

# **SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung**

Bericht zu Modul 2: Qualitative Befragung

Susanne Nef, MSc Soziale Arbeit, Departement Soziale Arbeit ZHAW

Verantwortlich für Datenauswertung und Bericht

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

Verantwortlich für Konzeption und Datenerhebung

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

Projektmitarbeit Bericht

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

<b>1</b>	<b>Überblick</b> .....	<b>3</b>
1.1	Einleitung .....	3
1.2	Typologien im Überblick .....	4
1.3	Weitere zentrale Ergebnisse .....	6
1.4	Fazit .....	7
<b>2</b>	<b>Forschungsdesign und methodisches Vorgehen</b> .....	<b>8</b>
2.1	Fragestellung .....	8
2.2	Erhebungsmethode .....	8
2.3	Kriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner .....	9
2.4	Sample .....	9
2.5	Feldzugang .....	10
2.6	Interviewdurchführung .....	10
2.7	Datenaufbereitung und -auswertung .....	11
2.8	Zentrale Vergleichsdimensionen und Untersuchungskategorien .....	11
<b>3</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>14</b>
3.1	Berufsbiographische Verlaufsmuster und Handlungsstrategien .....	14
3.1.1	Merkmalsräume der Berufsverläufe und Vergleichsdimensionen .....	14
3.1.2	Berufsverläufe und Handlungsstrategien .....	16
3.2	Berufsbiographische Verläufe und Handlungsstrategien im Kontext der Schulform .....	18
3.3	Kommunikation der Sehbeeinträchtigung im Kontext der Handlungsstrategien .....	19
3.4	Herausforderungen im Arbeitsalltag und daraus resultierende Spannungsfelder .....	20
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung und Diskussion</b> .....	<b>23</b>
4.1	Berufsverläufe und Handlungsstrategien .....	23
4.2	Personale, soziale und umfeldbezogene Faktoren der Arbeitszufriedenheit .....	25
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>28</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>30</b>

# 1 Überblick

## 1.1 Einleitung

Der Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) stellte einen Mangel an Informationen zur Arbeitssituation von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen im Erwachsenenalter fest und beauftragte die ZHAW mit der Erarbeitung eines Konzeptes für eine grössere Studie, welche sich dieser Thematik widmet. Explizit nicht fokussiert werden sollen die Berufsvorbereitung und die erste berufliche Integration. Ausgeschlossen werden auch die nicht erwerbsorientierten Formen der Arbeit, namentlich die Haus-, Kinder- und Familienarbeit, die Nachbarschaftshilfe und die Freiwilligenarbeit.

Der SZB vertritt mit diesem Vorhaben eine breit abgestützte Koalition, welche die grossen Selbsthilfeorganisationen und die spezialisierten Fachhilfe-Einrichtungen für sehbehinderte Menschen zusammenschliesst. Weiter wirken die kantonalen IV-Stellen mit (vertreten durch die IV-Stellen Zürich und Waadt).

Basierend auf den Ergebnissen aus dem Forschungsprojekt wird der SZB konkrete Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Sehbehinderung initiieren und damit zum Abbau von Hindernissen, die diese Integration erschweren, beitragen. Damit trägt das gesamte Projekt (Forschungsteil und Massnahmen) wissenschaftlich fundiert zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben bei.

Die Studie SAMS Studie zum **Arbeitsleben** von **Menschen** mit **Sehbehinderung** umfasst fünf verschiedene Module mit sowohl qualitativen als auch quantitativen Forschungszugängen. Der [Bericht<sup>1</sup>](#) zum Modul 1 (Forschungsstand) fasst die bestehende deutsch-, französisch- und englischsprachige Forschungsliteratur zum Thema zusammen und gibt Auskunft über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf Modul 2. In Modul 2 wurden Personen mit Sehbehinderung mittels qualitativer Interviews zu ihrer beruflichen Situation und ihrer Berufsbiographie befragt. Die Erkenntnisse aus diesem Modul werden zusammen mit den Resultaten von Modul 1 (Forschungsstand) sowie Modul 3 (Gruppendiskussion mit Arbeitgebenden) die Grundlage für die Entwicklung eines standardisierten Fragebogens für betroffene Arbeitnehmende (Modul 4) legen. Im Modul 5 (Nachbefragung) werden einzelne Ergebnisse aus Modul 4 vertiefend mit Betroffenen analysieren.

Mit den qualitativen Interviews (Modul 2) werden deshalb folgende Ziele verfolgt:

- Erfassen von möglichst verschiedenen beruflichen Situationen und Berufsverläufen von Menschen mit Sehbehinderung, um daraus relevante Fragen für die standardisierte Befragung entwickeln zu können
- Erarbeiten einer Typologie von Berufsverläufen und entsprechenden Bewältigungsmustern

Der vorliegende Bericht zum Modul 2 (qualitative Befragung) folgt entlang dieser Zielsetzung. In diesem ersten Kapitel (Überblick) werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zusammengefasst. In Kapitel 2 werden das Forschungsdesign und das methodische Vorgehen dargelegt. Kapitel 3 widmet sich den Erkenntnissen aus den Interviews. In Kapitel 4 werden ausgewählte Aspekte diskutiert.

---

<sup>1</sup> Bericht Deutsch:  
[http://sozialearbeit.zhaw.ch/fileadmin/user\\_upload/soziale\\_arbeit/Forschung/Forschungsberichte/Soziale\\_Integration/SAMS-Bericht-Modul1-ZHAW.pdf](http://sozialearbeit.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/soziale_arbeit/Forschung/Forschungsberichte/Soziale_Integration/SAMS-Bericht-Modul1-ZHAW.pdf)

Bericht Französisch:  
[http://sozialearbeit.zhaw.ch/fileadmin/user\\_upload/soziale\\_arbeit/Forschung/Forschungsberichte/Soziale\\_Integration/SAMS-Rapport-Module1-ZHAW.pdf](http://sozialearbeit.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/soziale_arbeit/Forschung/Forschungsberichte/Soziale_Integration/SAMS-Rapport-Module1-ZHAW.pdf)

## 1.2 Typologien im Überblick

Die Befragungen haben erwartungsgemäss ergeben, dass Betroffene sehr unterschiedlich mit ihrer Situation und mit den Herausforderungen, die an sie herangetragen werden, umgehen.

Aus den Interviewergebnissen konnten jedoch sowohl eine Typologie der Berufsverläufe mit vier Typen als auch eine Typologie der Handlungsstrategien in Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang mit ebenfalls vier Typen erarbeitet werden<sup>2</sup>.

### **Typologie der Berufsverläufe**

- Typ 1: Hindernisfreier oder ungehinderter Verlauf (die Betroffenen erleben spezifische Herausforderungen, die sie selber aber nicht im Sinne von Brüchen oder Hindernissen beschreiben oder erleben)
- Typ 2: Punktuelle Hinderung (die Betroffenen erleben einmalige, punktuelle Brüche oder Hinderungen in ihrem Berufsleben in Zusammenhang mit ihrer Blindheit oder Sehbeeinträchtigung)
- Typ 3: Episodale Hinderung (die Betroffenen erleben mehrmalige Brüche oder Hinderungen in ihrem Berufsleben, die sich in verschiedenen Abschnitten ihres Berufslebens zeigen)
- Typ 4: Durchgängige Hinderung (die Betroffenen erleben fortgesetzte und andauernde Brüche oder Hinderungen auf Grund ihrer Sehbeeinträchtigung oder Blindheit im Berufsleben)

### **Typologie der Handlungsstrategien**

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

---

<sup>2</sup> Typen bilden nach Kluge (2000) Teil- oder Untergruppen in einer Gesamt-Typologie. Die Teil- oder Untergruppen können anhand spezifischer Merkmale sowie spezifischer Konstellationen dieser Merkmale charakterisiert (= typisiert) werden.

Nachfolgend werden die verschiedenen Typen vorgestellt. Dabei wird unterschieden, ob die Betroffenen vor der Berufsfindungsphase bereits blind oder sehbehindert waren (Gruppe-vor) oder ob die Betroffenen erst während der Berufsfindungsphase respektive während ihres Berufslebens erblindeten oder sehbehindert wurden (Gruppe-während).

### ***Typ 1: Hindernisfreier oder ungehinderter Verlauf***

Dieser Typ betrifft beide Gruppen.

Bei der Gruppe-vor sind insbesondere Personen zu finden, die konstant, beharrlich und unter Umständen auch gegen Widerstand von aussen ihre Ausbildungs- und Berufswünsche verfolgen. Sie verwenden oft (systematische) planende Handlungsstrategien.

Bei der Gruppe-während sind insbesondere langjährig berufstätige Männer in Berufsfeldern mit Büro-tätigkeit, individueller Zeiteinteilung und Eigenverantwortung zu finden. Sie kompensieren die neuen Herausforderungen mit ihrem Beziehungsnetz sowie langjähriger fachlicher Kompetenz und zeichnen sich durch eine ausgesprochene Leistungsaspiration aus. Sie verwenden ebenfalls oft planende Handlungsstrategien.

### ***Typ 2: Punktuelle Hinderung***

Dieser Typ betrifft ebenfalls beide Gruppen.

Bei der Gruppe-vor kompensieren die Betroffenen die Einschränkungen mit Routine und Auswendiglernen. Sie verwenden vorwiegend momentane Handlungsstrategien.

Bei der Gruppe-während kompensieren die Betroffenen mit fachlicher Weiterbildung und Verzicht auf Freizeit. Sie verwenden in der Regel planende Handlungsstrategien.

### ***Typ 3: Episodale Hinderung***

Dieser Typ betrifft ebenfalls beide Gruppen.

Bei der Gruppe-vor finden sich Personen, die nach Eintritt der Sehbehinderung oder Blindheit von weiteren Beeinträchtigungen resp. Zusatzbelastungen betroffen werden (z.B. durch Erkrankungen oder Unfälle). Insbesondere Personen aus dem kaufmännischen Umfeld können sich jedoch sehr erfolgreich beruflich wieder integrieren. Personen aus der Gruppe-vor, die diesem Typus zuzuordnen sind, verwenden in der Regel flexible Handlungsstrategien.

Bei der Gruppe-während finden sich vor allem Frauen, die infolge Mutterschaft berufliche Unterbrüche erleben. Ihre Handlungsstrategien sind sehr unterschiedlich. Es lassen sich planende, momentane und flexible Handlungsstrategien finden.

### ***Typ 4: Durchgängige Hinderung***

Dieser Typ betrifft nur die Gruppe-während.

Betroffen sind insbesondere Männer mit mehr als 16 Berufsjahren. Sie kompensieren mit vermeidenden Handlungsstrategien. Sie sind aber dennoch teilweise berufstätig, jedoch oft nicht im angestammten Berufsfeld und fühlen sich daher „an den Rand gedrängt“.

## 1.3 Weitere zentrale Ergebnisse

### **Bedeutung der Schulform auf den Verlauf der Berufsbiographie**

Verschiedene Befragte vermuten in den Interviews, dass Betroffene aus der Gruppe-vor mit entsprechender schulischer Integration einen erleichterten Einstieg in die Berufswelt haben. Dies lässt sich jedoch mit dem vorliegenden Datenmaterial aus den Gesprächen empirisch nicht ermitteln. Auch Unterschiede im Verlauf der Berufsbiographie nach integrativer Schulbildung, Schule für sehbehinderte und blinde Kinder oder der Kombination beider lassen sich anhand der geführten Interviews nicht ermitteln.

### **Formen der Kommunikation**

Betreffend der Kommunikation der Sehbeeinträchtigung lassen sich drei Formen unterscheiden: die vermeidende Kommunikation, die re-aktive Kommunikation und die pro-aktive Kommunikation.

Die vermeidende Kommunikation kann im Kontext einer planenden Handlungsstrategie gesehen werden. Die Sehbeeinträchtigung wird als Teil der eigenen Persönlichkeit gesehen. Eine aktive Kommunikation wird insbesondere von Personen aus der Gruppe-vor bewusst abgelehnt.

Die vermeidende Kommunikation kann aber auch im Kontext einer flexiblen Handlungsstrategie gesehen werden. Personen aus der Gruppe-während äussern die Befürchtung, dass durch aktive Kommunikation die Sehbehinderung stark in den Vordergrund rückt und damit die eigene Person und die eigenen Kompetenzen in den Hintergrund treten.

Die re-aktive Kommunikation kann im Kontext der momentanen Handlungsstrategie gesehen werden. Personen aus der Gruppe-während bevorzugen eine bewusste Zurückhaltung im Umgang mit der Kommunikation ihrer Sehbeeinträchtigung. Auf gezielte Nachfrage oder situativ (Hindernisse im Arbeitsalltag) thematisieren sie jedoch ihre Beeinträchtigung offen.

Die pro-aktive Kommunikation kann im Kontext der flexiblen Handlungsstrategie gesehen werden. Vor allem Personen aus der Gruppe-vor kommunizieren ihre Sehbeeinträchtigung pro-aktiv. Die genannten Gründe sind jedoch sehr divers: Bewusste Sensibilisierung des Umfelds, eigenes Leiden aufgrund vorgängiger vermeidender Kommunikation, aktive Kontrollübernahme, Transparenz aus Fairness-Gründen, positive Positionierung respektive Nutzung der positiven Zuschreibungen (z.B. ausgeprägter Spür- und Tastsinn).

### **Spezifische Spannungsfelder**

Die Befragten sind im Arbeitsalltag mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert wie z.B. Wandel der Arbeitsorganisation, Work-Life Balance, eingeschränkte Gestaltungs- und Entscheidungskompetenzen, Existenzängste usw. Die Herausforderungen sind an sich nicht sehbehindertenspezifisch. Die Analyse ergab jedoch sehr spezifische Spannungsfelder in diesen Herausforderungen für betroffene Menschen. Diese Spannungsfelder werden nachfolgend in Stichworten aufgeführt:

- Beruflicher Werdegang im Spannungsfeld zwischen moderner Arbeitswelt und individuellen Grenzen
- Technologische und strukturelle Entwicklungen im Spannungsfeld zwischen Ermöglichung und Verhinderung
- Berufliche Integration durch IV im Spannungsfeld zwischen Hilfestellung und Verhinderung

- Gesellschaftliche und individuelle Assoziationen mit Sehbeeinträchtigung/Blindheit im Spannungsfeld zwischen Hilfestellung, Rücksichtnahme, Ermöglichung und Behinderung
- Netzwerk und Beziehungen im Spannungsfeld zwischen Ressource und Barriere
- Flexibilisierung und Umgestaltung von Arbeitsabläufen im Spannungsfeld zwischen Ermöglichung und Behinderung.

## 1.4 Fazit

Die Ergebnisse zeigen die Bedeutung der Handlungsstrategien für die berufliche Integration der Befragten. Die Typologisierung legt nahe, dass die Anwendung der planenden und der flexiblen Handlungsstrategie eine erfolgreiche und positiv wahrgenommene berufliche Integration fördert, wohingegen die Anwendung der momentanen Handlungsstrategie eher hemmend wirkt respektive die Befragten, welche diese Handlungsstrategie vermehrt anwenden, ihre persönliche berufliche Entwicklung und Integration tendenziell eher neutral bis negativ wahrnehmen. Die Befragten, die die vermeidende Handlungsstrategie anwenden, nehmen die berufliche Integration und ihre Arbeitssituation als durchgängig negativ wahr.

## 2 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

### 2.1 Fragestellung

Im Projekt SAMS wird der Hauptfrage nachgegangen, mit welchen Chancen und Herausforderungen Menschen mit Sehbehinderung in Zusammenhang mit ihrer Arbeitsstelle konfrontiert sind.

In Modul 2 interessieren insbesondere folgende zwei Forschungsfragen:

- Welche umfeldbezogenen, interaktionsbedingten und individuellen Faktoren beeinflussen den beruflichen Werdegang und die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit einer Sehbehinderung positiv beziehungsweise negativ?
- Welche Unterschiede in den berufsbiographischen Mustern und Bewältigungsstrategien lassen sich zwischen Personen feststellen, die vor ihrer beruflichen Integration mit einer Sehschädigung lebten und Personen, die erst im Verlauf der Erwerbstätigkeit sehbehindert/blind wurden?

### 2.2 Erhebungsmethode

Die qualitativen Interviews dienen einerseits der Exploration möglichst heterogener beruflicher Situationen und Berufsverläufen von Menschen mit Sehbehinderung, um Themen für die nachfolgende, quantitative Studie (Modul 4) zu generieren. Andererseits besitzen die qualitativen Interviews eine eigenständige inhaltliche Bedeutung. Sie dienen auch der Bildung von Typologien entlang der Vergleichsdimensionen der Berufsbiographie der befragten Personen sowie der Exploration weiterer Spannungsfelder (Kelle & Kluge, 2010; Mayring & Gahleitner, 2010).

Die Befragungen werden in der Art des narrativen Interviews nach Nohl (2006) durchgeführt. Ein narrativer Zugang eignet sich für die Erfassung von Berufsbiographien besonders gut. Diese Form der Erhebung erlaubt den Interviewten, ausführlich über ihre Berufsbiographien und diesbezüglichen Herausforderungen zu berichten. Der Leitfaden für die Befragung (im Anhang beigelegt) wurde vorgängig im Rahmen einer Vorstudie ausführlich getestet. Die Befragungen beginnen mit einer narrativen Einstiegsfrage zum beruflichen Werdegang, die es den Interviewpartnerinnen und -partnern ermöglicht, über für sie relevante Erfahrungen im Berufsleben zu berichten<sup>3</sup>. Anschliessend folgen in einem ersten Schritt sogenannte ‚immanente Fragen‘, die sich vertiefend auf Inhalte beziehen, die die Gesprächspartnerinnen und -partner bereits geäußert haben. In einem zweiten Schritt stehen Fragen im Zentrum, die zur Beantwortung der Forschungsfragen des Projektes relevant sind. Es sind dies Fragen zu folgenden Themen:

- Umgang mit herausfordernden Situationen im Berufsleben
- Stellenwert und Erleben von Fort- und Weiterbildung
- Interaktionen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzten; implizite und explizite Erwartungen von Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzten
- Unterstützende Faktoren bzw. Personen
- Bedeutung/Nicht-Bedeutung der Sehbehinderung im Arbeitskontext (sichtbare/unsichtbare Sehbehinderung, kommunizierte/nicht kommunizierte Sehbehinderung)
- Ursachenzuschreibung für Erfolg/Misserfolg

---

<sup>3</sup> Beispiel für eine narrative Einstiegsfrage: „Ich möchte Sie einladen/bitten, mir über Ihren beruflichen Werdegang und Ihre Erfahrungen diesbezüglich zu erzählen. Lassen Sie sich Zeit und erzählen Sie ruhig ausführlich....“

Im dritten Teil des Interviews werden Kurzangaben zur Person erfragt (Art der Sehbehinderung, Prozent der Anstellung, Alter, Stellung im Betrieb, Zeitpunkt Eintreten der Sehbehinderung, IV-Bezug/SUVA).

## 2.3 Kriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner

Als Interviewpartnerinnen bzw. -partner kommen Personen in Frage, die folgenden Kriterien entsprechen:

- Sehbeeinträchtigung: Sie sind mit Brille und Kontaktlinsen nur mit starken Schwierigkeiten oder nicht in der Lage, ein Buch oder eine Zeitung zu lesen (siehe Fragebogen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 in BFS, 2014) und/oder können sich nur mit starken Schwierigkeiten in einer neuen Umgebung orientieren bzw. Gesichter erkennen (siehe Spring, 2012, S. 14).
- Alter: Sie sind 25 und mehr Jahre alt.
- Erster Arbeitsmarkt: Sie sind bzw. waren in den letzten 10 Jahren im sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ tätig. Die Unterscheidung zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt ist nicht trennscharf, sondern eher fließend (siehe hierzu auch Parpan-Blaser & Studer, 2014). Für die vorliegende Untersuchung gilt folgende Arbeitsdefinition: Mit erstem Arbeitsmarkt sind Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse gemeint. Für die vorliegende Untersuchung gilt folgende Arbeitsdefinition: Mit erstem Arbeitsmarkt sind Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse gemeint, in welchen orts- und branchenübliche Löhne bezahlt werden.
- Aktuelle oder frühere Erwerbstätigkeit: Sie gehen aktuell oder gingen in den letzten 10 Jahren (d.h. zwischen 2004 und 2014) zu irgendeinem Zeitpunkt einer Erwerbstätigkeit nach. Als erwerbstätig gelten gemäss Bundesamt für Statistik Personen, die während einer Woche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung arbeiten (BFS, 2012, S. 2).
- Bereitschaft für qualitatives Interview: Sie sind bereit, in einer offenen Interviewform Auskunft über ihre berufliche Situation und Biographie zu geben.
- Haushaltsform: Sie leben in einem Privathaushalt.
- Sprache: Sie können das Interview in deutscher oder schweizerdeutscher Sprache führen.
- Sie arbeiten nicht im Blinden- oder Sehbehindertenwesen (diese Gruppe von Personen konnte in einer Vorstudie ausführlich befragt werden).

## 2.4 Sample

Mit 46<sup>4</sup> sehbehinderten und blinden Personen, welche oben stehenden Kriterien entsprechen, wurden narrative Interviews anhand eines Leitfadens durchgeführt. Für die vorliegende Untersuchung ist die Frage relevant, inwiefern sich die Berufsbiographien und Handlungsstrategien von Personen, die seit Geburt sehbehindert oder blind sind, von denjenigen unterscheiden, die erst im Verlauf des Berufslebens blind oder sehbehindert werden. Der Zeitpunkt der Sehbehinderung ist deshalb für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner von besonderer Relevanz. Er stellt folglich ein zentrales Auswahlkriterium dar. Folgende zwei Gruppen bilden das Untersuchungssample:

- 18 Personen mit einer Sehbehinderung seit Geburt bzw. vor der beruflichen Integration

---

<sup>4</sup> Vorgesehen waren ursprünglich 20 Interviews. Die erfreulich hohe Teilnahmebereitschaft ermöglichte eine Ausweitung auf 46 Interviews.

- 28 Personen mit einer Sehbehinderung, die sich im Verlauf des Arbeitslebens entwickelte

Die erste Gruppe wird nachfolgend verkürzt als Gruppe-vor bezeichnet, die zweite Gruppe als Gruppe-während. Da insbesondere über die Gruppe-während noch wenig Wissen besteht, wird sie zahlenmässig stärker berücksichtigt.

Innerhalb der beiden Gruppen wird eine Variation hinsichtlich Geschlecht, Alter und Berufsfeld angestrebt. Insgesamt 17 Frauen und 29 Männer wurden befragt. Zudem wurden verschiedene Altersgruppen einbezogen. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei rund 47 Jahren. Der jüngste Befragte war zum Zeitpunkt des Interviews 28 Jahre alt, der älteste Befragte 72 Jahre. Rund zwei Drittel der Befragten waren älter als 40 Jahre und rund ein Drittel jünger als 40 Jahre. Nahezu die Hälfte der Befragten war älter als 50 Jahre alt.

Die Befragten sind in diversen Tätigkeitsbereichen und Berufsfeldern beschäftigt. Sie arbeiten in Gesundheitsberufen, beispielsweise in den Berufsfeldern der medizinischen Massage und Physiotherapie, aber auch im Landwirtschaftssektor, in der Forschung oder im Medienbereich. Rund ein Viertel der Befragten arbeiten selbständig erwerbend. Die Mehrheit ist in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. Rund ein Viertel hat eine Vorgesetztenfunktion inne oder verfügt über Führungserfahrung. Zehn Personen verfügen über einen Hochschulabschluss, von denen drei ihr Studium mit dem Doktorat abgeschlossen haben. Die Mehrheit der Befragten schloss eine eidgenössisch anerkannte Berufsausbildung ab, mehrheitlich im kaufmännischen Bereich. Ein Befragter schloss eine Anlehre ab und jemand absolvierte keine Ausbildung.

## 2.5 Feldzugang

Der Zugang zu den Interviewpartnerinnen und -partnern erfolgte über die Stellenleiterinnen und -leiter von Beratungs- und Rehabilitationsstellen für Sehbehinderte und über weitere Kanäle (z.B. über VoiceNet<sup>5</sup>). Mit dem Zugang über weitere Kanäle wollte die Studie auch Personen erreichen, die zur Zeit keine Beratungsstelle aufsuchen.

Die ZHAW-S erstellte zur Information für Vermittlungspersonen sowie für Interviewpartnerinnen und -partner einen Flyer mit den wichtigsten Informationen (im Anhang beigelegt). Bei beiden Zugangsformen nahm die ZHAW zur Vereinbarung eines Interviewtermins anschliessend Kontakt mit den betreffenden Personen auf.

## 2.6 Interviewdurchführung

Die narrativ fundierten, qualitativen Interviews nach Nohl (2006) dauerten jeweils rund eine Stunde: Das längste Interview dauerte 1 Stunde und 40 Minuten, das kürzeste 24 Minuten. Die Interviews, welche von drei Personen zwischen Mai und Juni 2014 durchgeführt wurden, wurden an den von den Interviewpartnerinnen und -partnern gewünschten Orten geführt, mehrheitlich bei den Befragten zuhause. Vereinzelt Interviews fanden in Restaurants oder Cafés sowie an den Arbeitsplätzen der jeweiligen Personen statt. Die Befragten wurden vor dem Interview über die Studie informiert und es wurden Fragen zur Vertraulichkeit beantwortet. Allen Befragten wurde die Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten in Publikationen zugesichert.

---

<sup>5</sup> Telefon-Informationssystem für Sehbehinderte und Blinde in der ganzen Schweiz mit Informationen von verschiedenen Blinden- und Sehbehindertenorganisationen

## 2.7 Datenaufbereitung und -auswertung

Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der Befragten elektronisch aufgenommen und wörtlich ins Hochdeutsche transkribiert. Theoriegeleitete Kategorien wurden zur Auswertung an die Interviews herangetragen, gleichzeitig wurden jedoch auch neue Kategorien induktiv (aus den Interviews heraus) ermittelt. Im zusammenfassenden Bericht zu den Interviews wurde eine Anonymisierung der Aussagen vorgenommen.

Die Auswertung erfolgte für die berufsbiographischen Inhalte mit Methoden des Fallvergleichs sowie der Fallkontrastierung mit dem Ziel, eine Typologie von Berufsverläufen zu erstellen (Kelle & Kluge, 2010). Die weiteren Interviewinhalte wurden im Sinne der strukturierenden und zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) ausgewertet, um Themen für die standardisierte Befragung generieren zu können. Datenerhebung und Datenauswertung erfolgten – wie bei qualitativen Forschungszugängen üblich – gleichzeitig und nicht nacheinander.

## 2.8 Zentrale Vergleichsdimensionen und Untersuchungskategorien

Um die berufsbiographischen Verläufe von Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit im ersten Arbeitsmarkt anhand verschiedener Aspekte zu typisieren, wurde zunächst nach dem zeitlichen Eintreten - vor oder im Verlauf (während) der Erwerbstätigkeit - unterschieden. Das führte zu den beiden Gruppen: *Gruppe-vor* und *Gruppe-während*.

Innerhalb der **Gruppe-vor** wurden im Verlauf des Auswertungsprozesses auch folgende Vergleichsdimensionen untersucht:

*Gruppe-vor: Vergleichsdimension Schulform*

- Integrativ
- Schule für sehbehinderte und blinde Kinder
- Kombination von integrativ und Schule für sehbehinderte und blinde Kinder

Diese Untergruppen wurden gewählt, da die Befragten der Gruppe-vor unterschiedliche Schulformen vor dem Berufseinstieg besuchten. Einige der Befragten absolvierten integrative Klassen, d.h. gemeinsam mit nicht sehbeeinträchtigten Schülerinnen und Schülern. Andere wiederum besuchten die Schule für sehbehinderte und blinde Kinder, d.h. sie wurden in Klassen mit ausschliesslich sehbeeinträchtigten Schülerinnen und Schülern beschult. Dabei wiesen einige der Befragten in ihrer schulischen Laufbahn eine Kombination dieser beiden Schulformen auf: Einige Jahre in der Schule für sehbehinderte und blinde Kinder und einige Jahre in integrativen Klassen.

Innerhalb der **Gruppe-während** konnten im Verlauf des Auswertungsprozesses anhand des Datenmaterials folgende Vergleichsdimensionen untersucht werden:

*Gruppe-während: Vergleichsdimension Eintreten der Sehbehinderung*

- Im Verlauf der Berufseinmündungsphase<sup>6</sup>
- Bis sieben Jahre nach der Berufseinmündungsphase

---

<sup>6</sup> Zeitraum/Phase vom Beginn der ersten Ausbildung bis zur Aufnahme der ersten beruflichen Tätigkeit.

- 8-15 Jahre nach der Berufseinmündungsphase
- 16 und mehr Jahre nach der Berufseinmündungsphase

Um mögliche Unterschiede in den berufsbiographischen Mustern und Bewältigungsstrategien zwischen Personen der Gruppe-vor und Personen der Gruppe-während in ihrer komplexen sozialen Realität und im Sinnzusammenhang erfassen zu können, werden auf der Basis der qualitativen Interviews Typen gebildet. Die Typenbildung erfolgt entlang inhaltlicher Eigenschaften abgeleitet aus der Forschungsfrage. An dem theoriegenerierenden Verfahren der "grounded theory" orientiert, enthält es induktive und deduktive Kodierformen (Strauss & Corbin, 1990) von der Einzelfallanalyse bis zum systematisch kontrastierenden Fallvergleich.

Die Analyse unterscheidet zwischen den Verlaufsmustern der Berufsbiographien und den gewählten Handlungsstrategien (Kluge, 1999, S. 227). Das führt zu den beiden Subkategorien: Subkategorie 1 *Berufsverläufe* und Subkategorie 2 *Handlungsmuster*.

### **Erläuterungen zur Subkategorie 1 (Berufsverläufe)**

Viele Interviewten formulieren ihre Erfahrungen im Sinne einer bestimmten Art des Um-Bruches resp. des Bruchs. Die Berufsverläufe können daher als bestimmte Formen eines Bruches oder Umbruchs benannt werden. Der Begriff des Bruchs hat jedoch auch eine stark zuschreibende oder eher negativ besetzte Bedeutung (Konnotation). Um diese zu vermeiden, wird auf eine stärker theoretische Begrifflichkeit zurückgegriffen. Im Sinne der Barrierefreiheit resp. der Hindernisfreiheit (theoretisches Konstrukt) werden die Verläufe nach Formen der Hinderung resp. der Ver-Hinderung kategorisiert.

#### *Subkategorie 1: Berufsverläufe*

- Typ 1: Hindernisfreier oder ungehinderter Verlauf (die Betroffenen erleben spezifische Herausforderungen, die sie selber aber nicht im Sinne von Brüchen oder Hindernissen beschreiben oder erleben)
- Typ 2: Punktuelle Hinderung (die Betroffenen erleben einmalige, punktuelle Brüche oder Hinderungen in ihren Berufsleben in Zusammenhang mit ihrer Blindheit oder Sehbeeinträchtigung)
- Typ 3: Episodale Hinderung (die Betroffenen erleben mehrmalige Brüche oder Hinderungen in ihrem Berufsleben, die sich in verschiedenen Abschnitten ihres Berufslebens zeigen)
- Typ 4: Durchgängige Hinderung (die Betroffenen erleben fortgesetzte und andauernde Brüche oder Hinderungen auf Grund ihrer Sehbeeinträchtigung oder Blindheit im Berufsleben)

### **Erläuterungen zur Subkategorie 2 (Handlungsstrategien)**

Die Verlaufsmuster resp. die Hinderungen in der Berufsbiographie werden nicht von allen Befragten gleich empfunden. So lassen sich auch Unterschiede in den Mustern und Verhaltensweisen erkennen, die es ihnen ermöglichen, herausfordernde Situationen zu meistern oder die berufliche Laufbahn und Integration zu planen. Die Subkategorie 2 verweist auf die verschiedenen Strategien und Verhaltensmuster, die die Befragten anwenden und massgeblich zur Bewältigung von Herausforderungen und Belastungen beitragen.

In empirischen, berufsbiographischen Studien wird für diese Strategien und Verhaltensmuster oftmals der Begriff der Handlungsstrategie verwendet. Handlungsstrategien werden im weiteren Verlauf dieser Studie verstanden als typische Muster des Handelns zur Problembewältigung oder Problemlösung (Granato & Schittenhelm, 2003; Zempel, 2002). Für die vorliegende Studie wurden drei von Zempel

(2002) formulierte Strategien der Handlungsregulation sowie eine vierte aus dem Material gebildete und empirisch durch weitere Studien untermauerte Kategorie gebildet (Oechsle, 2009, S. 60-62; Zempel, 2002, S. 29-33).

#### *Subkategorie 2: Handlungsstrategien*

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

Die (*langfristig*) *planende Handlungsstrategie* ist dadurch charakterisiert, dass die Handlung vorausschauend und systematisch entwickelt wird. Auch Alternativpläne sowie vorbeugende Massnahmen werden aktiv entwickelt und gestaltet (Zempel, 2002, S. 29-30).

Bei der *momentanen Handlungsstrategie* werden zielbezogene Entscheidungen erst getroffen, wenn die Situation dies aufgrund akuter Probleme oder aktueller Ereignisse erfordert (Zempel, 2002, S. 30-31).

Die *flexible Handlungsstrategie* wird in der Literatur auch als *opportunistische* Handlungsstrategie bezeichnet. Aufgrund der besonderen Hervorhebung der Flexibilität der Befragten dieser Gruppe wird im weiteren Verlauf des Berichts die Bezeichnung *flexible* Handlungsstrategie gewählt. Die flexible Handlungsstrategie unterscheidet sich von den beiden anderen Strategien dadurch, dass sie flexibel in der Zielorientierung ist. Die Handelnden fällen Entscheidungen versuchsweise und punktuell. Im Gegensatz zur momentanen Handlungsstrategie ist es den jeweiligen Personen jedoch möglich, mit Hilfe eines Metaplanes über das jeweilige Vorgehen zu entscheiden und relevante Aspekte vor dem Hintergrund der Gesamtaufgabe zu überblicken. Im Gegensatz zur planenden Handlungsstrategie definieren die Handelnden zu Beginn hingegen weder ein Fernziel noch einen präzisen Handlungsplan, sondern Optionen, die sich aus der Situation heraus entwickeln. Sie beeinflussen und bestimmen situativ die Entwicklung der Ziele und des Handlungsplans, weshalb Entscheidungen für Aussenstehende unsystematisch wirken können (Oechsle, 2009, S. 60-62; Zempel, 2002, S. 31-32).

Die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews nach dem konkreten Umgang mit Herausforderungen hat Hinweise auf einen weiteren Handlungstyp ergeben, der sich dadurch charakterisiert, dass aktives Handeln eher vermieden wird. In der Theorie und weiteren empirischen Studien finden sich ebenfalls Anhaltspunkte zu diesem Typus. In Anlehnung an die Literatur wird dieser Handlungstyp als *vermeidende Handlungsstrategie* bezeichnet (Oechsle, 2009, S. 61-62). Im Unterschied zur momentanen Handlungsstrategie reagiert dieser Typus auch bei akuten Problemen oder aktuellen Ereignissen nicht oder nur bedingt, versucht aktives Handeln zu vermeiden und lässt die Dinge eher geschehen, was zusehends zu einer „inneren Blockade“ führt (Oechsle, 2009, S. 62).

### 3 Ergebnisse

Das Kapitel zu den Ergebnissen zeigt zunächst die Befunde zu den berufsbiographischen Verlaufsmustern und den Handlungsstrategien. Danach folgen Befunde zur Bedeutung der Schulform und zur Kommunikation der Sehbehinderung im Kontext der Handlungsstrategien. Abschliessend werden typische Herausforderungen im Arbeitsalltag und im Arbeitsumfeld aufgelistet und gezeigt, welche Spannungsfelder sich für die Betroffenen damit ergeben.

#### 3.1 Berufsbiographische Verlaufsmuster und Handlungsstrategien

Die berufsbiographischen Verlaufsmuster lassen sich für beide Gruppen (Gruppe-vor und Gruppe-während) bündeln nach den jeweiligen Hinderungsformen in der Berufsbiographie. Dies sind hindernisfreier oder ungehinderter Verlauf (1), punktuelle Hinderung (2), episodale Hinderung (3) sowie durchgängige Hinderung (4). Zunächst erfolgt eine Darstellung der theoretisch möglichen Kombinationen in den Merkmalsräumen der unterschiedlichen Berufsverläufe gesondert für die Gruppe-vor und für die Gruppe-während. Anschliessend werden die vier Berufsverläufe und die in ihnen dominierenden Handlungsstrategien aufgezeigt.

##### 3.1.1 Merkmalsräume der Berufsverläufe und Vergleichsdimensionen

Die nachfolgenden Tabellen 1 und 2 zeigen die Zuordnung der Fälle zu den Verlaufsmustern der Berufsverläufe (hindernisfreier Verlauf, punktuelle Hinderung, episodale Hinderung, durchgängige Hinderung). Diese Mehrfeldertafeln zeigen auf, welchen theoretisch möglichen Mustern im betreffenden Merkmalsraum tatsächlich Fälle zugeordnet werden können und welchen nicht (Kluge, 2000, S. 3). Für das qualitative Vorgehen steht weniger im Vordergrund, wie viele Fälle einem Muster zugeordnet werden können, vielmehr interessiert, welche theoretisch möglichen Muster sich überhaupt durch konkrete Fälle besetzen lassen.

Die Fälle der Gruppe-vor (Tabelle 1) sind neben der Verlaufsmustern der Berufsverläufe zusätzlich dimensioniert nach Art der Beschulung (integrativ, Schule für sehbehinderte und blinde Kinder, Mix integrativ und Schule für sehbehinderte und blinde Kinder). Diese Kreuztabellierung in Anlehnung an Kluge (2000) führt für die Gruppe-vor zu einem Merkmalsraum mit zwölf Kombinationsmöglichkeiten. Die von uns befragten Personen konnten acht von zwölf möglichen Kombinationen zugeordnet werden.

**Tabelle 1: Verlaufsmuster der Berufsbiographie von Personen mit Sehbehinderung Gruppe-vor**

Schulart	Verlaufsmuster der Berufsbiographie								Summe	
	Hindernisfreier Verlauf		Punktuelle Hinderung		Episodale Hinderung		Durchgängige Hinderung			
<i>Integrativ</i>	3	M: 2 F: 1	3	M: 2 F: 1	5	M: 2 F: 3			11	M: 6 F: 5
<i>Schule für sehbehinderte und blinde Kinder</i>	1	M: 1	1	M: 1	3	M: 2 F: 1			5	M: 4 F: 1
<i>Mix Integrativ/Schule für sehbehinderte und blinde Kinder</i>			1	F: 1	1	M: 1			2	M: 1 F: 1

18

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Kluge (2000).

Zuordnungen für hindernisfreier Verlauf:

integrativ: 1 Frau, 2 Männer; Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Mann

Zuordnungen für punktuelle Hinderung:

integrativ: 1 Frau, 2 Männer; Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Mann; Mix integrativ/Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Frau

Zuordnungen für episodale Hinderung:

integrativ: 3 Frauen, 2 Männer; Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Frau, 2 Männer; Mix integrativ/Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Mann

Zuordnungen für durchgängige Hinderung:

keine Werte

Summe:

Integrativ: 5 Frauen, 6 Männer; Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Frau, 4 Männer; Mix integrativ/Schule für sehbehinderte und blinde Kinder: 1 Frau, 1 Mann; Total 18 Personen davon 7 Frauen und 11 Männer

Die Fälle der Gruppe-während (Tabelle 2) sind neben der Verlaufsmustern der Berufsverläufe zusätzlich dimensioniert nach dem Zeitpunkt des Eintretens der Sehbehinderung respektive der Blindheit (im Verlauf der Berufseinmündungsphase, bis 7 Jahre nach der Berufseinmündung, 8 bis 15 Jahre nach Berufseinmündung, 16 Jahre und mehr nach Berufseinmündung). Diese Kreuztabellierung in Anlehnung an Kluge (2000) führt für die Gruppe-während zu einem Merkmalsraum mit 16 Kombinationsmöglichkeiten. Die von uns befragten Personen konnten sieben von 16 möglichen Kombinationen zugeordnet werden.

**Tabelle 2: Verlaufsmuster der Berufsbiographie von Personen mit Sehbehinderung Gruppe-während**

Eintreten der SB	Verlaufsmuster der Berufsbiographie									
	Hindernisfreier Verlauf		Punktuelle Hinderung		Episodale Hinderung		Durchgängige Hinderung		Summe	
<i>Verlauf Berufseinmündungsphase</i>					1	F: 1			1	F: 1
<i>Verlauf -7 Jahre nach Berufseinmündungsphase</i>			7	M: 5 F: 2	5	M:2 F: 3			12	M: 7 F: 5
<i>Verlauf 8 - 15 Jahre nach Berufseinmündungsphase</i>			4	M: 1 F: 3					4	M: 1 F: 3
<i>Verlauf 16 + Jahre nach Berufseinmündungsphase</i>	4	M: 4	3	M: 2 F: 1			4	M: 4	11	M: 10 F: 1

28

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Kluge (2000).

Zuordnungen für hindernisfreier Verlauf:

im Verlauf der Berufseinmündungsphase: keine Werte; bis 7 Jahre nach der Berufseinmündungspha-

se: keine Werte; 8 bis 15 Jahre nach Berufseinmündungsphase: keine Werte; 16 Jahre und mehr nach Berufseinmündung: 4 Männer

Zuordnungen für punktuelle Hinderung:

im Verlauf der Berufseinmündungsphase: keine Werte; bis 7 Jahre nach der Berufseinmündungsphase: 2 Frauen, 5 Männer; 8 bis 15 Jahre nach Berufseinmündungsphase: 3 Frauen, 1 Mann; 16 Jahre und mehr nach Berufseinmündung: 1 Frau, 2 Männer

Zuordnungen für episodale Hinderung:

im Verlauf der Berufseinmündungsphase: 1 Frau; bis 7 Jahre nach der Berufseinmündungsphase: 3 Frauen, 2 Männer; 8 bis 15 Jahre nach Berufseinmündungsphase: keine Werte; 16 Jahre und mehr nach Berufseinmündung: keine Werte

Zuordnungen für durchgängige Hinderung:

im Verlauf der Berufseinmündungsphase: keine Werte; bis 7 Jahre nach der Berufseinmündungsphase: keine Werte; 8 bis 15 Jahre nach Berufseinmündungsphase: keine Werte; 16 Jahre und mehr nach Berufseinmündung: 4 Männer

Summe:

im Verlauf der Berufseinmündungsphase: 1 Frau; bis 7 Jahre nach der Berufseinmündungsphase: 5 Frauen, 7 Männer; 8 bis 15 Jahre nach Berufseinmündungsphase: 3 Frauen, 1 Mann; 16 Jahre und mehr nach Berufseinmündung: 1 Frau, 10 Männer; Total 28 Personen davon 10 Frauen und 18 Männer

### 3.1.2 Berufsverläufe und Handlungsstrategien

Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die beiden Gruppen (Gruppe-vor und Gruppe-während) den vier Berufsverläufen zuzuordnen sind und welche Handlungsstrategien erkennbar sind.

#### a) *Hindernisfreier Verlauf*

Hindernisfreie Verläufe in der Berufsbiographie finden sich sowohl bei Interviewpartnerinnen und -partnern, deren Sehbehinderung vor der beruflichen Integration wie auch im Verlauf der Erwerbstätigkeit auftrat (Gruppe-vor und Gruppe-während). Nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb dieser beiden Gruppen sind Unterschiede festzustellen. So zeigen beispielsweise lediglich jene Befragten der Gruppe-während einen ungehinderten Verlauf, die bei Eintreten der Sehbehinderung/Blindheit bereits 16 Jahre oder mehr Arbeitserfahrung und Berufspraxis vorweisen können.

Unterschiede lassen sich so auch in den Handlungsstrategien festhalten. Jene Befragten aus der Gruppe-während, die auf eine langjährige Arbeitserfahrung vor Eintreten der Sehbehinderung zurückblicken können (>16 Jahre), profitieren zum einen von einem grossen Kontakt- und Beziehungsnetz. Sie betonen, dass sie sich über Jahre durch ihre Leistung positionieren konnten. Auffallend ist, dass in dieser Gruppe lediglich Männer vertreten sind. Von diesen wird der Begriff *Leistung* mit der grössten Häufigkeit genannt und in den Fokus gerückt. Sie betonen im Speziellen, lediglich über die eigene Leistungsfähigkeit und ihre fachlichen Kompetenzen (ungeachtet der Sehbehinderung) im beruflichen Kontext integriert und wertgeschätzt zu werden. Festzuhalten ist, dass einige der Befragten, die sich diesem Verlauf zuordnen lassen, bei Eintreten der Sehbehinderung bereits beruflich in einem Beschäftigungsfeld integriert waren, welches von den Tätigkeiten her eher respektive gut geeignet ist für Menschen mit einer Sehbehinderung. Andere, die sich diesem Verlauf zuordnen lassen, konnten sich bereits frühzeitig mit einer in Zukunft eintretenden Sehschwäche auseinandersetzen und langfristig planend ihre berufliche Laufbahn entsprechend lenken.

Als besonders geeignete Berufs- und Tätigkeitsfelder zeichnen sich auf der Basis der Erhebungen jene Arbeiten und Berufsfelder aus, die zur Mehrheit aus Bürotätigkeit bestehen, individuelle Zeiteinteilung (Arbeitsbeginn/-ende, Pausen) erlauben und über eine Durchmischung an Routinetätigkeiten gepaart mit Arbeiten in Eigenverantwortung verfügen.

Die Befragten der Gruppe-vor erreichen einen ungehinderten Berufsverlauf in erster Linie durch eine langfristige und planende (Handlungs-)Strategie. So stützt sich diese Gruppe weniger auf ein breites Beziehungsnetz, Referenzen sowie auf die Betonung der eigenen Leistung, vielmehr wendet sie bewusst Kompensationsstrategien<sup>7</sup> an. Sie lernen beispielsweise bestimmte Abläufe auswendig oder begehen vorgängig Gebäude, um sich später darin optimal zurechtzufinden. Jene Befragten, welche ihr Ziel der beruflichen Verwirklichung hartnäckig verfolgen, weisen einen bruchlosen Verlauf auf. Sie stehen dafür ein, ihr gewünschtes Berufsfeld oder ihr favorisiertes Studiengebiet angehen zu können. Die Befragten mit dieser Verlaufsform zeichnen sich durch die hohe Identifizierung mit dem jeweiligen Berufsbild sowie der Dichotomisierung „ich“ gegen „die Anderen“ aus. Sie erleben jedoch auch grosse Gegenwehr bei der Verfolgung der eigenen beruflichen Ziele. Dieser Gegenwehr begegnen sie durch besonders ausgeprägte Resilienzfaktoren<sup>8</sup> und bewertungsorientierte Coping-Strategien (auch Bewältigungsstrategien genannt). Dazu zählt beispielsweise das Selbstvertrauen, zur Sehbehinderung zu stehen und diese offen und transparent zu kommunizieren. Diese Offenheit erlaubt ihnen nicht nur zu sich selbst zu stehen, sondern auch bei Bedarf punktuell Hilfestellung von Arbeitskolleginnen und -kollegen in Anspruch nehmen zu können.

#### *b) Punktuelle Hinderung*

Punktuelle, einmalige Hinderungen im Verlauf der Berufsbiographie finden sich bei beiden Gruppen der Befragten in allen Vergleichsdimensionen. Ausgenommen davon sind jedoch diejenigen, die im Verlauf der Berufseinmündungsphase erblindeten oder sehbehindert wurden. Sie sind nicht dem Berufsverlaufsmuster punktuelle Hinderung zuzuordnen.

Bei jenen Befragten, bei denen die Sehbehinderung im Verlauf der Erwerbstätigkeit (Gruppe-während) eintrat, waren die Gründe für die einmalige Hinderung in der Berufsbiographie jeweils Umschulungen aufgrund der Sehbehinderung oder der Abbruch von Weiterbildung. Die Umschulungen stellen Massnahmen dar, die von den Betroffenen gewählt wurden, wenn die Sehbehinderung eintrat oder sich akut verschlechterte.

Hervorzuheben ist die Vielfalt hinsichtlich der gewählten Handlungsstrategien. Dies zeigt sich insbesondere bei Personen, bei denen die Sehbehinderung im Verlauf der ersten sieben Jahre nach der Berufseinmündungsphase eintrat. Sie nutzten sowohl planende, langfristige als auch momentane Handlungsstrategien, welche ihnen erlaubten, kurzfristig orientiert auf die Situation einzugehen.

Alle Befragten aus der Gruppe-während, die der punktuellen Hinderung zuzuordnen sind, nutzen zumeist planende Handlungsstrategien, die mittel- bis langfristig ausgerichtet sind. Dazu zählen insbesondere:

- Laufende Erweiterung der beruflichen Qualifikation durch Weiterbildungen (nicht sehbehindertenspezifische)
- Mehrarbeit leisten (Verzicht auf Freizeit)

Dagegen greifen die Befragten aus der Gruppe-vor, die der punktuellen Hinderung zuzuordnen sind, zumeist auf momentane Handlungsstrategien zurück. Dies erlaubt ihnen, in der Situation reagieren und agieren zu können. Sie achten in erster Linie auf feste Routinen und Arbeitsabläufe, die es ihnen ermöglichen, vieles auswendig zu lernen und den Arbeitsalltag so eigenständig zu meistern.

---

<sup>7</sup> „Kompensation liegt dann vor, wenn ein objektives oder wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen verfügbaren Fähigkeiten und Umweltanforderungen ausgeglichen wird.“ (Bäckman & Dixon, 1992, S. 272)

<sup>8</sup> Fähigkeit, Krisen durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklungen zu nutzen (Amann, 2011).

### c) *Episodale Hinderung*

In der Gruppe-vor zeigt, sich, dass episodale Hinderungen in der Regel nicht in direktem Zusammenhang mit der Sehbehinderung/Blindheit stehen. Sie treten vielmehr aufgrund weiterer Erkrankungen oder Unfällen auf. Die berufliche Reintegration stellt gerade bei solchen Mehrfachbelastungen eine grosse Herausforderung für die Betroffenen dar. Doch vor allem jene, die bereits vor Eintreten dieser Zusatzbelastung im kaufmännischen Umfeld gearbeitet haben, konnten sich sehr erfolgreich wieder beruflich integrieren. Auch den restlichen gelang die berufliche Integration jeweils, zumeist aufgrund ihrer ausgeprägten Flexibilität. So wendet diese Subgruppe zumeist die flexible Handlungsstrategie an. Sie reagiert flexibel auf aktuelle Herausforderungen, indem sie zum Beispiel Zwischenziele definiert und eine Aushilfsstelle annimmt.

Auch bei Personen der Gruppe-während finden sich episodale Hinderungen. In dieser Subgruppe sind zumeist Frauen zu finden, die aufgrund der Mutterschaft einen oder mehrere Unterbrüche erlebten.

### d) *Durchgängige Hinderung*

Berufsbiographien mit einer durchgängigen Hinderung finden sich nur in der Gruppe-während bei Männern, bei denen nach 16 oder mehr Jahren nach der Berufseinmündungsphase die Sehbehinderung/Blindheit eintrat. Diese Verlaufsform ist zudem die einzige, in welcher sich Personen finden, die die vermeidende Handlungsstrategie anwenden. Nicht alle Personen, die diesem Verlauf zugeordnet werden können, sind gar nicht mehr beruflich integriert. Sie arbeiten aber vorwiegend teilzeitlich, oft lediglich rund 20 bis 30 Prozent und dies in einem ihnen nicht angestammten Tätigkeitsfeld, welches sie als unpassend für ihre erworbenen Kompetenzen empfinden. Diese Befragten fühlen sich „an den Rand gedrängt“ und haben, wenn sie nicht bereits aufgehört haben zu arbeiten, zumindest innerlich gekündigt.

## 3.2 Berufsbiographische Verläufe und Handlungsstrategien im Kontext der Schulform

Die Vergleichsdimension Schulform (integrativ/Schule für sehbehinderte und blinde Kinder) und deren Bedeutung für den berufsbiographischen Verlauf konnte aus dem Material heraus entwickelt werden. Sie ist abgeleitet aus der These einzelner Befragter. Sie sind der Ansicht, dass Betroffene, welche bereits vor der beruflichen Integration erblindeten und entsprechend auch schulisch integriert und gefördert wurden, einen erleichterten Einstieg in die Berufswelt erleben würden. Dies lässt sich jedoch empirisch nicht nachweisen. Auch Unterschiede im Verlauf der Berufsbiographie nach integrativer Schulbildung, Schule für sehbehinderte und blinde Kinder oder der Kombination beider lassen sich nicht ermitteln.

Bei den Ausprägungen der Handlungsstrategien lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. So zeigt sich, dass die Befragten der Gruppe-vor zumeist auf die flexible oder die langfristig planende Handlungsstrategie zurückgreifen. Die Berufs- und Studienwahl wird systematisch vorausschauend geplant und trotz Abraten des Umfelds den Fernzielen gefolgt sowie die Berufseinmündung aktiv mitgestaltet (planende Handlungsstrategie). Auf die momentane oder vermeidende Strategie greift diese Gruppe hingegen nicht zurück. Die Anwendung dieser beiden Strategien (momentane und vermeidende Handlungsstrategie) findet sich dagegen verstärkt bei der Gruppe-während, welche aufgrund des späteren Eintretens der Sehbeeinträchtigung keine spezielle Form der Schulbildung durchlief.

### 3.3 Kommunikation der Sehbeeinträchtigung im Kontext der Handlungsstrategien

Die grundsätzliche Haltung der Befragten zur Kommunikation der Sehbehinderung und die zumeist bewusste Entscheidung für oder gegen die Bekanntmachung dieser, weisen darauf hin, dass die Form der Kommunikation (die offene, transparente wie auch die vermeidende, reaktive Kommunikation) im Kontext der Handlungsstrategien eine wichtige Form der Bewältigung darstellt. Es lassen sich dabei offene, transparente wie auch vermeidende, reaktive Kommunikationsformen feststellen.

Die Befragten benennen primär äussere, also externale umfeldbedingte Faktoren, die die offene und transparente Kommunikation ihrer Sehbehinderung im Arbeitsalltag positiv wie auch negativ beeinflussen. So trägt ein verständnisvolles und wohlwollendes Arbeitsumfeld und -team positiv dazu bei, dass Betroffene offen über die Sehbeeinträchtigung sprechen können. Besteht hingegen Ungewissheit darüber, wie das Umfeld mit der Mitteilung umgehen könnte, wird eher auf eine offene Kommunikation verzichtet. Befragte der Gruppe-während, die ihre Sehbeeinträchtigung noch nicht breit kommuniziert haben, geben an, dass sie offen darüber sprechen würden, wenn die Reaktionen des Umfelds mit Gewissheit positiv und nicht zu ihrem Nachteil ausfallen würden.

Die Befragten beider Gruppen (Gruppe-vor und Gruppe-während) kommunizieren daher ganz bewusst. Die gewählten Kommunikationsformen lassen sich typisieren als vermeidende (1), als re-aktive (2) oder auch als pro-aktive (3) Kommunikationsformen. Die Kommunikationsform und die Entscheidung für ebendiese lassen sich den zuvor ermittelten Handlungsstrategien zuordnen.

#### **Vermeidende (1) und re-aktive Kommunikation (2)**

Verschiedene Befragte der Gruppe-vor lehnen entweder bewusst eine offene und pro-aktive Kommunikation ab und vermeiden die Kommunikation hierzu, da die Sehbehinderung/Blindheit entweder nicht als Beeinträchtigung bei der Arbeit empfunden wird oder die Befragten vermeiden möchten, dass ihr Umfeld Sehbehinderung als wichtigsten Teil ihrer Persönlichkeit wahrnimmt. So findet ein Befragter, dass Sehende ja auch nicht über ihre Haarfarbe offen und pro-aktiv kommunizieren: „Ich habe schwarze Haare“. Diese Haltung kann als vermeidende Kommunikation im Kontext einer planenden Handlungsstrategie analysiert werden.

Verschiedene Befragte der Gruppe-während befürchten oder haben teilweise bereits auch erfahren, dass durch die Offenlegung der Sehbeeinträchtigung die individuellen Kompetenzen und die Person in den Hintergrund rücken und nur noch die Sehbehinderung im Vordergrund steht und thematisiert wird. Diese Haltung kann als vermeidende Kommunikation im Kontext einer flexiblen Handlungsstrategie analysiert werden.

Die vermeidende Kommunikation wenden jene Befragten an, die die Sehbeeinträchtigung nicht akzeptieren können. So vermeiden sie die transparente Kommunikation, da der Prozess der Bewältigung noch nicht abgeschlossen ist (Gruppe-während), das Suffix *SehBehinderung* als diskriminierend empfunden wird (Gruppe-während und Gruppe-vor), sie sich mit einer Behinderung nicht identifizieren können (Gruppe-während) oder sie sich nicht als Behinderte (Gruppe-vor) wahrnehmen. Jene Befragten der Gruppe-während, die in Folge der vermeidenden Handlungsstrategie nicht offen darüber sprechen, meiden zudem auch persönliche Interaktionen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen ausserhalb der Arbeitszeit (z. B. Firmenanlässe).

Die re-aktive Form der Kommunikation wird von Befragten der Gruppe-während bevorzugt. Sie agieren bewusst zurückhaltend im Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen. Bei gezielten Nachfragen jedoch, welche sie als Interesse an ihrer Person werten, oder situativ, wenn sie vor Hindernissen im Arbeitsalltag stehen, reagieren sie und thematisieren ihre Sehbehinderung/Blindheit. Diese Haltung kann als re-aktive Kommunikation im Kontext einer momentanen Handlungsstrategie analysiert werden.

### **Pro-aktive Kommunikation (3)**

Jene Befragten, die pro-aktiv offen und transparent kommunizieren, setzen für sich damit bewusst ein Zeichen, dass sie „zu sich selbst stehen“ und sich „nicht verstecken“. Hierfür setzen die Befragten (Gruppe-vor) auch Hilfsmittel ein, die ihnen zum einen den Alltag erleichtern, zum anderen jedoch auch als non-verbale Kommunikations- und Identifikationsmittel dienen (z. B. der Langstock). Auffallend ist, dass vor allem Befragte der Gruppe-vor pro-aktiv kommunizieren. Die genannten Gründe sind jedoch divers und lassen sich der flexiblen Handlungsstrategie zuordnen:

- Sensibilisierung und Aufklärung des Umfelds im Allgemeinen und im Speziellen, damit das Umfeld einschätzen kann, wo Hilfestellung zu bieten ist
- Belastende Erfahrungen durch die Vermeidung der Kommunikation und damit einhergehenden Kompensationsleistungen (z. B. Verzicht auf Freizeit), was zu einem Burn-out führte
- Form der aktiven Kontrollübernahme: Eigene Entscheidung und pro-aktive Kommunikation verhindern, dass Aussenstehende die Kommunikation und somit die Kontrolle übernehmen
- Transparenz dem Umfeld und Arbeitgebenden gegenüber aus Gründen der Fairness
- Positionierung auf dem Arbeitsmarkt und Nutzung der (positiven) Attribute, die Sehende mit Blindheit assoziieren (z. B. ausgeprägter Spür- und Tastsinn) als Alleinstellungsmerkmal im beruflichen Kontext.

### **3.4 Herausforderungen im Arbeitsalltag und daraus resultierende Spannungsfelder**

Die Befragten der Gruppe-vor und Gruppe-während sehen sich im Arbeitsalltag und –umfeld mit diversen Herausforderungen konfrontiert, die zusammenfassend wie folgt aufgelistet werden können:

- Wandel der Arbeitsorganisation (strukturell/gesellschaftlich)
- Work Life Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Eingeschränkte Gestaltungs- und Entscheidungskompetenzen vs. Entscheidungsdruck
- Herausfordernde soziale Interaktionen (ArbeitskollegInnen/Vorgesetzte)
- Existenzängste
- Allgemeine berufsspezifische Herausforderungen (z. B. lange Arbeits-/Präsenzzeiten)

Diese Herausforderungen beeinflussen die Arbeitszufriedenheit und Arbeitssituation der Befragten. Sie scheinen jedoch auf den ersten Blick nicht sehbehindertenspezifisch zu sein.

Die Analyse zeigt hingegen Bereiche auf, in welchen sich die Befragten aufgrund der Mehrfachbelastung (Herausforderungen der modernen Arbeitswelt kombiniert mit einer Sehbeeinträchtigung oder Blindheit) bewegen und welche den beruflichen Werdegang und die Arbeitszufriedenheit der Befragten stark beeinflussen.

Das Spannungsfeld zwischen Chancen, Hilfen und Ermöglichung auf der einen Seite und Hindernissen, Behinderungen und Barrieren auf der anderen Seite zeigt sich insbesondere in folgenden Bereichen:

- Beruflicher Werdegang im Spannungsfeld zwischen moderner Arbeitswelt und individuellen Grenzen (1)
- Technologische und strukturelle Entwicklungen im Spannungsfeld zwischen Ermöglichung und Verhinderung (2)
- Berufliche Integration durch IV im Spannungsfeld zwischen Hilfestellung und Verhinderung (3)
- Gesellschaftliche und individuelle Assoziationen mit Sehbeeinträchtigung/Blindheit im Spannungsfeld zwischen Hilfestellung, Rücksichtnahme, Ermöglichung und Behinderung (4)
- Netzwerk und Beziehungen im Spannungsfeld zwischen (Bewältigungs-)Ressource und Barriere (5)
- Flexibilisierung und Umgestaltung von Arbeitsabläufen im Spannungsfeld zwischen Ermöglichung und Behinderung (6)

### ***Beruflicher Werdegang im Spannungsfeld zwischen moderner Arbeitswelt und individuellen Grenzen (1)***

Die Befragten sehen sich mit den Möglichkeiten (z. B. berufliche Selbstverwirklichung, Studium, Weiterbildungen) und Herausforderungen (z. B. Schnellebigkeit, laufende Umstrukturierungen, Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt) der modernen Arbeitswelt und Gesellschaft konfrontiert. Die Möglichkeiten zeigen ihnen jedoch oft ihre individuellen Grenzen aufgrund der Sehbeeinträchtigung auf. So erfordern Studium und Weiterbildungen und der Einsatz von Kompensationsstrategien mehr Energieaufwand. Auch der Wunsch nach beruflicher Selbstverwirklichung, der oftmals mit einem Stellenwechsel verbunden ist, nehmen die Befragten als erschwert wahr. Sie fühlen sich vom „Goodwill“ des Arbeitgebenden abhängig, ob sie entweder weiterbeschäftigt werden oder eine Stelle erhalten. Auffallend ist, dass zumeist eine erfolgreiche Stellensuche mit diesem „Goodwill“ erklärt wird und nicht mit der persönlichen oder individuellen Passung der Funktion und der Kompetenzen. Befragte der Gruppe vor sehen sich denn zumeist bei der Berufseinmündungsphase mit diesem Spannungsfeld konfrontiert. Sie bewältigen dieses damit, dass sie unter Anwendung der flexiblen und langfristig planenden Handlungsstrategie ihre Berufsbiographie nach ihren Möglichkeiten und Grenzen (aufgrund der Sehbeeinträchtigung) ausrichten und nicht nach ihrem Berufswunsch. Dagegen muss sich die Gruppe während mit der veränderten Arbeitsleistung (z. B. langsames Arbeitstempo), den Reaktionen des Umfelds (z. B. Behinderung als Angriffsfläche in Konkurrenzsituationen) und der Gesellschaft (z. B. Stigmatisierung als „Behinderte“) sowie den Konsequenzen (z. B. Verlust der Führungsposition) und den eigenen Wertvorstellungen (z. B. Auseinandersetzung mit eigener „ungenügender“ Arbeitsleistung) auseinandersetzen.

### ***Technologische und strukturelle Entwicklungen im Spannungsfeld zwischen Ermöglichung und Verhinderung (2)***

Gerade die technologischen Entwicklungen ermöglichen den Befragten oftmals eine gelingende Integration und beeinflussen den beruflichen Werdegang massgeblich positiv (z. B. Einsatz von Hilfsmitteln). Doch tragen ebendiese Entwicklungen auch dazu bei, dass die Arbeitswelt schnelllebiger geworden ist. So stehen Sehbeeinträchtigte und Blinde oftmals vor grossen Herausforderungen, wenn in Unternehmen z. B. Hard- und Software neu implementiert werden, da diese entweder lange Einarbeitungszeiten und Veränderungen der Routinen mit sich bringen oder nicht mit den verwendeten Hilfsmitteln der sehbeeinträchtigten und blinden Arbeitnehmenden kompatibel sind.

### ***Berufliche Integration durch IV im Spannungsfeld zwischen Hilfestellung und Verhinderung (3)***

Die berufliche Integration durch die IV stellt ein Spannungsfeld dar, das die Befragten aus beiden Gruppen gleichermassen wahrnehmen. So erleben beide Gruppen grundsätzlich die Umschulungen und angebotenen Weiterbildungen als positiv. Als Herausforderung erweist sich jedoch die spätere Stellensuche, welche die Befragten durch das Stigma „IV“ zusätzlich als erschwerend empfinden. Besonders zum Tragen kommt diese Stigmatisierung bei jenen Interviewten, die nicht eine Umschulung, sondern nach der Schulzeit eine Ausbildung (Lehre) über die IV finanziert absolvierten. Solchermassen Betroffene aus der Gruppe vorerlebten ihre Ausbildungszeit als „geschützten Rahmen“, in welchem nicht die Ausbildung und der Kompetenzerwerb im Vordergrund standen.

### ***Gesellschaftliche und individuelle Vorstellungen über Sehbeeinträchtigung und Blindheit im Spannungsfeld zwischen Hilfestellung, Rücksichtnahme, Ermöglichung und Behinderung (4)***

Die Befragten fühlen sich zumeist durch die Sehenden beurteilt und behindert, da diese entscheiden, was sie im Arbeitsumfeld leisten können und was nicht. Insbesondere bei der Gruppe während führen neben den äusseren Barrieren auch eigene bislang gepflegte Vorstellungen zu inneren Blockaden. Sie sind mit der Erkenntnis konfrontiert, dass ihre eigenen bisherigen Vorbehalte gegenüber sehbeeinträchtigten Personen, ihre eigenen Vorurteile gegenüber IV-Bezüglerinnen und IV-Bezüglern oder von ihnen geteilte Vorurteile gegenüber Blinden oder Menschen mit einer Behinderung nun sie selber betreffen und entsprechend stigmatisieren. Auch diese inneren Barrieren müssen für eine gelingende berufliche Integration erkannt und abgebaut werden.

### ***Netzwerk und Beziehungen im Spannungsfeld zwischen Ressource und Barriere (5)***

Die Arbeitskolleginnen und –kollegen werden als wichtige Unterstützung wahrgenommen, die die positive Integration und die berufliche Laufbahn massgeblich beeinflussen. Auch das persönliche Netzwerk und die persönlichen Beziehungen werden als wichtigste Faktoren für eine gelingende berufliche Weiterentwicklung oder einen gelingenden Stellenwechsel genannt.

Die eingeschränkten Möglichkeiten der non-verbalen Kommunikation stellen jedoch Barrieren bei der Interaktion dar. Dies wird als grosse Einschränkung und als Quelle für Missverständnisse und zwischenmenschliche Konflikte am Arbeitsplatz empfunden. Zudem wirkt sich dies erschwerend auf die Kontaktaufnahme und die sozialen Kontakte aus, da entweder subtile Botschaften (z. B. vermittelt durch Gestik oder Mimik) nicht erkannt oder Personen auf dem Gang oder im Pausenraum nicht gegrüsst werden können.

Berührungängste werden teils bei den Vorgesetzten und Kunden wahrgenommen, nicht jedoch im direkten Arbeitsumfeld (enge ArbeitskollegInnen). Diese bieten Unterstützung, die es den Betroffenen ermöglicht, herausfordernde Situationen im Arbeitsalltag zu meistern. Gleichzeitig kann jedoch auch ebendiese wohlwollende Haltung behindernd wirken, wenn Arbeitskolleginnen und -kollegen z. B. nicht auf Fehler hinweisen, sondern diese „heimlich“ ausbessern.

### ***Flexibilisierung und Umgestaltung von Arbeitsabläufen im Spannungsfeld zwischen Ermöglichung und Behinderung (6)***

Sehbeeinträchtigte Arbeitnehmende sind zum einen auf Routinen in den Arbeitsabläufen und zum anderen auf flexible Handhabung von Abläufen (z.B. flexible Pausengestaltung zur Erholung) angewiesen. Diese Flexibilisierung ist in der modernen Arbeitswelt oft gewährleistet. Gleichzeitig hat die Umgestaltung und Flexibilisierung der Arbeitsabläufe auch Einfluss auf das räumliche Arbeitsumfeld (z. B. Grossraumbüros). Das räumliche Arbeitsumfeld seinerseits hat wiederum grossen Einfluss auf die Arbeitsleistung der Betroffenen und gerade in Grossraumbüro kann der Geräuschpegel zu hoch sein und/oder die Lichtverhältnisse (z. B. Fenster in der Front) können nicht oder nur marginal angepasst werden.

## 4 Zusammenfassung und Diskussion

### 4.1 Berufsverläufe und Handlungsstrategien

Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den berufsbiographischen Mustern und Handlungsstrategien zwischen Personen, die vor ihrer beruflichen Integration mit einer Sehschädigung lebten und Personen, die erst im Verlauf der Erwerbstätigkeit sehbehindert oder blind wurden, lassen sich zusammenfassend wie folgt darlegen:

#### **Typ 1: Hindernisfreier oder ungehinderter Verlauf**

Ungehinderte Verläufe finden sich bei beiden Gruppen (Gruppe mit einer Sehbeeinträchtigung vor der Berufsfindungsphase und Gruppe mit einer Sehbeeinträchtigung während des Arbeitslebens).

Ein ungehinderter Verlauf lässt sich jedoch bei der Gruppe-während nur bei Personen feststellen, die mehr als 16 Jahre Arbeitserfahrung und Berufspraxis vorweisen können. Auffällig ist hier, dass nur Männer vertreten sind. Sie verfügen insbesondere über ein grosses Kontakt- und Beziehungsnetz und eine ausgeprägten Leistungsaspiration (Leistungsstreben).

Personen des Typ 1 arbeiten häufig in Berufsfeldern, die zur Mehrheit aus Bürotätigkeit bestehen, individuelle Zeiteinteilungen (Arbeitsbeginn/-ende, Pausen) erlauben und über eine Durchmischung an Routinetätigkeiten gepaart mit Arbeiten in Eigenverantwortung verfügen. Auffallend ist bei Personen dieses Typs, dass diese zumeist 100 Prozent arbeitstätig sind.

Vor allem langjährig Berufstätige, die sich bereits frühzeitig mit einer eintretenden Sehbeeinträchtigung auseinandersetzen konnten, lenken vorausschauend und planend ihre berufliche Laufbahn (planende Handlungsstrategie).

Aber auch Personen aus der Gruppe-vor die dem Typ 1 zuzurechnen sind (ungehinderter Verlauf) wenden planende Handlungsstrategien an. Sie stützen sich dabei weniger auf ein breites Beziehungsnetz, sondern verfolgen vielmehr konstant und auch gegen Widerstand ihre eigenen Ausbildungs- und Berufswünsche.

#### **Typ 2: Punktuelle Hinderung**

Auch dieser Typus findet sich sowohl bei der Gruppe-vor wie bei der Gruppe-während. Ausgenommen davon sind Personen, die im Verlauf der Berufseinmündungsphase erblinden. Bei ihnen ist keine punktuelle Hinderung zu ermitteln. Die Erkenntnisse legen nahe, dass sie ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren konnten.

Die Gruppe-während gibt als Gründe für den punktuellen Bruch Umschulungen oder Abbruch einer Weiterbildung aufgrund der eintretenden Sehbeeinträchtigung an. Vor allem Personen, die in den ersten sieben Jahren der Berufstätigkeit sehbeeinträchtigt oder blind werden, reagieren sehr flexibel und nutzen sowohl planende aber auch momentane Handlungsstrategien, wie zum Beispiel Weiterbildungen, insbesondere auch nicht-sehbehinderten spezifische Weiterbildungen und leisten gezielt Mehrarbeit (Verzicht auf Freizeit).

Die Personen aus der Gruppe-vor, die diesem Typus zuzuordnen sind, greifen zumeist auf Strategien zurück, welche es ermöglichen, in der Situation direkt zu reagieren oder zu agieren (momentane Handlungsstrategie). Sie achten auf Routine und Arbeitsabläufe, die es ihnen erlauben, vieles auswendig zu lernen und so den Arbeitsalltag zu meistern.

### **Typ 3: Episodale Hinderung**

Episodale Hinderungen stehen bei der Gruppe-vor in der Regel nicht in direktem Zusammenhang mit der Sehbehinderung oder Blindheit. Sie treten vielmehr aufgrund weiterer Beeinträchtigungen, Erkrankungen oder Unfällen auf. Vor allem jene Personen, die vor Eintreten der Zusatzbelastungen im kaufmännischen Umfeld tätig waren, konnten sich sehr erfolgreich wieder beruflich integrieren. Berufstätigen aus anderen Umfeldern gelang die berufliche Wieder-Integration auch. Ihnen gelang die Integration zumeist aufgrund ihrer hohen Flexibilität und einer flexiblen Handlungsstrategie. Sie definieren für sich Zwischenziele und nehmen auch temporäre Stellen an.

Episodale Hinderungen lassen sich auch bei der Gruppe-während finden. Dazu gehören insbesondere Frauen, die aufgrund von Mutterschaft einen oder mehrere Unterbrüche erlebten.

### **Typ 4: Durchgängige Hinderung**

Berufsbiographien mit einem durchgängigen Bruch finden sich nur in der Gruppe-während bei Männern, bei denen nach 16 oder mehr Jahren nach der Berufseinmündungsphase die Sehbehinderung/Blindheit eintrat. Dieser Typus ist zudem der einzige, der die vermeidende Handlungsstrategie anwendet. Nicht alle Personen, die diesem Typus zugeordnet werden können, sind gar nicht mehr beruflich integriert. Sie arbeiten aber vorwiegend teilzeitlich, oft lediglich rund 20-30 Prozent und dies in einem ihnen nicht angestammten Tätigkeitsfeld, welches sie als unpassend für ihre erworbenen Kompetenzen empfinden. Diese Befragten fühlen sich „an den Rand gedrängt“ und haben, wenn sie nicht bereits aufgehört haben zu arbeiten, zumindest innerlich gekündigt und/oder erwägen im Laufe der nächsten Monate die Beendigung der Arbeitstätigkeit.

Teilnehmende berichten über erlebte Rückschläge, die zur durchgängigen Hinderung führten, wie

- Schrittweiser Entzug der Kompetenzen/Führungstätigkeit, Aberkennung von Fähigkeiten
- Infolgedessen laufende Reduktion des Beschäftigungsgrades
- Entmündigung sowie auferlegte Passivität (z. B. Kommunikation der Sehbehinderung durch Vorgesetzten ohne Miteinbezug des Betroffenen)

Innerhalb der Gruppe-während zeigt sich die grösste Heterogenität bei der Untergruppe „Eintritt der Sehbeeinträchtigung nach 16+ Jahren nach der Berufseinmündungsphase“. So finden sich lediglich in dieser Subgruppe bruchlose Verläufe wie auch durchgängige Hinderungen in der Berufsbiographie. Mögliche Gründe hierfür zeigen sich im Tätigkeits- und Berufsfeld der Betroffenen. Einen bruchlosen Verlauf weisen jene Personen auf, die bereits bei Eintreten der Sehbehinderung 16 Jahre und mehr in einem Arbeitsfeld gearbeitet haben, welches für Menschen mit einer Sehbehinderung grundsätzlich geeignet ist, weiterzuarbeiten (z.B. Bürotätigkeit). Dagegen erhielten jene, die eine durchgängige Hinderung erlebten und 16 Jahre und mehr in einem Arbeitsfeld arbeiteten, welches für Menschen mit einer Sehbehinderung als nicht geeignet gilt, entweder ein Angebot zu einer alternativen Tätigkeit, die jedoch von den Betroffenen als Abwertung empfunden wurde, oder ihnen gelang nach einer Umschulung die berufliche Integration nicht.

Verschiedene Befragte vermuten in den Interviews, dass Betroffene aus der Gruppe-vor mit entsprechender schulischer Integration einen erleichterten Einstieg in die Berufswelt haben. Dies lässt sich jedoch mit dem vorliegenden Datenmaterial aus den Gesprächen empirisch nicht ermitteln. Auch Unterschiede im Verlauf der Berufsbiographie nach integrativer Schulbildung, Schule für sehbehinderte und blinde Kinder oder der Kombination beider lassen sich anhand der vorliegenden Interviews nicht ermitteln.

## 4.2 Personale, soziale und umfeldbezogene Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Die umfeldbezogenen, interaktionsbedingten und individuellen Faktoren, welche den beruflichen Werdegang und die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit einer Sehbehinderung positiv bzw. negativ beeinflussen, lassen sich zusammenfassen in internale (personale) und externale Faktoren, die einander jedoch zumeist gegenseitig beeinflussen und in Wechselwirkung zueinander stehen.

### ***Externale (umfeldbezogene und interaktionsbedingte) Faktoren***

#### *Strukturelle Bedingungen/Gegebenheiten der modernen Arbeitswelt*

- + Weiterbildungsmöglichkeiten
- + Flexible Arbeitszeiten (z. B. Ermöglichung des Pendelns ausserhalb der Hauptverkehrszeiten, flexible Pausengestaltung)
- Infrastruktur am Arbeitsplatz (z. B. Grossraumbüros und der damit verbundener Geräuschpegel)

#### *Stellensuche*

- + Persönliches Netzwerk als wichtigster Faktor bei der erfolgreichen Stellensuche
- Stellensuche erschwert durch Wunsch nach Transparenz (Kommunikation Sehbeeinträchtigung) versus. nicht einschätzbare Reaktion des Gegenübers
- Sehende beurteilen im Arbeitskontext im Allgemeinen und im Bewerbungsverlauf im Speziellen Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten von nicht-Sehenden
- Bewerbungsverfahren durch eingeschränkte non-verbale Kommunikation erschwert (z. B. kann auf die Mimik des Gegenübers nicht reagiert werden)

#### *Technologische Entwicklungen*

- + Erleichterung der beruflichen Integration und des Alltags (z. B. Hilfsmittel)
- Neue Software, die neu erlernt werden muss
- Implementierung neuer Soft-/ und Hardware erfordert laufende Überprüfung der Komptabilität mit eingesetzten Hilfsmitteln
- Haben Einfluss auf Kompensationsstrategien und erfordern eine laufende Anpassung dieser (z. B. auswendig lernen von bestimmten Arbeitsabläufen)

#### *Soziale Kontakte und Interaktionen*

- + ArbeitskollegInnen als wichtigste soziale Ressource für erfolgreiche berufliche Integration und Bewältigung des Arbeitsalltags
- + Wichtige Voraussetzung hierfür ist die offene und transparente Kommunikation, wann und wo Hilfestellung benötigt wird

- + ArbeitskollegInnen, die pro-aktiv auf Betroffene zugehen und durch aktive und interessierte Fragen die offene und transparente Kommunikation befördern
- + Vorgesetzte, die offen für die Flexibilisierung oder Umgestaltung von Arbeitsabläufen sind
- Eingeschränkte non-verbale Kommunikation als grösste Herausforderung im Umgang mit ArbeitskollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen
- Soziale Interaktionen erfordern zusätzlichen Energieaufwand, um eingeschränkte non-verbale Kommunikation und allfällige Berührungsängste zu kompensieren und abzubauen
- Risiko der sozialen Isolation erhöht (z. B. im Pausenraum, da Blinde die ArbeitskollegInnen nicht sehen und darauf angewiesen sind, dass diese pro-aktiv auf sie zukommen)

### **Internale (individuelle) Faktoren**

- + Glauben an eigene Fähigkeiten
- + Dichotomisierung: „Wir“ (Nicht-Sehende) vs. „die Anderen“ (Sehende); also die hohe Identifikation als Nicht-Sehende, die es ermöglicht, selbstbewusst aufzutreten
- + Anwendung von Kompensationsstrategien, die vor allem in Kombination mit der flexiblen Handlungsstrategie situativ angepasst und kontinuierlich erweitert werden
- Allfällig verhinderte berufliche Selbstverwirklichung kann innere Blockaden befördern
- Bewältigungsprozess und berufliche Integration kann durch eigene Anforderungen und persönliche Assoziationen/Werthaltungen (z. B. hohe Leistungsaspiration, Stigmata IV) erschwert werden
- Angeeignete Kompensationsstrategien, die aufgrund von äusseren Einflüssen (z. B. Umstrukturierungen) keine Wirkung mehr entfalten können, werden zu zusätzlichen Hindernissen
- Ausmass der Sehfähigkeit oftmals instabil und in Wechselwirkung mit psychischer Verfassung (kann auf Akzeptanz im Arbeitsumfeld erschwerend wirken, da eine Tätigkeit, die gestern ausgeführt werden konnte, am nächsten Tag allenfalls nicht mehr möglich ist)

Die Erkenntnisse zeigen die Bedeutung der Handlungsstrategien für die berufliche Integration der Befragten. Die Typologisierung legt nahe, dass die Anwendung der planenden und der flexiblen Handlungsstrategie eine erfolgreiche und positiv wahrgenommene berufliche Integration fördert, wohingegen die Anwendung der momentanen Handlungsstrategie eher hemmend wirkt resp. dass die Befragten, welche diese Handlungsstrategie vermehrt anwenden, ihre persönliche berufliche Entwicklung und Integration tendenziell eher neutral bis negativ wahrnehmen. Die Befragten, die die vermeidende Handlungsstrategie anwenden, nehmen die berufliche Integration und ihre Arbeitssituation als durchgängig negativ wahr.

Diese positiven und negativen Effekte im Zusammenhang mit den Handlungsstrategien finden sich auch in der Fachliteratur. So sind Handlungsstrategien eng verknüpft mit den persönlichen Vorstellungen über die Wirksamkeit des eigenen Handelns. Hierbei sind die Selbstwirksamkeitserwartungen und das Kontrollbewusstsein von grosser Bedeutung (Bandura, 1997).

So zeigt die Untersuchung auch, dass jene Befragten, die die planende und flexible Handlungsstrategie vermehrt anwenden, seltener bis kaum über innere Blockaden berichten, sondern sich vermehrt auf die eigenen Kompetenzen fokussieren und betonen, an sich selbst zu glauben und konkrete berufliche Ziele anstreben oder bereits erreicht haben. Diese erreichten Ziele, von denen die Befragten berichten, sind denn auch wiederum die wichtigsten Quellen für Selbstwirksamkeitserwartungen und bestärken die Betroffenen (Oechsle, 2009, S. 62-63). Jene Befragten, die tendenziell vermehrt die

momentane oder vermeidende Handlungsstrategie anwenden, fühlen sich eher „in die Ecke gedrängt“ und zu Entscheidungen und Handlungen durch aussen gezwungen. Die Anwendung der momentanen Handlungsstrategie ermöglicht es den Betroffenen jedoch noch zu reagieren, wohingegen bei Betroffenen, die die vermeidende Handlungsstrategie anwenden, sich zunehmend innere Blockaden, die nicht mehr abgebaut werden können, aufbauen. Gleichzeitig nimmt die Wahrnehmung zu, passiv und durch externe Einflüsse bestimmt zu sein. So beginnt eine betroffene Person, bei welcher diese Steigerung exemplarisch dargelegt werden kann, wieder zu arbeiten, wird jedoch der früheren Funktion enthoben. Ergänzend zu diesem Ereignis, welches als einschneidend empfunden wird, erfährt die betreffende Person, dass Flüchtigkeitsfehler „hinter ihrem Rücken“ von Arbeitskollegen ausgebessert werden. Zudem kommuniziert der Vorgesetzte ohne das Wissen und die Einwilligung der betroffenen Person ihre Sehbeeinträchtigung an Kunden. Das sind Ereignisse, die als Kontrollverlust wahrgenommen werden und die innere Blockade verstärken. Dies mündet in die vermeidende Handlungsstrategie. Diese Wahrnehmung und der Verlauf werden mit dem Konzept des Kontrollbewusstseins in der Theorie beschrieben. Das Konzept des Kontrollbewusstseins beschreibt subjektive Vorstellungsmuster über das Verhältnis zwischen Individuum und Umwelt, und ob Menschen sich vor allem als selbstwirksam oder von aussen bestimmt wahrnehmen (Hoff & Hohner, 1992; Oechsle, 2009, S. 63).

Abschliessend werden offene Fragestellungen und weitere zu untersuchende Themenschwerpunkte erörtert und der weitere Forschungsbedarf aufgezeigt:

- Berufliche Kontinuität und Berufswechsel: Zusammenhänge zwischen Erfahrungen bei der Berufseinmündung, dem weiteren beruflichen Verlauf und der aktuellen Beschäftigung
- Berufsalltag: Spannungsverhältnis von entlastender Alltagsroutine und belastender Eintönigkeit
- Zeitplanung: Möglichkeiten und Bedingungen individueller Zeitstrukturierung
- Berufliche Entwicklungen: Kontinuität versus Wechsel; die schnelllebige, moderne Gesellschaft bewertet berufliche Wechsel im Vergleich zu früher stark positiv und als Karriereschritte - Sehbeeinträchtigte sind jedoch in mittlerem bis hohem Masse auf Kontinuität der Arbeitsumgebung angewiesen und sehen für sich einen eher eingeschränkten Stellenmarkt resp. gehen davon aus, dass sie auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich weniger Chancen als Nicht-Sehbeeinträchtigte haben
- Arbeitsleistung und Motivation: Wahrnehmung und Bewältigung von Motivationskrisen und Leistungsschwankungen vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigung häufig als Abhängigkeitsverhältnis (abhängig vom Goodwill des Arbeitgebers) empfunden wird
- Mehrfachbehinderungen: Personen mit Mehrfachbehinderungen oder Mehrfachbelastungen kommunizieren offen über andere Behinderungen, jedoch nicht über Sehbehinderung
- Mehrfachdiskriminierung: Sehbeeinträchtigte Frauen vs. Männer in der Arbeitswelt
- Kommunikation bei Bewerbungen: Ein Problem der (vermeidenden, re-aktiven, pro-aktiven) Kommunikation der Sehbehinderung oder eher ein Problem der Mimik/Gestik?

# Literaturverzeichnis

- Amann, E. G. (2011). *Resilienz - Widerstandsfähigkeit im Beruf*. Career Center Uni Hamburg.
- Bäckman, L. & Dixon, R. A. (1992). Psychological compensation: A theoretical framework. *Psychological Bulletin* (112), 259-283.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Worth Publishers.
- BFS. (2012). *Arbeit und Erwerb. Definitionen*. Abgerufen am 12.6.2013 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.Document.92157.pdf>
- BFS. (2014). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen*. Abgerufen am 7.3.2014 unter: [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen\\_\\_quellen/blank/blank/ess/03.Document.118255.pdf](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/ess/03.Document.118255.pdf)
- Granato, M. & Schittenhelm, K. (2003). Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. *ibv*, 8, 21.
- Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1992). *Methoden zur Erfassung von Kontrollbewußtsein : Textteil*. Berlin.
- Kelle, U. & Kluge, S. (1999). *Vom Einzelfall zum Typus : Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kluge, S. (1999). *Empirisch begründete Typenbildung : zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kluge, S. (2000). Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Vol. 1 (No. 1), 11.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. & Gahleitner, S. B. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In K. Bock & I. Miethe (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit* (S. 295-304). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Nohl, A.-M. (2006). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für die Sozialwissenschaften.
- Oechsle, M. (2009). Abitur und was dann? Orientierungen und Handlungsstrategien im Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium. In M. Oechsle, H. Knauf, C. Maschetzke & E. Rosowski (Hrsg.), *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern* (S. 55-128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oechsle, M., Knauf, H., Maschetzke, C. & Rosowski, E. (2009). *Abitur und was dann? : Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Parpan-Blaser, A. & Studer, M. (2014). *Arbeitsbiographien nach einer IV-Anlehre/PrA. Vortrag im Rahmen der Tagung "Weshalb (k)eine Karriere?" vom 28.3.2014 in Olten*. Abgerufen am 3.4.2014 unter: <http://insos.ch/assets/Downloads/Arbeitsbiografie-Studie-Parpan-Studer.pdf>
- Spring, S. (2012). *Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage: "Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?"*. Abgerufen am 4.6.2013 unter: <http://www.szb.ch/fileadmin/images/de/downloads/forschung/Beilage-Sehbehinderung-dt-v06-Web.pdf>
- Strauss, A. (1998). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung* (2. Aufl.). München: UTB.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.

- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Strauss, A. (1991). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung : Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München: Fink.
- Zempel, J. (2002). *Strategien der Handlungsregulation*. PhD, Justus-Liebig-Universität Giessen.



Schweizerischer Zentralverein  
für das Blindenwesen

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



## **Wir bitten Sie, mit uns über Ihren beruflichen Werdegang zu sprechen**

### **1. Um was geht es bei der Studie?**

Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) führt im Auftrag des SZB (Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen) von November 2013 bis September 2015 das Projekt SAMS durch. SAMS ist eine Studie zum **Arbeitsleben von Menschen mit einer Sehbehinderung**.

### **2. Was ist das Thema des Interviews?**

Wir möchten mehr über Ihren beruflichen Werdegang erfahren und von Ihnen wissen, welchen Herausforderungen und Chancen Sie bei der Arbeit begegnen.

### **3. Wie sieht das Interview aus?**

- Sie dürfen den Interviewort selber wählen (z.B. bei Ihnen zu Hause, am Arbeitsplatz, in einem Café u.a.).
- Das Gespräch dauert ungefähr eine Stunde und wird mit Ihrem Einverständnis auf Tonband aufgenommen. Die Aufnahme wird nach Beendigung des Projektes wieder gelöscht.
- Zeitpunkt der Interviews: Ende April bis Ende Mai 2014.

### **4. Warum sollten Sie mitmachen?**

Die gesamte Studie hat das Ziel, die berufliche Situation von Menschen mit einer Sehbehinderung zu verbessern. Hierzu brauchen wir möglichst umfassende Erkenntnisse.

### **5. Wer wird die Interviews durchführen?**

Die Interviews werden zwei Mitarbeitende der ZHAW führen:

- Frau Veronica Graber (veronika.graber@bluewin.ch; Tel: 078 698 19 13)
- Frau Susanne Mueggler (susanne.mueggler@zhaw.ch; Tel: 058 934 89 28)

## 6. Datenschutz

Die Audioaufnahmen des Interviews sowie alle anderen personenbezogenen Informationen werden vertraulich behandelt und sind nur dem Team des Forschungsprojektes sowie der Studienleiterin (Sylvie Kobi) zugänglich. Auswertungen erfolgen in anonymisierter Form (d.h. es ist kein Rückschluss auf Sie möglich).

## 7. Werden Sie über die Resultate informiert?

Wir werden Ihnen Ende Juli 2014 eine Kurzfassung der Ergebnisse zustellen.

## 8. Was müssen Sie tun, um mitzumachen?

Bitte sagen Sie der Beratungsstelle, die Sie angefragt hat, Bescheid, dass Sie mitmachen möchten. Falls Sie es bevorzugen, können Sie sich auch direkt bei der Studienleitung melden. So oder so sollten wir wissen:

- unter welcher Telefonnummer und Mailadresse wir Sie am besten erreichen können und
- an welchem geographischen Ort Sie das Interview gerne durchführen möchten.

Frau Veronica Graber (Tel: 078 698 19 13) oder Frau Susanne Mueggler (058 934 89 28) von der ZHAW werden Sie dann sobald als möglich zur Vereinbarung des Interviewtermins telefonisch kontaktieren.

## 9. Herzlichen Dank!

Bei Fragen zur gesamten Studie steht Ihnen Sylvie Kobi, Studienleiterin von SAMS, sehr gerne zur Verfügung:  
Tel: 058 934 88 48, [sylvie.kobi@zhaw.ch](mailto:sylvie.kobi@zhaw.ch)

## Anhang 2: Flyer für Vermittlungspersonen



Schweizerischer Zentralverein  
für das Blindenwesen

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



**SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung**  
Etude sur le handicap visuel et le monde du travail

---

### Information für Beratungsstellen für die Suche nach Interviewpartnerinnen und -partnern

#### 1 Worum geht es?

Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) führt im Auftrag des SZB (Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen) von November 2013 bis September 2015 eine gesamtschweizerische Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit durch (SAMS). In einem ersten Schritt werden 20 Personen im Rahmen von offenen Interviews über ihren beruflichen Werdegang befragt. Für diesen Teil der Studie suchen wir interessierte Interviewpartnerinnen und -partner.

#### 2 Wer soll interviewt werden

Als Interviewpartnerinnen und -partner kommen Personen in Frage, wenn sie folgenden Kriterien entsprechen:

- sie sind sehbehindert oder blind,
- 25-jährig oder älter,
- sie sind bzw. waren in den letzten 10 Jahren im ersten Arbeitsmarkt tätig,
- leben in einem Privathaushalt,
- können das Interview in deutscher oder schweizerdeutscher Sprache führen
- und arbeiten *nicht* im Blinden- oder Sehbehindertenwesen.

Ziel ist es, 6 Personen mit einer Sehbehinderung seit Geburt bzw. vor der beruflichen Integration sowie 14 Personen mit einer Sehbehinderung, die sich erst im Verlauf des Arbeitslebens entwickelte, zu interviewen.

Innerhalb dieser zwei Gruppen streben wir eine grösstmögliche Variation in Bezug auf folgende Kriterien an: Geschlecht, Alter, Berufsfelder/Branchen, Stellung im Betrieb und Bildungsabschluss.

#### 3 Eckdaten zu den Interviews

- Das Interview dauert ca. eine Stunde und findet am von den Interviewpartnerinnen und -partnern gewünschten Ort (z.B. Arbeitsplatz, zu Hause, in Café u.a.) statt.
- Es wird mit dem Einverständnis der befragten Personen auf Tonband aufgenommen (die Aufnahmen werden nach Abschluss des Projektes wieder gelöscht).
- Zeitpunkt der Interviews: Ende April bis Ende Mai 2014.

Sylvie Kobi  
Dr. phil.  
Dozentin  
  
sylvie.kobi@zhaw.ch  
www.sozialearbeit.zhaw.ch

DA 133, Auenstrasse 4  
Postfach, CH-8600 Dübendorf  
  
Tel. +41 58 934 88 48

Zürcher Fachhochschule

## 4 Wer wird die Interviews durchführen?

Die Interviews werden zwei Mitarbeitende der ZHAW führen:

- Frau Veronica Graber ([veronika.graber@bluewin.ch](mailto:veronika.graber@bluewin.ch); Tel: 078 698 19 13)
- Frau Susanne Mueggler ([susanne.mueggler@zhaw.ch](mailto:susanne.mueggler@zhaw.ch); Tel: 058 934 89 28)

Verantwortlich für die gesamte Studie ist Sylvie Kobi, Dozentin und Forscherin am Departement Soziale Arbeit der ZHAW ([sylvie.kobi@zhaw.ch](mailto:sylvie.kobi@zhaw.ch); Tel: 058 934 88 48).

## 5 Datenschutz

Die Audioaufnahmen des Interviews sowie alle anderen personenbezogenen Informationen werden vertraulich behandelt und sind nur dem Team des Forschungsprojektes sowie der Projektleiterin (Sylvie Kobi) zugänglich. Auswertungen erfolgen in anonymisierter Form (d.h. es ist kein Rückschluss auf die einzelne Person möglich).

## 6 Kurzbericht

Den Interviewpartnerinnen und -partnern wird Ende Juli 2014 eine Kurzfassung der Ergebnisse aller Interviews zugestellt.

## 7 Vorgehen

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie bei Ihrer Beratungsstelle ca. drei bis vier mögliche Interviewpartnerinnen und -partner anfragen könnten (mit Unterstützung des Informationsschreibens, welches wir Ihnen auch zugestellt haben), ob sie bereit für ein Interview wären.

Falls ja, bitten wir Sie, folgende Angaben an Sylvie Kobi ([sylvie.kobi@zhaw.ch](mailto:sylvie.kobi@zhaw.ch)) weiterzuleiten:

- Name, Vorname der teilnahmebereiten Person
- Gewünschter Interviewort (z.B. Luzern, Zürich etc.)
- Telefonnummer
- Mailadresse
- Arbeitsfeld

Frau Graber und Frau Mueggler werden die interessierten Personen anschliessend sobald als möglich per Telefon kontaktieren, um einen Interviewtermin abzumachen. Falls eine Person es vorzieht, sich direkt bei der ZHAW zu melden, steht dieser Weg selbstverständlich auch offen.

## 8 Herzlichen Dank

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Bei Fragen zu SAMS oder zum Vorgehen stehen wir Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Sylvie Kobi, Dr. phil.  
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften  
Departement Soziale Arbeit  
Tel: 058 934 88 48  
Mail: [sylvie.kobi@zhaw.ch](mailto:sylvie.kobi@zhaw.ch)

## Anhang 3: Leitfaden

### Interviewleitfaden qualitative Interviews für Modul 2 von SAMS

#### Zentrale Aspekte der Interviewführung:

- Es geht vor allem darum, mit den beteiligten Personen ein „Gespräch“ zu führen und starre Frage-Antwort-Muster zu vermeiden
- Im Interview soll es gelingen, eine vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen, in welcher der/die IP (Interviewpartner/in) sich wohl fühlt
- Einverständniserklärung: wird mündlich eingeholt und auf Tonband festgehalten.
- Interviewform: „narrativ fundiertes Interview“, aber kein traditionelles „narratives Interview“. Erzählung am Anfang ist wichtig (macht ca. 30% der Erzählung aus), aber auch die exmanenten Nachfragen haben eine zentrale Bedeutung.

#### Einleitung

- Vielen Dank, dass Sie sich für ein Gespräch bereit erklärt haben.
- Wir, d.h. die ZHAW (Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften), führen im Auftrag des SZB eine nationale Studie zum Berufsleben von sehbehinderten und blinden Menschen durch. Die Studie dauert ca. a 1 ½ Jahre und beinhaltet verschiedene Module (Literaturrecherchen, offene Interviews mit 20 Mitarbeitenden, Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden, standardisierte Befragung von 400 Personen, die erwerbstätig sind bzw. in den letzten 10 Jahren waren u.a.). Zweck der Studie: Arbeitssituation von sehbehinderten und blinden Menschen verbessern. Zur Zeit befragen wir 20 Personen zu ihrem beruflichen Werdegang.
- Ich arbeite im Auftrag der ZHAW und bin für die Durchführung der Interviews zuständig.
- Wir werden Ihre Angaben vertraulich behandeln und in Forschungsberichten so darstellen, dass Sie als Person nicht erkennbar sind (Anonymisierung).
- Es geht in unserem Interview nicht darum, dass wir eine Frage nach der anderen stellen, sondern dass Sie auch mal länger erzählen können und wir dann nachfragen. Es ist in dem Sinne nicht so ein typisches Interview, wie man sich das in der Regel vorstellt. Wir werden ungefähr eine Stunde brauchen, manchmal dauert es aber auch etwas länger oder weniger lange. Sind Sie terminlich gebunden?
- Darf ich das Gespräch aufnehmen? Wir werden die Aufnahme gesichert aufbewahren und am Ende des Projektes löschen. *Falls Einverständnis da:* Gut, dann schalte ich das Tonband jetzt ein. Hier das Tonband einschalten.
- Ich habe Sie nun über die wichtigsten Eckdaten zur Studie informiert, d.h. zum Thema, den verschiedenen Teilen und auch zur Anonymisierung und Vertraulichkeit. Haben Sie noch Fragen? Möchten Sie noch etwas wissen, bevor wir beginnen?

#### Einstieg

*Ziel der Frage: berufsbiographische Hintergründe der Person erfragen.*

Ich möchte Sie einladen, mir über Ihren beruflichen Werdegang und Ihre Erfahrungen diesbezüglich zu erzählen. Lassen Sie sich Zeit und erzählen Sie ruhig ausführlich.

## Vertiefung berufliche Herausforderungen

*Ziel der Frage: Erzählungen zu konkreten beruflichen Herausforderungen generieren.*

*Falls IP in Eingangserzählung herausfordernde Situationen schilderte:* Sie haben am Anfang von Situation xy erzählt, die für Sie herausfordernd war. Können Sie hier noch etwas mehr erzählen? Gab es weitere Situationen? Welche?

*Falls keine schwierigen Situationen geschildert wurden:* Gab es in Ihrer beruflichen Laufbahn Situationen, die Sie als herausfordernd erlebt haben? Können Sie mir davon erzählen?

Zusatzfragen (vom Allgemeinen zum Spezifischen gehen):

- **Was** (z.B. Hilfsmittel) oder **wer** (Stellen, Personen) hat (Ihnen) geholfen, die konkrete Situation zu „meistern“ bzw. mit ihr umzugehen?
- Was/wer war eher hinderlich? (*Hinweis: IP anhalten, sich immer auf konkrete Situationen zu beziehen, falls eher allgemein berichtet wird.*)

## Interaktionen am Arbeitsplatz

*Allgemein:*

*Wichtig: Fragen immer mit Bezugnahme darauf stellen, was die IP bereits gesagt hat (Sie haben ja bereits von Ihrer Vorgesetzten erzählt, können Sie da noch etwas mehr dazu sagen? Was waren gute Erfahrungen.....)*

- Wie haben Sie die Kontakte (bzw. das Verhältnis) mit Ihren *Vorgesetzten* erlebt? Was waren gute Erfahrungen mit Ihren Vorgesetzten? Was eher schwierige bzw. herausfordernde?
- Wie haben Sie die Kontakte mit Ihren *Arbeitskolleginnen und -kollegen* erlebt? Was waren gute Erfahrungen diesbezüglich? Was eher schwierige bzw. herausfordernde?
- *Falls Kontakte mit Kundinnen und Kunden da:* Wie haben Sie die Kontakte mit Kundinnen/Kunden erlebt? Was waren gute Erfahrungen diesbezüglich? Was eher schwierige bzw. herausfordernde?

## Sehbehinderung als Thema

- In welchen Situationen war Sehbehinderung/Blindheit (überhaupt) ein Thema in Ihrem beruflichen Werdegang?
- Wie haben Sie Ihre Sehbehinderung/Blindheit in Ihrem beruflichen Umfeld kommuniziert? War das überhaupt ein Thema?

## Barrieren allgemein

Wenn wir die Sache nun etwas allgemeiner anschauen: was sind aus Ihrer Sicht für Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit die grössten Barrieren und Hindernisse in Bezug auf die berufliche Situation und den beruflichen Werdegang?

## Kurzangaben zur Person

Ich möchte Sie nun noch um ein paar kurze Angaben bitten

Sie haben am Anfang Ihre beruflichen Stationen erzählt, wenn ich nochmals zusammenfassen darf: 3 Jahre bei Firma x als xy (Funktion), 1 Jahr arbeitslos, 4 Jahre bei Firma y..... Ist das so richtig?

- Beruf
- % der momentanen Anstellung
- Aktuelle Stellung im Betrieb? (Vorgesetztenfunktion: ja oder nein)
- Weiterbildungen: welche, in welchen Bereichen? („nur“ sehbehindertenspezifische oder auch andere?)
- Schulbildung: integrativ, segregativ (Schule für sehbehinderte und blinde Kinder)
- Bildungsabschluss
- Jahrgang
- Wohnform (alleine, mit weiteren Personen)
- Art der Sehbeeinträchtigung (Gesichtsfeldeinschränkung oder Einschränkung der Sehstärke bzw. Blindheit)
- IV oder Bezug von SUVA-Geldern?
- Hilfsmiteinsatz: wie häufig? Wann bzw. wo? Welche?

## Abschluss ("Debriefing")

Ich habe nun viel gefragt. Gibt es zum Abschluss etwas, was Ihnen noch wichtig ist, was wir aber noch nicht gefragt haben?

## Infos/Nachfrage standardisierte Befragung

Zum Schluss möchte ich gerne noch drei Dinge in Zusammenhang mit dem Projekt erwähnen:

1. Falls Sie noch Fragen haben, dürfen Sie mich oder die Projektleiterin (Sylvie Kobi) gerne kontaktieren. Die Angaben hierzu finden Sie auf dem Flyer.
2. Wir werden Ihnen Mitte Jahr eine Kurzfassung der Ergebnisse per E-Mail zustellen. (falls wir Mailadresse noch nicht haben, bitte aufschreiben).
3. Wir führen Ende 2014 eine standardisierte telefonische Befragung durch bei 400 Personen. Dürfen wir Ihre Adresse behalten und Sie dann Ende 14/Anfang 15 telefonisch kontaktieren für das Telefoninterview? Über welche Telefonnummer am besten?