.3.1	Grad der Sehbehinderung	4
1.3.2	Sehbehinderung und Arbeitspensum	4
1.3.3	Berufliche Tätigkeit	4
2	Die Anpassung am Arbeitsplatz	5
2.1	Die technischen Anforderungen	5
2.2	Die inhaltlichen Anforderungen	5
3	Herausforderungen	5
3.1	Die häufigsten Schwierigkeiten	6
3.2	Die zeitintensive Einarbeitungsphase	6
3.3	Die Gefahr des Stellenverlustes	6
4	Die Organisation der Arbeit	7
5	Integration in das Unternehmen	7
5.1	Innerbetriebliche Assistenzen.....	7
5.2	Menschliche Beziehungen	7
5.3	Konflikte	8
6	Fazit	8
	Anhang	9
	Literaturverzeichnis	10

1 Synthese

1.1 Einleitung

Ziel dieses Moduls war es, die Arbeitssituation von Menschen mit Sehbehinderung anhand von Gruppendiskussion mit ihren Vorgesetzten abzufragen.

Die Gruppendiskussionen wurden nach verschiedenen Kriterien in Bezug auf die Organisation, Integration und der Bewältigung von Konflikten mit den anderen Arbeitnehmenden in der Westschweiz und der Deutschschweiz durchgeführt. Die Diskussionsgrundlage ist im Anhang aufgeführt.

1.2 Diskussionspartner/innen

Insgesamt wurden in der Diskussion in der Deutschschweiz sechs Personen von Unternehmen befragt. Die Unternehmen waren ausschliesslich private Unternehmungen aus dem Raum Zürich und Winterthur (Landwirtschafts- und Dienstleistungssektor). Die Befragten waren vier Frauen und zwei Männer und hierarchisch den sehbehinderten Person direkt vorgesetzt.

Bei den in der Westschweiz durchgeführten Diskussionen war die Verteilung etwas anders: zwei Diskussionsteilnehmende waren in Privatunternehmen angestellt, fünf kamen aus dem öffentlichen Sektor (service public), bzw. halb-öffentlichen Institutionen. Bei den sieben Befragten waren zwei Frauen und fünf Männer vertreten. Zwei waren ranggleiche Kolleginnen und Kollegen und fünf hierarchisch übergeordnete Vorgesetzte.

1.3 Betroffene sehbehinderte Mitarbeitende

1.3.1 Grad der Sehbehinderung

Der Grad der Sehbehinderung ist ein massgeblicher Faktor bei der Beurteilung der Konflikte und ihrer Bewältigung. Die von den Unternehmungen angestellten sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden decken bei den Interviews die Bandbreite an verschiedenen Graden von Sehbehinderung weitgehend umfassend ab. Das heisst, hier werden Mitarbeitende repräsentiert, die an einer schwachen Sehbehinderung leiden, aber auch diejenigen, die erblindet sind. Die meisten sehbehinderten Personen arbeiten gemeinsam mit nicht sehbehinderten Personen in Gruppen, deren Grössen unterschiedlich sind. Sie reichen von weniger als zehn bis mehr als 20 Personen. Unberücksichtigt blieben Personen, die an einem geschützten Arbeitsplatz arbeiten.

1.3.2 Sehbehinderung und Arbeitspensum

Teilweise sind die Mitarbeitenden nach bereits gesammelter Arbeitserfahrung sehbehindert geworden, in den meisten Fällen waren sie bereits vor der Berufsfindungsphase sehbehindert. Ihr Anstellungsgrad beträgt 60 % bis 100 %. Teilweise werden Teilrenten von der IV bezogen. In manchen Fällen hat sich die Sehbehinderung progressiv verschlechtert. In anderen Fällen ist die Situation seit Beginn des Arbeitsverhältnisses stabil.

1.3.3 Berufliche Tätigkeit

Die beruflichen Aktivitäten von Arbeitnehmenden mit Sehbehinderung sind vielfältig: sie reichen von Tätigkeiten im administrativen Bereich bis zu rein physischer Arbeit (Lagerarbeitende und Gärtner/innen). Einige üben Aktivitäten aus, welche die Unterstützung und Hilfe der Vorgesetzten einschliessen. Massnahmen der beruflichen Weiterbildung von den Arbeitnehmenden wurde nicht diskutiert. Zwei von ihnen besetzen Stellen, die einen universitären Abschluss erfordern.

2 Die Anpassung am Arbeitsplatz

2.1 Die technischen Anforderungen

Arbeitnehmende mit Sehbehinderung profitieren von technischen Einrichtungen und technischen Hilfsmitteln. Diese variieren je nach Bedarf der Person gemäss den ihnen auferlegten Aufgaben. Technische Hilfsmittel sind beispielsweise Vergrösserungs- oder Beleuchtungsgeräte. Die wichtigsten technischen Einrichtungen sind Büroeinrichtungen (Bildschirm, Tastatur). Diese sind wichtig, sofern die zentrale Aufgabe der Arbeitnehmenden mit Hilfe eines Computers durchgeführt wird. Die Planung und Beratung, die damit verbunden sind, werden in der Regel über die darauf spezialisierten Dienstleister durchgeführt und von der IV finanziert. Dieser Prozess nimmt mitunter viel Zeit in Anspruch und wird von den Vorgesetzten als belastend und zeitraubend dargelegt. Hier besteht entsprechend Optimierungsbedarf.

Der Bedarf und die Anpassung an die jeweiligen Hilfsmittel sind individuell von den jeweiligen Mitarbeitenden abhängig. Hierbei zeigen die Mitarbeitenden mit Sehbehinderung eine grosse Autonomie und Professionalität, indem sie Vorausdenken und Problemen, die in technischer Hinsicht entstehen, vorsehend entgegenwirken.

„Nein, es war absolut nichts vorgesehen für ihn. Aber er war sehr gewieft, als er kam, hatte er eine spezielle Lupe zum Lesen der Dokumente dabei. Er hat sofort gefragt, weil so etwas wie eine spezielle Lupe gab, die bereits in Windows existierte, die ich aber nicht kannte; er zeigte mir sofort, wo wir den Bildschirm direkt vergrössern können. Und dann hat er uns gesagt, was er brauchte und wir haben es ihm besorgt.“

Je nach Tätigkeit sind auch keine technischen Anpassungen für die konkrete Berufsausübung notwendig, wie beispielsweise in der Physiotherapie oder Massage.

2.2 Die inhaltlichen Anforderungen

Die befragten Diskussionspartnerinnen und -partner waren sich einig, dass die von den Menschen mit Sehbehinderung zu erfüllenden Aufgaben mit derselben Effizienz und Gründlichkeit vollzogen wurden wie von Arbeitnehmenden ohne Sehbehinderung. Dass sie Unterstützung und gegebenenfalls technische Hilfsmittel benötigten, mindere nicht die Qualität ihrer Leistung. Selbst die Pflichtenhefte der Mitarbeitenden mit und ohne Sehbehinderungen seien von den Leistungsanforderungen her identisch. Auf organisatorischer Ebene wären aber entsprechende Vorkehrungen notwendig sowie eine gewisse Achtsamkeit aller Mitarbeitenden, beispielsweise Texte auf Folien bei Präsentationen vorzulesen.

Einzig wurde bemerkt, dass generell bei Menschen mit Behinderung die Erledigung von „gleichartigen“ Tätigkeiten besser gelinge als das Erledigen von ständig wechselnden Aufgaben. Diese Betonung der Gleichartigkeit und Konstanz zu Lasten der Vielfältigkeit und schnellen Anpassungsfähigkeit wurde jedoch nicht als Nachteil aufgefasst, da bei bestimmten Tätigkeiten und von bestimmten Kunden diese Zuverlässigkeit gesucht und bevorzugt werde.

Nichtsdestotrotz wurde von wenigen auch festgehalten, dass die Mitarbeitenden mit Sehbehinderung zum Absolvieren der ihnen auferlegten Aufgaben mehr Zeit benötigten, diese aber durch ihre besondere Gründlichkeit und ihre hohe Motivation kompensiert wurden. Sie leisteten oftmals mehr als sie nach ihren jeweiligen Stellenprozenten verpflichtet wären. Dies war auch bei den Personen der Fall, die durch die IV unterstützt wurden.

Festzuhalten bleibt, dass trotz der Einrichtung der Stelle, technischer Apparate und der zusätzlich investierter Zeit weiterhin Schwierigkeiten bei der Erfüllung bestimmter Aufgaben bestehen bleiben, die auch auf inhaltlicher Ebene anzusiedeln sind.

3 Herausforderungen

Die Herausforderungen, denen Arbeitnehmende mit Sehbehinderungen im Arbeitsleben begegnen, hängen stark mit der konkret ausgeübten Tätigkeit zusammen. Hierbei spielen die jeweilige Arbeitser-

fahrung, das konkrete Arbeitsumfeld, aber auch ihr eigenes Vermögen mit Herausforderungen umzugehen eine grosse Rolle. Die Diskussionspartner und -partnerinnen beschreiben hier die Fähigkeit der Arbeitnehmenden mit Sehbehinderung zur „Anpassung“ als wesentlich.

3.1 Die häufigsten Schwierigkeiten

Werden sehbehinderte Arbeitnehmende im Betrieb ausgebildet, treten Schwierigkeiten nach der Phase der Lehre selten auf, da die Anforderungen und Umstellungen im Betrieb bereits vorgenommen wurden und sich Arbeitnehmende wie Arbeitgebende auf die Situation eingestellt haben. Diese Ausgangslage wird jedoch in den wenigsten Fällen vorliegen und war auch bei den Befragten nur in einem Fall gegeben.

Im Arbeitsalltag sehen sich Vorgesetzte häufig damit konfrontiert, dass Menschen mit Sehbehinderung Projekte und Aufgaben mit erhöhtem Zeitbedarf realisieren. Dieser erhöhte Zeitbedarf kann durch die von allen Diskussionsteilnehmenden bestätigte erhöhte Qualität der Leistung unter Ersparung von Kontrollzeit, kompensiert werden. Andere zum Teil zentrale Aufgaben hingegen können jedoch gar nicht erfüllt werden, wie beispielsweise Lesen und Durchsehen von Texten. Hauptsächlich aber beziehen sich diese „unlösbaren“ Aufgaben auf periphere Bereiche und haben keine gewichtigen Konsequenzen zur Folge.

Infrastrukturell ist der physische Aktionsradius am Arbeitsplatz weder eingeschränkt noch ist die Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz gestört. In der Regel werden die Gänge ohne Stock durchgeführt.

Bemerkt wurde, dass das Erreichen des Arbeitsplatzes bisweilen ein Problem darstellt, bei dem mit einer permanenten Begleitung Abhilfe geschafft werden konnte.

Schwierigkeiten bereitet indes für mehrere Betroffene das Erreichen von fremden Orten (Aussendienst) oder das Aufsuchen von Kundinnen und Kunden – insbesondere in grossstädtischer Umgebung.

3.2 Die zeitintensive Einarbeitungsphase

Die Schwierigkeiten in der Einarbeitungsphase sind zahlreich. Die Organisation des Arbeitsplatzes insbesondere des Mobiliars der Mitarbeitenden und der räumlichen Gestaltung der Bewegungsmöglichkeiten müssen intensiv besprochen und gemeinsam vorgenommen werden. Insbesondere das Setzen von Markierungspunkten ist hier von besonderer Bedeutung und ermöglicht dem Mitarbeitenden/der Mitarbeitenden mit Sehbehinderung eine Bewegungsautonomie im Unternehmen. Für diese Phase werden in der Regel mehrere Monate Zeit in Anspruch genommen, bis ein idealer Ablauf störungsfrei gewährleistet ist. Alle Diskussionsteilnehmenden bestätigten diese intensive Einarbeitungsphase, die für den störungsfreien und effektiven Arbeitsablauf unentbehrlich ist.

3.3 Die Gefahr des Stellenverlustes

Hohe Anforderungen hinsichtlich räumlicher Anpassungsfähigkeit und Flexibilität können es unter Umständen unmöglich machen, dass eine Arbeitsstelle rentabel von einem Mitarbeitenden/einer Mitarbeitenden mit Sehbehinderung erfüllt werden kann. Insbesondere in Zeiten von Budgetkürzungen und Effizienzsteigerungen sehen sich Mitarbeitende des HR mit der Frage der Rentabilität von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung konfrontiert. Die Anforderungen an technische Vorkehrungen, bzw. Angewiesenheit an Assistenzen sowie die eingeschränkte Flexibilität sind Nachteile von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung, die nicht von der Hand gewiesen werden können und bei Personalkürzungen (leider) beachtlich sind.

Teilweise herrschen auch bei den Arbeitgebenden/Vorgesetzten irrümliche Vorstellungen hinsichtlich der Rentabilität von Mitarbeitenden mit Sehbehinderungen, so dass hier aufgeklärt werden muss, wie effizient und wenig eingeschränkt diese Mitarbeitenden Leistungen erbringen.

4 Die Organisation der Arbeit

Die individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmenden/der Arbeitnehmenden mit Sehbehinderung kann nur im Zusammenhang mit dem jeweiligen Team, in das der Mitarbeitende/die Mitarbeitende mit Sehbehinderung eingegliedert ist, gedacht und bewerkstelligt werden.

Erforderlich ist insbesondere, dass die anderen Teammitglieder auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden/des Mitarbeitenden mit Sehbehinderung Rücksicht nehmen. Eine dauerhafte Reorganisation im Team ist hier laut der Diskussionsteilnehmenden unabdingbar, jedoch nicht negativ zu werten, da die Strukturierung der Arbeitsprozesse für alle Beteiligten positive Auswirkungen hat.

Die weiteren Mitarbeitenden des Unternehmens sind allgemein wenig belastet bzw. gestört durch Berücksichtigung der besonderen Situation des Mitarbeitenden/der Mitarbeitenden mit Sehbehinderung. Teilweise übernehmen sie Assistenzen, wie das Bringen oder Abholen von den Öffentlichen Verkehrsmitteln. Gleichzeitig müssen sie auch strikt gewährleisten, dass die Bewegungsräume nicht blockiert sind, damit Kontinuität und Gleichartigkeit der Bewegungsräume erhalten bleibt. Diese disziplinierte Organisation des Arbeitsortes ist zeitintensiv.

Erst wenn die Organisation der Arbeit, die Einrichtung des Arbeitsplatzes/der Stelle und die Kompetenzen der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden aufeinander abgestimmt werden, kann die Integration realisiert und können die Vorteile und der besondere Nutzen von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung voll ausgeschöpft werden.

5 Integration in das Unternehmen

5.1 Innerbetriebliche Assistenzen

Innerbetriebliche Assistenzen, welchen in den Betrieben die Aufgabe der Unterstützung von betroffenen Personen zukommt, spielen eine wichtige Rolle im Prozess der Integration von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung. Die Assistenzen haben gute Kenntnisse über die konkreten Aufgaben, die betroffenen Mitarbeitenden erfüllen müssen. Sie wissen, welche Schwierigkeiten eventuell zu erwarten sind. Haben sie eine hierarchisch höhere Stellung inne, können sie möglicherweise die Arbeitsabläufe direkt mitbeeinflussen. Insbesondere bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender können Assistenzen wichtige Funktionen übernehmen.

Die Diskussionsteilnehmenden bestätigten, dass sich die Mitarbeitenden mit Sehbehinderung in der Regel nicht das Objekt von besonderer Information oder Aufmerksamkeit sein wollten. Die Assistenz kann in der Einarbeitungszeit Mitarbeitenden mit Sehbehinderung Unterstützung bieten, ihre Hemmungen abzubauen, in Bezug auf ihre Sehbehinderung im Team aufzutreten. Gleichzeitig ist es notwendig, andere Mitarbeitende aufzuklären und zu schulen. Diese Informationen und Aufklärungen sind entscheidend für die Integration eines neuen Mitarbeiters, einer neuen Mitarbeiterin, ohne ihn oder sie zu stigmatisieren.

Aber auch bei der Konfliktbewältigung spielen Assistenzen eine wichtige Rolle. Charakteristisch für Assistenzen ist, dass sie lediglich reaktiv vorgehen können, das heißt, darauf angewiesen sind, dass die Mitarbeitenden mit Sehbehinderung bei ihnen eine Meldung machen. Diese Meldung nimmt danach den vorgesehenen Gang entsprechend den Unternehmensstrukturen

Die Diskussionsteilnehmenden bemängelten hier das fehlende proaktive Vorgehen im Sinne einer Sensibilisierungsstrategie, die das ganze Team inkludiert. So wäre zu gewährleisten, dass unternehmensweit ein Bewusstsein für die Herausforderungen, die Mitarbeitende mit Sehbehinderung bewältigen müssen, geschaffen wird.

5.2 Menschliche Beziehungen

Mitarbeitende mit Sehbehinderungen werden als gut integriert in ihrem Arbeitsumfeld beschrieben. Sie nehmen Teil an verschiedenen sozialen Aktivitäten, die durch das Unternehmen angeboten werden. Auch zurückhaltende Persönlichkeiten, werden nie als einsame oder marginalisierte Personen wahr-

genommen. Anzutreffen sind auch zahlreiche Mitarbeitende mit Sehbehinderungen, die sich stark sozial engagieren.

Die Sehbehinderung spielt in der Regel - solange die Beziehungen konfliktfrei verlaufen - keine Rolle. Sie geht oft sogar vergessen. Diese sogenannte „Unsichtbarkeit“ vergrößert sich, wenn die visuelle Schwäche sich nicht durch eine strukturelle Veränderung des Auges oder durch die sichtbare Augenbeweglichkeit wahrnehmbar ist.

Die Beziehungen ausserhalb des Unternehmens zu Kundinnen und Kunden verlaufen in der Regel sehr gut. Je nach Kontext und Branche begegnen Kundinnen und Kunden den Mitarbeitenden mit Sehbehinderung gut. Teilweise ist die Behinderung nicht sichtbar (Telefonate) - teilweise löst sie Empathie aus und führt nach einer kurzen Aufklärung zur Normalität (Normalisierung).

Die Unternehmen profitieren vom sozialen Image, das ihnen die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung einbringt.

5.3 Konflikte

Die Konflikte im Arbeitsleben von Arbeitnehmenden mit Sehbehinderungen sind ebenso zahlreich und verschieden wie diejenigen von Mitarbeitenden ohne Sehbehinderung. Konflikte, deren Ursache einzig in der Sehbehinderung zu finden ist, sind selten. Dieser Normalisierungsprozess wird von allen Diskussionsteilnehmenden bestätigt.

Diese Normalisierung von Arbeitsbeziehungen kontrastiert dennoch mit seltenen aber immer noch anzutreffenden Konfliktsituationen zwischen Arbeitnehmenden, bei denen der Auslöser ein Mangel an Verständnis und die Unkenntnis über die Wirkungen der Sehbehinderung ist.

In gewissen Situationen können auch Assistenzen und „Sonderbehandlungen“ (bestimmte Erleichterungen) der sehbehinderten Mitarbeitenden zu Konflikten im Team und zu Disharmonien („Neid“) führen. Gleichzeitig ist dieser Mangel auch auf unternehmensorganisatorischer Ebene anzusiedeln, die ineffizient und/oder ungenügend für solche Konflikte eingerichtet ist.

Problematisch erweist sich zudem für Führungspersonen, dem Anspruch auf Gleichbehandlung insbesondere der Mitarbeitenden ohne Sehbehinderung gerecht zu werden.

6 Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Integration von Mitarbeitenden mit Sehbehinderung in der Regel gut verläuft. Je nach Unternehmen und Branche wird von den Mitarbeitenden auch Kundenkontakt intern und extern gepflegt. Die Einarbeitungsphase wird allgemein als sehr zeitintensiv beschrieben. In dieser Zeit werden die Aufgabe und Rolle der Assistenz betont, die einerseits helfen, den konkreten Arbeitsraum gestalten, andererseits Mitarbeitende und Kollegen sensibilisieren. Wesentlich ist es, das Arbeitsumfeld stabil zu gestalten, da Kontinuität und Konstanz der äusseren Bedingungen für Mitarbeitende mit einer Sehbehinderung ein sehr wichtiger Faktor für den Erfolg ihres Arbeitslebens darstellt. Festgehalten wurde weiter, dass auch wenn ein Normalisierungsprozess eingetreten sei und dieser zu einer „Unsichtbarkeit“ der Behinderung beitrage, dennoch ein zeitlicher Mehraufwand, bzw. ein Verlangsamung der Arbeitsprozesse bemerkbar sei.

Anhang

Diskussionsablauf der Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden

1. Begrüssung und Vorstellen der Personen.
Mot de bienvenue et présentation des personnes
2. Einführung in das Thema: *Erwerbsleben und Sehbehinderung.*
Introduction du thème: le travail professionnel et le handicap de la vue
3. Diskussionsfragen: *Abfragen der individuellen Erfahrungen.*
Questionnement : Interroger leur expérience personnelle
 - a. Bestand die Sehbehinderung bereits von Anfang oder ist sie während der Dauer des Arbeitsverhältnisses? Haben Sie von der IV Zuschüsse erhalten?
Les collègues ont-ils ou elles été engagé-e-s après ou avant l'acquisition du handicap visuel ? Savez-vous si l'entreprise a reçu des contribution de l'AI?
 - b. Wie und wann wurde die Sehbehinderung kommuniziert (gegenüber wem/Stab/Management/Belegschaft)
Quand et par qui avez-vous été informé de que vous alliez travailler avec une personne visuellement handicapée ? Que vous a-t-on expliqué ou demandé de faire ?
 - c. Wie tangiert die Sehbehinderung das Arbeitsleben inhaltlich (Arbeitsqualität)?
Comment à votre avis le handicap visuel affecte le travail de la personne (la qualité,?)
 - d. Wie tangiert die Sehbehinderung das Arbeitsleben organisatorisch? Haben Sie Vorkehrungen treffen müssen? *Comment à votre avis le handicap visuel affecte l'organisation du travail ? Des précautions particulières sont-elles prises ?*
 - e. Wie tangiert die Sehbehinderung das Arbeitsleben kommunikativ/im Team?
Comment à votre avis le handicap visuel affecte la communication entre vous et la personne handicapée, entre elle et l'équipe de travail ?
 - f. Gibt es Ansprechpersonen im Betrieb?
y-a-t'il une personne de contact dans l'entreprise ?
 - g. Haben Sie ein Arbeitsverhältnis beenden müssen aufgrund der Beeinträchtigungen durch die Sehbehinderung?
Avez-vous dû mettre fin à un contrat à cause de problèmes visuels d'un-e collaborateur ou collaboratrice ?
 - h. Haben Mitarbeitende mit Sehbehinderung Beschwerden eingelegt? Wie ist das Verhalten der Betroffenen gegenüber Vorgesetzten?
Est-il arrivée que des personnes avec un handicap visuel se plaignent ? de quoi ? Qu'ont-elles fait a l'égard de leur supérieurs ?
4. Abfragen der positiven Aspekte
Questions sur les aspects positifs ?
5. Abfragen der negativen Aspekte
Questions sur les aspects négatifs ?
6. Abschlussrunde
Tour de table conclusif
7. Ausblick
Perspective

Literaturverzeichnis

Adler, J., Wohlgensinger, C., Meier, S. & Hättich, A. (2011). *Zur Lebenslage hörsehbehinderter und taubblinder Menschen in unterschiedlichen Lebensabschnitten in der Schweiz*. Abgerufen am 29.5.2013 unter: http://www.hfh.ch/webautor-data/70/Lebenslage_taubblinder_Menschen_Jan2011.pdf

Aït-Ali, B. & Lesieur, G. (2010). *L' évaluation et la compensation du handicap guide ergonomique pour l'aménagement des situations de travail*. Toulouse: Octarès.