

SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

Bericht zu Modul 4: Standardisierte telefonische Befragung

Verena Biehl, MA Gesundheitsförderung, Departement Gesundheit
ZHAW

Prof. Dr. Julie Page, Departement Gesundheit ZHAW

Juli 2015



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

Abkürzungen.....	5
1 Ausgangslage und Ziele.....	6
1.1 Ausgangslage.....	6
1.2 Ziele und Fragestellungen der SAMS-Befragung	6
2 Definitionen und Konzepte.....	6
2.1 Zielpersonen.....	6
2.2 Definitionen.....	7
2.2.1 Blinde Menschen und Personen mit Sehbeeinträchtigung.....	7
2.2.2 Erwerbstätige	7
2.2.3 Nichterwerbstätige	7
2.2.4 Arbeitsmarkt.....	8
3 Erhebungsmethode und Befragungsorganisation	8
3.1 Geplante Stichprobe.....	8
3.2 Feldzugang.....	8
3.3 Befragungsmethode	9
3.3.1 CATI-Befragung	9
3.3.2 Befragungsorganisation.....	9
4 Fragebogenstruktur und Ablauf der Befragung.....	9
4.1 Fragebogenstruktur	9
4.2 Befragungsablauf	10
5 Eckdaten der Befragung.....	11
5.1 Technische Daten der Befragung.....	11
5.2 Stichprobe und Ausschöpfungsrate	11
6 Datenaufbereitung und -auswertung	11
6.1 Datenaufbereitung.....	11
6.2 Datenanalyse.....	12
6.2.1 Univariate Berechnungen	12
6.2.2 Multiple Berechnungen	12
7 Ergebnisse	12
7.1 Soziodemographie der Befragten.....	12
7.2 Arbeitsmarktstatus und -mobilität	15
7.3 Beruf	18
7.3.1 Wirtschaftsbranchen	18
7.3.2 Tätigkeit nach Wirtschaftssektoren im Vergleich mit den SAKE-Daten.....	19
7.3.3 Betriebsinformationen	19
7.3.4 Betriebszugehörigkeitsdauer im Vergleich mit den SAKE-Daten	19
7.3.5 Anstellungsbedingungen	19
7.3.6 Anstellungsbedingungen im Vergleich mit den SAKE-Daten	21
7.3.7 Berufliche Stellung.....	22
7.3.8 Berufliche Stellung im Vergleich mit den SAKE-Daten.....	23
7.4 Chancen und Herausforderungen am Arbeitsplatz	23
7.4.1 Hindernisfreier Arbeitsplatz/Zugang zum Arbeitsplatz.....	23
7.4.2 Unterstützung im Berufsleben	24
7.4.3 Kommunikation	25

7.4.4	Interaktion	26
7.4.5	Umschulung/Weiterbildung	26
7.4.6	Zufriedenheit mit Arbeitssituation	27
7.5	Multiple Analysen	31
7.5.1	Arbeitszufriedenheit	31
7.5.2	Stellenprozente (Vollzeittätigkeit oder gewünschte Teilzeitstelle)	31
7.5.3	Angst keine Neuanstellung zu finden	32
7.5.4	Lohn gerecht	32
7.5.5	Arbeitslos in Vergangenheit	32
7.5.6	Erhalt einer IV-Rente	33
8	Literaturhinweise.....	34
9	Anhang	35
9.1	Abbildungen.....	35
9.2	Tabellen	53

Abkürzungen

Bzgl.	Bezüglich
Bzw.	Beziehungsweise
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
ILO	International Labour Organization
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IV	Invalidenversicherung
J	Jahr
Lj.	Lebensjahr
NOGA	Nomenclature Générale des Activités économiques
OR	Odds Ratio
p	probability
SAMS	Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBb	Schweizerischer Blindenbund
SBN	Schweizer Berufsnomenklatur
SBV	Schweizerischer Blinden- und Sehbehindertenverband
SD	Standard Deviation
SZB	Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen
u.a.	unter anderem
WHO	World Health Organization
ZHAW	Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften

1 Ausgangslage und Ziele

1.1 Ausgangslage

In SAMS, der Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung, ist in Modul 4 gemäss Forschungskonzept vom Januar 2014 vorgesehen, 400 Personen mit Sehbehinderung aus der ganzen Schweiz mittels standardisierten telefonischen Interviews zu befragen.

Diese Befragung baut auf Erkenntnissen aus der Literaturanalyse (Modul 1), den qualitativen Interviews mit Personen mit Sehbehinderung (Modul 2), den Gruppendiskussionen mit Arbeitgebenden (Modul 3), einem Workshop mit Betroffenen sowie den Diskussionen der Begleitgruppe der SAMS-Studie auf.

1.2 Ziele und Fragestellungen der SAMS-Befragung

Das Projekt SAMS geht der Hauptfrage nach, mit welchen Chancen und Herausforderungen Menschen mit Sehbehinderung in Zusammenhang mit ihrer Arbeitsstelle konfrontiert sind.

In Modul 4 interessieren insbesondere die zahlreichen Forschungsfragen, die in der ursprünglichen Projekteingabe zuhanden des EBGB (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen) formuliert wurden. Wenn möglich, werden die Daten der standardisierten Befragung mit Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)¹ aus dem Jahr 2014 verglichen. Es wurde in der Entwicklung des Fragebogens deshalb darauf geachtet, die Variablen möglichst ähnlich wie bei SAKE zu gestalten.

Zusammengefasst interessieren in Modul 4 insbesondere folgende übergeordnete Forschungsfragen:

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen in den Arbeitsarrangements (Stellenprozent, Dauer der Anstellung, Wirtschaftsbranchen, Lohn u.a.) zwischen Personen, die blind bzw. sehbehindert sind und der gesamten Bevölkerung (abgebildet in den SAKE-Daten)?
- Welche Chancen und Herausforderungen bestehen konkret am Arbeitsplatz (Interaktionen mit Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen, Kundinnen und Kunden, hindernisfreie Infrastruktur u.a.) und auf dem Arbeitsweg, und wie werden Herausforderungen bewältigt (Hilfsmittel, Assistenzpersonen u.a.)?
- Welche Umschulungen und Weiterbildungen nutzen Personen mit Sehbehinderung?
- Wie zufrieden sind Menschen mit einer Sehbehinderung mit ihrer Arbeitssituation? Gründe für Zufrieden-/Unzufriedenheit?
- Welche Organisationen und unterstützenden Angebote werden genutzt? Wie wird die Unterstützung erlebt?

Die detaillierten Forschungsfragen sind im Konzept zu Modul 4 genau formuliert (Kobi, 2014).

2 Definitionen und Konzepte

2.1 Zielpersonen

Zur Grundgesamtheit von SAMS gehören Personen, die folgende Kriterien erfüllen:

- 1. Arbeitsmarkt: Sie sind bzw. waren in den letzten 10 Jahren/jemals im ersten Arbeitsmarkt tätig. Der Fokus auf dem ersten Arbeitsmarkt ergibt sich vor allem aus dem Gleichstellungsgedanken, der im vorliegenden Forschungsprojekt von zentraler Bedeutung ist.
- 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 in BFS, 2009) und können sich nur mit starken Schwierigkeiten in einer neuen Umgebung orientieren bzw. Gesichter erkennen (Spring, 2012).

¹ [SAKE-Daten](#)

- Alter: Sie sind ab 25 Jahre alt. Für die Wahl dieser Altersklasse ist entscheidend, dass der Fokus der Studie weniger auf der ersten Berufsintegration liegt, sondern vor allem die Zeit danach in den Blick genommen werden soll. Personen, die 25-jährig und älter sind, haben in der Regel ihre erste berufliche Integration abgeschlossen.
- 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, 2012a).
- Fähigkeit zur Beantwortung von Fragen am Telefon oder in anderer Form: Zur Untersuchungseinheit gehören Personen, die in der Lage sind, die in der Studie gestellten Fragen zu verstehen und zu beantworten. Personen mit einer Hörsehbehinderung werden mit Unterstützung des SZB in die Befragung einbezogen.
- Haushaltsform: Sie leben in einem Privathaushalt (um die Stichprobe nicht zu heterogen zu gestalten, ist eine gewisse Homogenisierung nötig).
- Wohnsitz: Personen, die in der Schweiz wohnhaft sind oder in der Schweiz arbeiten (Grenzgängerinnen und Grenzgänger).

Um die Machbarkeit der Studie sicherzustellen, wurde auf den Einbezug von Personen, die Freiwilligenarbeit leisten oder hauptsächlich Hausarbeit verrichten, verzichtet.

2.2 Definitionen

2.2.1 Blinde Menschen und Personen mit Sehbeeinträchtigung

Bei SAMS werden die Befragten eingeteilt nach dem subjektiven Grad der Sehbeeinträchtigung. Die Unterteilung erfolgt in gering, mittel und starke Ausprägung der Sehbehinderung und in Blindheit. Zudem wird unterschieden, ob die Personen seit Geburt an sehbehindert sind oder erst im Laufe des Berufslebens sehbehindert wurden (Unfall/Krankheit) (vor dem 25. Lebensjahr (Lj.), zwischen 25. und 45. Lj und nach dem 45. Lj). In Absprache mit dem Auftraggeber, SZB, werden also bewusst keine Definitionen der WHO o.ä. der Befragung zugrunde gelegt.

2.2.2 Erwerbstätige

Gemäss SAKE gelten auch bei SAMS als erwerbstätige Personen alle diejenigen, die in der vergangenen Woche vor der Befragung:

- mindestens eine Stunde gegen Lohn gearbeitet haben, egal ob selbstständig erwerbend oder angestellt.
- oder trotz vorübergehender Abwesenheit vom Arbeitsplatz (wegen Krankheit, Ferien, Mutterschaftsurlaub usw.) eine Arbeitsstelle als Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmende hatten.
- oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben. (BFS, 2012a)

Im Unterschied zu SAKE werden bei SAMS Personen ab 25 Jahren eingeschlossen² im Vergleich zu SAKE ab 15 Jahren.

2.2.3 Nichterwerbstätige

Als Nichterwerbstätige gelten im vorliegenden Modul Personen, die in der vergangenen Woche nicht erwerbstätig waren und keinen Arbeitsvertrag hatten. Damit sind einerseits die sogenannten „Erwerbslosen“ gemäss ILO gemeint, die in den letzten 4 Wochen nach Arbeit gesucht haben, aber auch die „Nichterwerbspersonen“, die dies nicht taten (z.B. Bezüger und Bezügerinnen einer Altersrente).

² Einschlusskriterium ist 25 Jahre, doch eine befragte Person ist erst 24 Jahre alt. Diese wurde aufgrund der anderen übereinstimmenden Kriterien trotzdem mit in die Befragung aufgenommen.

2.2.4 Arbeitsmarkt

Im Hinblick auf die nationale und internationale Vergleichbarkeit der Daten richtet sich SAMS nach den Grunddefinitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf. Diese ILO-Grunddefinitionen bezüglich Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit werden von EUROSTAT³ für sämtliche Arbeitskräfteerhebungen wie auch der SAKE angewendet. Bei SAMS werden dieselben Grunddefinitionen und Nomenklaturen verwendet. Die wichtigsten sind die Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA 2008⁴) und die Internationale Standardklassifikation für Bildung (ISCED 97⁵).

3 Erhebungsmethode und Befragungsorganisation

3.1 Geplante Stichprobe

Die standardisierte telefonische Befragung hat das Ziel, relevante Aussagen zur gesamten Schweiz in Bezug auf erwerbstätige sehbehinderte Personen bzw. Personen, die in den letzten 10 Jahren erwerbstätig waren und zwischen 25 und 64 Jahre alt sind, zu generieren. Die Grundgesamtheit ist der in Kapitel 2.1 genannte Personenkreis. Da die Grundgesamtheit nur annähernd bestimmt werden kann, ist die Frage nach einer „repräsentativen“ Stichprobe schwierig. Es wird trotzdem davon ausgegangen, dass die Resultate aufgrund der breiten Rekrutierungsstrategien hohes Generalisierungspotenzial haben. Die vorliegende Untersuchung strebte eine Stichprobengrösse von 400 an. Da die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer über verschiedene Kanäle erreicht werden müssen, schien diese Zahl realistisch und mit der geplanten zweiten Befragung in einigen Jahren als Minimum, um statistische Auswertungen durchführen zu können.

3.2 Feldzugang

Die Rekrutierung der zu Befragenden erfolgte unter Federführung des SZB über die Blinden- und Sehbehindertenverbände (SBV, SBb, SZB, Retina Suisse), Beratungs- und Rehabilitationsstellen für Sehbehinderte, teilweise über die IV, Radio Suisse Romande, Artikel in Fachzeitschriften (Ophta, tactual, Der Weg, Punkt), Inserate in Migros-Magazin, Aufrufe in Info-Lettern der Verbände (z.B. Retina Suisse, SZB-Info-Express) und Voice Net. Alle Informationskanäle wurden zwei- oder dreisprachig gestaltet. Ausserdem konnten sich Befragte aus Modul 2 bei Interesse für Modul 4 zur Verfügung stellen.

Die an der Rekrutierung beteiligten Stellen informierten ihre Mitglieder bzw. Klientinnen und Klienten schriftlich (per E-Mail/Post) und zum Teil mündlich über die Studie. Die interessierten Personen konnten sich anschliessend direkt bei der ZHAW melden. Ausserdem war über die Projekthomepage www.sams-info.ch eine Anmeldung möglich.

Ziel der vielfältigen Rekrutierungsstrategien war es, auch Personen zu rekrutieren, die keiner Selbsthilfeorganisation angeschlossen sind und mit keiner Beratungsstelle in Kontakt stehen

Einige Wochen vor Beginn der telefonischen Befragung zeigte sich, dass sich noch zu wenige Personen als Forschungsteilnehmende angemeldet hatten. Die ZHAW setzte zusätzliche Strategien des Feldzuganges ein: Die bereits angemeldeten Personen wurden per E-Mail über den bevorstehenden Start der telefonischen Befragung informiert, verbunden mit der Bitte, den Link auf die Anmeldeseite (www.sams-info.ch) oder auf die Anmeldeadresse auch an betroffene Bekannte weiterzuleiten.

³ Statistisches Amt der Europäischen Union mit Sitz in Luxemburg. EUROSTAT erstellt Statistiken für die Europäische Union, die Vergleiche zwischen Ländern und Regionen ermöglichen.

⁴ „Die NOGA 2008 (Nomenclature Générale des Activités économiques), ist ein grundlegendes Arbeitsinstrument, um statistische Informationen zu strukturieren, zu analysieren und darzustellen. Diese Systematik ermöglicht, die statistischen Einheiten „Unternehmen“ und „Arbeitsstätten“, aufgrund ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zu klassieren und in eine übersichtliche und einheitliche Gruppierung zu bringen. Sie erlaubt, das beobachtete Universum wirklichkeitsgetreu, vollständig und für die verschiedenen Anwendungen ausreichend detailliert abzubilden.“ (siehe http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/noga0/vue_d_ensemble.html).

⁵ „ISCED (International Standard Classification of Education) wurde von der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen entwickelt.“ (s. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/isced/01.html>).

3.3 Befragungsmethode

3.3.1 CATI-Befragung

Modul 4 wurde mittels computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) realisiert.

Verglichen mit anderen Erhebungsarten (schriftliche Befragung, Face-to-face-Interview) fallen bei der CATI-Methode vor allem folgende Vorteile ins Gewicht:

- bessere Erreichbarkeit durch beliebig häufige Kontaktversuche;
- uneingeschränkte Konzentration auf den Informationsaustausch ohne Ablenkung oder Beeinflussung (geringerer Interviewer-Effekt);
- standardisierte und konzentrierte Gesprächsführung mittels Computersteuerung;
- kontrollierte Feldsituation in zentralen Telefonlabors mit umfassenden Qualitätskontrollen;
- schnelle Verfügbarkeit der Ergebnisse nach Erhebungsende;
- günstiges Kosten-/Nutzenverhältnis;

Im SAMS-Projekt hatte das computerunterstützte Telefoninterview insbesondere den Vorteil, dass die automatische Filterführung den Interviewenden automatisch von Frage zu Frage leitete und somit der komplexe SAMS-Fragebogen einfacher zu handhaben war.

3.3.2 Befragungsorganisation

Die Komplexität der Telefonbefragung führte dazu, dass ein externes Befragungsinstitut beauftragt wurde. Der gfs-Befragungsdienst (Schweizerische Gesellschaft für politische Sozialforschung) aus Zürich bietet diese Dienstleistung an und weist dementsprechende Erfahrung, Kompetenz und Ressourcen auf. Sowohl die Datenmaske als auch die Programmierung des Fragebogens übernahm gfs. Die Fragebögen wurden vom Deutschen ins Französische und Italienische übersetzt und die Interviews von geschultem Personal durchgeführt. Eine Kurz-Schulung der Interviewenden (nur Deutschschweiz) wurde von gfs zusammen mit der ZHAW und dem SZB übernommen. Die Interviews wurden alle zur Qualitätskontrolle aufgezeichnet. Zwei Interviews wurden durch die ZHAW mündlich zu Hause bei den Befragten durchgeführt, da diese zusätzlich zur Sehbehinderung eine starke Höreinschränkung hatten.

4 Fragebogenstruktur und Ablauf der Befragung

Die Struktur und der Ablauf des SAMS Fragebogens richtet sich stark an SAKE aus, um eine Vergleichbarkeit der Daten aus SAKE und SAMS zu ermöglichen.

4.1 Fragebogenstruktur

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die Struktur des Fragebogens. Zu Beginn werden die Befragten nach relevanten Kategorien eingeteilt und dementsprechend im Folgenden weiterbefragt.

Tabelle 1: Fragebogenstruktur des SAMS-Fragebogen

Alle Befragten	
Informationen zum Interview	
Filterfragen zur Sehbehinderung	
Filterfragen zum Arbeitsmarktstatus	
Erwerbstätige und Erwerbslose/Nichterwerbspersonen, Angestellte und Selbstständige	
Beruf, berufliche Stellung	<ul style="list-style-type: none">• Erlerner und ausgeübter Beruf• Erwerbsstatus (angestellt/selbstständig)

	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl unterstellte Personen • Mitglied der Geschäftsleitung • Dauer der Betriebszugehörigkeit
Arbeitsmarktmobilität:	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer der Arbeitslosigkeit • Anzahl Arbeitgeber/Stellen • Dauer der Erwerbs-/Berufstätigkeit
Form des Arbeitsvertrags	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer des Arbeitsvertrages • Bisher längstes Arbeitsverhältnis
Arbeitsvolumen	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsgrad • Einschränkung durch Sehbehinderung • Gewünschte Stellenprozente pro Woche
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtarbeit • Hindernisfreiheit/Unterstützung bzgl. Sehbehinderung (Arbeitsweg, Hilfsmittel, Gleichstellung, Infrastruktur im Betrieb etc.) • Kommunikation (Sehbehinderung bei Bewerbung, Verschlechterung der Sehbehinderung, Angst vor Stellenverlust, Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten) • Zufriedenheit am Arbeitsplatz
Betriebsinformationen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Tätigkeit des Betriebs • Betriebsgrösse • Kundenkontakt vorhanden • Anzahl von Personen mit Sehbehinderung/Behinderung
Arbeitssuche	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Arbeitssuche
Alle Befragten	
Soziodemographie (Alter, Geschlecht, Migration, Wohnsituation, Zivilstand, Bildung, Umschulung/Weiterbildungen, Einkommen)	
Weitere Behinderungen	

4.2 Befragungsablauf

Als Einleitung beginnt das SAMS-Interview damit, dass mit der Person, welche sich über einen der vielen Rekrutierungskanäle gemeldet hat, telefonisch Kontakt aufgenommen wird (Vorstellung, kurze Information über Inhalt und Auftraggeber der Erhebung). Über die geschulten gfs-Interviewer und -Interviewerinnen werden die Kontaktversuche, die Interviewzeit und andere Details zur Durchführung miterhoben.

Von der Befragung ausgeschlossen werden Personen, die innerhalb der letzten zehn Jahre nicht mehr gearbeitet haben, deren Arbeitsplatzstandort nicht in der Schweiz war oder ist und diejenigen, die nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig sind oder waren.

Es folgen die Fragenblocks über den Beruf, die berufliche Stellung, die Form des Arbeitsvertrags, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsvolumen, die Betriebsinformationen und die Arbeitsmarktmobilität. Weiter gefragt werden die Teilnehmenden nach der abgeschlossenen Schulausbildung, nach Umschulungen, Weiterbildungen, weiteren Behinderungsformen, der Hindernisfreiheit am Arbeitsplatz, der Unterstützung, der Kommunikation/Interaktion und Zufriedenheit am Arbeitsplatz, der Soziodemographie und dem Einkommen.

Die Filterfragen erlauben es, den Arbeitsmarktstatus der Zielperson zu bestimmen und diese einer der

zwei grossen Arbeitsmarktgruppen (Erwerbstätige, Nichterwerbstätige) sowie den entsprechenden Untergruppen (Arbeitnehmende/Selbstständige, Rentner, Erwerbslose) zuzuordnen. Weitere Filterfragen sind die Einteilung nach der Sehbehinderungsform (blind, sehbehindert gering/mittel/stark, Selbstdeklaration), die Einteilung nach einer oder mehrerer Anstellungen in der Vergangenheit und nach der Betriebsgrösse (<=3 Personen/>3 Personen).

5 Eckdaten der Befragung

gfs, Dr. Peter Spichiger-Carlsson, BA Stefan Keller

5.1 Technische Daten der Befragung

Die Interviewdauer betrug im Durchschnitt über alle 282 realisierten Interviews 32.6 Minuten (SD: 9.5 Minuten). Der Median lag bei 31.6.

Ausgangspunkt bildeten die 428 Adressen von teilnahmebereiten Personen, die sich freiwillig bei der ZHAW über einen der verschiedenen Kanäle gemeldet hatten. Jede Telefonnummer wurde mindestens 15 Mal kontaktiert, bevor sie als „Technischer Ausfall“ aus dem Adressfile entfernt wurden.

Die Befragung lief von 28. November 2014 bis 14. Januar 2015.

5.2 Stichprobe und Ausschöpfungsrate

Der Stichprobenumfang ist: $n=282$.

Von 428 verfügbaren Adressen kamen 282 Interviews zustande. 29 Personen haben die Teilnahme verweigert, obschon sie ursprünglich für das Interview zugesagt hatten, 25 Personen entsprachen nicht der Zielgruppe, da sie nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig waren und 92 konnten nicht erreicht werden, weil entweder die Nummer nicht stimmte oder mehrmalige Anrufversuche scheiterten (siehe Tabelle 2). Möglicherweise liegt diese hohe Anzahl an Ausfällen am Zeitpunkt der Befragung im Dezember und der ersten Januarhälfte.

Tabelle 2: Ausschöpfungsrate zur standardisierten Telefonbefragung von SAMS

Anzahl verfügbare Adressen	428
Realisierte Interviews	282
Ausfälle (nicht erreicht, ungültige Telefonnummer u.a.)	92
Verweigerung	29
Entspricht nicht der Zielgruppe	25

6 Datenaufbereitung und -auswertung

6.1 Datenaufbereitung

Der sehr umfangreiche und komplexe Datensatz wurde primär auf Häufigkeiten und die Verteilung der Häufigkeiten in den Kategorien der einzelnen Variablen begutachtet. Bei Unklarheiten bzgl. der Daten wurde Kontakt mit dem Befragungsdienst aufgenommen und gegebenenfalls die Interviews nochmals überprüft. Darüber hinaus wurden viele Variablen zu grösseren Kategorien zusammengefasst, wenn die Kategorien zu klein waren und somit bestimmte statistische Tests nicht möglich waren⁶. Dies wurde z.B. durchgeführt beim Alter, der höchsten abgeschlossenen Schulbildung, der Anzahl der Arbeitsstellen in der Vergangenheit, der Dauer der Arbeitslosigkeit und dem längsten Angestelltenverhältnis in der Vergangenheit.

⁶ Beim Chi²- Test beispielsweise dürfen maximal 20% der Zellen nicht weniger als 5 Fälle aufweisen (Bortz & Lienert, 2003).

Bei den Mehrfachantworten wurden Überschneidungen der offen erhobenen Antwortkategorien mit den vorgegebenen Antworten festgestellt. Diese wurden im Nachhinein codiert, und teilweise wurden neue Kategorien gebildet, wenn unter den offen erhobenen Antworten eine Antwort sehr häufig war (z.B. beim Hilfsmiteileinsatz oder der Unterstützung durch Organisationen).

6.2 Datenanalyse

6.2.1 Univariate Berechnungen

Die Berechnung erfolgte mit der Statistiksoftware SPSS 22. Die meisten Variablen wurden in einfachen Häufigkeitsauswertungen mit Prozentangaben und Kreuztabellen analysiert. Die Überprüfung auf Unterschiede zwischen Gruppen erfolgten je nach Skalenniveau der Variablen mit nonparametrischen Tests (zwei Gruppen: Mann-Whitney-U Test; k Gruppen: Kruskal-Wallis-Test) oder dem Chi²-Test. Zusammenhangsmasse bei ordinalskalierten Variablen wurden mit Spearman's rho berechnet. Es gilt das Signifikanzniveau $p < 0,05$.

Zu bemerken ist, dass zur Berechnung von Kreuztabellen und Tests auf Gruppenunterschiede die Kategorien „weiss nicht/keine Angabe“ oder auch „trifft nicht zu“ immer auf „fehlend“ gesetzt wurde. So konnten Kategorien mit sehr geringer Fallzahl ausgeschlossen werden, welche für die Tests störend gewesen wären.

Beim Vergleich mit den SAKE-Daten wurde aus Ressourcengründen nicht mit den Rohdaten von SAKE gearbeitet, sondern es wurden bereits ausgewertete Daten einbezogen, die im Internet frei zugänglich sind.

6.2.2 Multiple Berechnungen

Die multiplen Berechnungen erfolgten mit logistischen Regressionsmodellen. Dazu wurden abhängige Variablen (AV) gewählt, welche dichotom ausgeprägt sind. Als Grundlage für die Auswahl dienten die Angaben der Begleitgruppe zu einem „erfolgreichen Berufsleben“, die Interessen und Thesen des Auftraggebers und die von der Projektgruppe als sinnvoll und geeignet erachteten Variablen.

Bei der Auswahl der unabhängigen Variablen (UV) wurden ebenso die Angaben der Begleitgruppe berücksichtigt, die Interessen des Auftraggebers und der Projektleitung, sowie Standardvariablen, die in multivariablen Modellen als Kontrolle dienen sollten (Alter, Geschlecht).

Alle UVs wurden zunächst univariat auf Signifikanz mit der abhängigen Variablen geprüft. War erkennbar, dass ein Wert gar keinen Einfluss auf die AV zeigte ($p > 0,2$), wurde sie nicht in das multiple Modell eingeschlossen. Variablen mit sehr vielen fehlenden Fällen, wie die besuchte Schulform, wurden nicht in die Modelle mitaufgenommen.

7 Ergebnisse

7.1 Soziodemographie der Befragten

Wie bereits erwähnt, war die Befragung gesamtschweizerisch angelegt, d.h. es wurden Adressen aus der französisch-, deutsch- und italienischsprachigen Schweiz einbezogen. Erreicht wurden insgesamt 282 Personen mit Sehbehinderung/Blindheit aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Darunter befinden sich 41,5% Frauen ($n=117$) und 58,5% Männer ($n=165$). Unter den Personen sind 20,6% französischsprachig ($n=58$) und 79,4% ($n=224$) deutschsprachig. Es konnte kein Interview in italienischer Sprache durchgeführt werden, weil die interessierten Personen zwar kontaktiert, aber nicht erreicht werden konnten. Der Altersdurchschnitt liegt bei 48,4 Jahren ($SD^7: 10,1$), wobei der oder die jüngste Teilnehmende 24 Jahre alt ist und der oder die älteste Teilnehmende 73-jährig.

42,2% sind seit Geburt blind oder sehbehindert. Bei 29,1% ist die Sehbehinderung/Blindheit vor dem 25. Lebensjahr eingetreten, bei 19,5% zwischen 25 und 45 Jahren und bei den übrigen 9,2% nach

⁷ Standard Deviation.

dem 45. Lebensjahr. Als stark sehbehindert oder blind bezeichnen sich 64,2% der Befragten, 34,8% haben eine leichte oder mittlere Sehbehinderung und 1,1% machen hierzu keine Angaben.

Die höchste abgeschlossene Schulbildung ist in 5,7% der Fälle die obligatorische Schulform (n=16), in 47,5% die Sekundarstufe II (n=134) und in 46,8% der Fälle die Tertiärbildung (n=132). Von 119 Personen, welche seit Geburt an eine Blindheit oder Sehbeeinträchtigung haben, waren 72,3% (n=86) auf einer öffentlichen Schule, 25,2% (n=30) auf einer Sonderschule für Menschen mit Sehbeeinträchtigung und 1,7% (n=2) auf einer Sonderklasse in einer öffentlichen Schule. Eine Person gibt „weiss nicht“ an (s. Tabelle 3)⁸.

42,2% aller Befragten erhalten eine IV-Rente. 39,2% beziehen eine Hilfslosenentschädigung, 3,6% Ergänzungsleistungen, 1,8% SUVA-Renten und 10,4% anderes. 28,4% der Befragten geben an, keine Teilrenten der IV oder andere Renten zu beziehen⁹.

Unter den Befragten haben 16,7% der Personen (n=47) eine weitere Behinderung. 6,0% (n=17) geben eine Schwerhörigkeit an. Die Frage nach weiteren Behinderungen ergibt 14 Nennungen von körperlicher Behinderung, sieben Nennungen einer psychischen Krankheit, eine Nennung einer Sprachbehinderung und zwölf Personen geben „anderes“ an.

Der Vergleich aller Befragten mit denjenigen Personen, die zusätzlich zur Sehbehinderung eine Schwerhörigkeit als Behinderung angeben, ist aufgrund der kleinen Fallzahl (n=17) von der Aussagekraft her beschränkt und mit Vorsicht zu betrachten. Tabelle 11 im Anhang zeigt diese Gegenüberstellung für verschiedene Variablen. In der erwähnten Tabelle zeigt sich, dass die befragten Personen mit Schwerhörigkeit im Vergleich zu allen Befragten etwas häufiger Teilzeit (64,7%; Übrige: 58,2%) arbeiten, häufiger eine IV-Rente beziehen (64,7%; Übrige: 42,2%) und einen tieferen Lohn haben. Ihre Arbeitszufriedenheit ist ausserdem tiefer wie beim Gesamt der Befragten (47% zufrieden oder sehr zufrieden im Vergleich zu 75,1%), dafür ist ihre Betriebszugehörigkeitsdauer deutlich höher (100% drei und mehr Jahre im Vergleich zu 72,5% bei allen Befragten). Bei der Frage nach der Integration ins Team und der Beurteilung des Lohns als gerecht gibt es keine nennenswerten Unterschiede zur gesamten Gruppe.

Tabelle 3: Häufigkeitsangaben zur Soziodemographie der Personen mit Sehbeeinträchtigung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorien	Häufigkeit n	Prozent (%)
Geschlecht	Frau	117	41,5
	Mann	165	58,5
Interviewsprache	Französisch	58	20,6
	Deutsch	224	79,4
	Italienisch	0	0,0
Alter	20-39	56	19,9
	40-59	192	68,1
	>= 60	34	12,1
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Obligatorische Schule	16	5,7
	Sekundarstufe II	134	47,5
	Tertiärbildung	132	46,8
Ausprägung der Sehbeeinträchtigung	Leicht	27	9,6
	Mittel	71	25,2
	Stark	126	44,7
	Ich bin blind	55	19,5

⁸ Es ist auch möglich, dass Personen im Laufe ihrer Schulzeit beide Schulformen besucht haben. Dies wurde nicht erhoben.

⁹ Diese Frage wurde als Mehrfachnennung erhoben, weshalb die Zahlen mehr als 100% ergeben.

Variable	Kategorien	Häufigkeit n	Prozent (%)
	Weiss nicht (W.n.)/keine Antwort	3	1,1
Auftreten der Blindheit/Sehbeeinträchtigung	Seit Geburt	119	42,2
	< 25. Lj.	82	29,1
	25-45 Lj.	55	19,5
	> 45 Lj.	26	9,2
Nationalität	Schweizer/in	256	90,8
	Ausländische Nationalität	16	5,7
	Doppelbürger/in	10	3,5
Zivilstand	Ledig	97	34,4
	Verheiratet	130	46,1
	Eingetragene Partnerschaft	12	4,3
	Geschieden	32	11,3
	Gerichtlich getrennt	6	2,1
	Aufgelöste Partnerschaft	1	,4
	Verwitwet	3	1,1
	W.n./keine Antwort	1	,4
Nettoeinkommen/Monat	Bis 1.000 Franken	22	7,8
	1.001-3.000	73	25,9
	3.001-5.000	75	26,6
	5.001-7.000	46	16,3
	7.001-10.000	33	11,7
	Mehr als 10.000 Franken	16	5,7
	Arbeite ohne Lohn	6	2,1
	W.n./keine Antwort	11	3,9
Erhalt einer IV Rente	Keine IV-Rente	163	57,8
	IV-Rente	119	42,2
		Mean (M)	SD¹⁰
Durchschnittliches Haushaltseinkommen	n=160 Minimum: 20.000 Maximum: 240.000	104.148,8	40.630,56

Der Median bei den Kategorien des Nettoeinkommens liegt bei 3.001-5.000 CHF pro Person pro Monat. Weitere Daten können in der Tabelle 3 nachgelesen werden.

Die geschichteten Auswertungen zeigen, dass sich das Nettoeinkommen pro Monat stark zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Der Median der Frauen liegt bei 1.001-3.000 CHF und bei Männern bei 3.001-5.000 CHF (s. Abbildung 4 im Anhang)¹¹.

In Bezug auf das Alter zeigt sich, dass die jüngeren (20-39 J.) im Schnitt weniger verdienen als die älteren Personen (40-59 und ≥ 60 J.). Das Ergebnis ist jedoch nicht signifikant (Kruskal-Wallis mit $\chi^2=1,47$, $df=2$, $p=0,48$)¹². Tendenziell erhalten die jüngeren Personen den geringsten Lohn und die

¹⁰ Standard Deviation

¹¹ Test nach Mann Whitney mit den mittleren Rängen (Frau=108,6 Mann=154,8), $p<0,001$

¹² Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 129,4 (20-39 J.), 139,8 (40-59 J.) und 125,6 (≥ 60 J.). Die Ränge

mittlere Altersgruppe den höchsten (s. Abbildung 5 im Anhang).

Ein Unterschied im Nettolohn zeigt sich auch zwischen den Personen nach Auftreten der Sehbehinderung/Blindheit. Es wird deutlich, dass die Gruppe, welche vor dem 25. Lebensjahr sehbehindert oder blind wurden, am meisten verdient verglichen mit den anderen Gruppen. Das Ergebnis ist signifikant (Kruskal-Wallis mit $\text{Chi}^2=11,55$, $\text{df}=3$, $p<0,05$)¹³ (s. Abbildung 6 im Anhang).

Eine Einschätzung, ob die Befragten Einbussen im Lohn hatten aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit, ist aus den Zahlen nicht ablesbar. Ausschliesslich, wenn Personen eine Umschulung gemacht haben aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit, wurde nach dem Lohnvergleich vorher/nacher gefragt. Dies ist im Kapitel 7.4.5 und in der Tabelle 29 im Anhang ersichtlich.

Tabelle 12 im Anhang gibt genaueren Einblick in die Verteilung der anerkannten Invalidität der Personen. Es ist ersichtlich, dass 34,5% der Befragten 41-50% Invalidität anerkannt bekommen haben, 16% 91-100%, und 10,9% haben einen Grad von 51-60%. Die übrigen Invaliditätsgrade beinhalten jeweils weniger als 10,9% der Befragten. Die Details finden sich in Tabelle 12 im Anhang.

Bei einer genaueren Analyse bzgl. der IV-Renten nach dem Eintreten der Sehbehinderung/Blindheit zeigt sich, dass Personen, deren Sehbehinderung nach dem 45. Lebensjahr eingetreten ist, höhere Invaliditätsgrade aufweisen als der Rest der Personen. Es folgen Befragte, die zwischen dem 25. und 45. Lebensjahr sehbehindert oder blind wurden, danach kommt die Gruppe, die seit Geburt sehbehindert oder blind wurden und am Ende die Personen, die vor dem 25. Lebensjahr sehbehindert oder blind wurden. Das Ergebnis ist signifikant (Kruskal-Wallis mit $\text{Chi}^2=11,03$, $\text{df}=3$, $p<0,05$)¹⁴ (s. Tabelle 13 im Anhang).

Der Vergleich zwischen SAMS- und SAKE-Daten zeigt, dass der durchschnittliche Nettolohn pro Monat bei den Erwerbepersonen in der Schweiz im Total höher liegt als bei Personen mit einer Sehbehinderung. Wenn man die Löhne bei Vollzeitstellen (>90 Stellenprozent) vergleicht, gibt es einen Unterschied in den SAMS-Daten. Es gibt sowohl Personen, die im Vergleich weniger verdienen, aber auch relativ gesehen mehr Personen, die mehr verdienen. Beispielsweise zeigt sich bei den Vollzeitbeschäftigten auf der Lohnstufe 1.001-3.000 CHF ein Unterschied: 2,3% bei SAKE und 11,1% bei SAMS. Bei der Kategorie über 10.000 CHF geben dies bei SAMS 16,8% an und bei SAKE 10,4% (BFS, 2012b) (s. Tabelle 14 und Abbildung 7 im Anhang).

7.2 Arbeitsmarktstatus und -mobilität

Unter den Befragten sind derzeit 86,9% erwerbstätig ($n=245$) und 13,1% ($n=37$) nichterwerbstätig. Selbstständig erwerbend sind oder waren 11,7% ($n=33$) und in einem Angestelltenverhältnis sind oder waren 88,3% ($n=245$). Die meisten Personen hatten bisher 2 bis 5 Arbeitsstellen in der Vergangenheit (61,3%) und waren entweder noch nie oder weniger als einen Monat arbeitslos (51,1%). 1 bis 6 Monate arbeitslos waren bisher 22,1%, 7 bis 12 Monate (6,5%), eins bis unter 3 Jahre (15,7%) oder mehr als 3 Jahre (3,6%). Bei 49,1% der Befragten war die längste Anstellungsdauer im selben Betrieb 9 und mehr Jahre, 13,6% geben bis 12 Monate an, 4,7% 13 Monate bis <3 Jahre, 29,0% der Personen geben 3-<9 Jahre an und 3,7% wissen keine Antwort auf diese Frage.

Personen mit Sehbehinderung/Blindheit führen zu 68,4% ($n=193$) den Beruf aus, welchen Sie erlernt haben. Weitere Angaben zum Arbeitsmarktstatus und zur Arbeitsmarktmobilität finden sich in Tabelle 4.

weisen darauf hin, wo sich die Altersklassen bzgl. des Gehalts einordnen. Ein niedriger Rang bedeutet hier einen niedrigeren Lohn. So können die Rangreihenfolgen auf die Lohnstufen übertragen werden und den Altersstufen zugeordnet werden.

¹³ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 161,1 (vor dem 25. Lj.), 127,4 (nach 45. Lj.), 125,9 (seit Geburt) und 125,9 (zw. 25. und 45. Lj.). Ein niedriger Rang bedeutet hier einen niedrigeren Lohn.

¹⁴ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 173,8 (nach 45. Lj.), 154,3 (zw. 25. und 45. Lj.), 139,6 (seit Geburt) und 125,4 (vor dem 25. Lj.). Ein niedriger Rang bedeutet hier einen niedrigeren Invaliditätsgrad.

Tabelle 4: Häufigkeitsauswertungen zur Arbeitsmarktmobilität/-status in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Arbeitsmarktstatus	Erwerbstätig	245	86,9
	Erwerbslose/Nichterwerbspersonen	37	13,1
Gesamtsumme		282	100,0
Grund der Erwerbslosigkeit	Arbeitslos	9	3,2
	Im Ruhestand	9	3,2
	Dauerinvalidität (nicht arbeitsfähig)	8	2,8
	Aus- Weiterbildung	6	2,1
	Sonstige familiäre oder persönliche Verpflichtungen	1	,4
	Andere Gründe	4	1,4
	Question skipped (Filterfrage)	245	86,9
Gesamtsumme		282	100,0
Erwerbstätigenstatus	Selbständig erwerbend (jetzt oder früher)	33	11,7
	Angestellt (jetzt oder früher)	249	88,3
Gesamtsumme		282	100,0
Form der Selbstständigkeit	Eigenes Unternehmen	23	69,7
	In familieneigenem Unternehmen	2	6,1
	Freiberuflich tätig	8	24,2
	Question skipped	249	
Gesamtsumme		282	
Art der Anstellung	In einem privaten Unternehmen	130	52,2
	In einem öffentlichen Unternehmen	95	38,2
	Bei einem Verein	23	9,2
	W.n./keine Antwort	1	,4
	Question skipped	33	
Gesamtsumme		282	
Anzahl Arbeitsstellen in Vergangenheit	1	41	14,5
	2-5	173	61,3
	6-10	60	21,3
	11-20	6	2,1
	>20	1	,4
	Missing	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
längste Arbeitslosenphasen	Weniger als ein Monat	5	2,3
	1-6 Monate	48	22,1
	7->12 Monate	14	6,5
	1-< 3 Jahre	34	15,7
	3-<5 Jahre	4	1,8
	5 Jahre oder mehr	4	1,8
	Ich war noch nie arbeitslos	106	48,8
	W.n./keine Antwort	2	0,9

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Gesamtsumme	217	100,0
	Question skipped (Erwerbslose, < 1 Anstellung in Vergangenheit)	65	
Gesamtsumme		282	
Ausübung des Berufs, der erlernt wurde			
	Ja	193	68,4
	Nein	89	31,6
Gesamtsumme		282	100,0
längste Anstellung in Vergangenheit			
	1-6 Monate	31	11,4
	7-12 Monate	6	2,2
	13 Monate-<1,5 Jahre	2	,7
	1,5-< 3 Jahre	11	4,0
	3-< 6 Jahre	43	15,8
	6-< 9 Jahre	36	13,2
	9 und mehr Jahre	134	49,1
	W.n./keine Antwort	10	3,7
	Question skipped	9	
Gesamtsumme		282	

Bei den geschichteten Auswertungen fällt auf, dass die Personen, welche seit Geburt an blind oder sehbehindert sind, zu einem höheren Anteil den Beruf ausüben, welchen sie erlernt haben als Personen, die erst im Erwerbsleben sehbehindert wurden. Umgekehrt ist zu beobachten, dass die später betroffenen Personen den Beruf zu einem höheren Anteil nicht mehr ausüben können als Personen, die früh sehbehindert oder blind wurden (Chi²-Wert von 2,7 mit df=3, p=0,44, s. Abbildung 8 im Anhang).

Den Grund für den Stellenwechsel bei der letzten Arbeitsstelle verorteten 27,3% (n=67) der Personen in der Sehbehinderung/Blindheit. 54,3% (n=133) sehen den Grund unabhängig von der Sehbehinderung/Blindheit, die restlichen 18,4 % geben die Beendigung des Arbeitsvertrags als Grund für den Wechsel der Stelle an oder gaben auf diese Frage keine Antwort (s. Tabelle 15/Abbildung 9 im Anhang).

Bei den Personen, welche als Grund für den Stellenwechsel die Sehbeeinträchtigung/Blindheit angaben, wurde detaillierter nachgefragt. 41,9% dieser Personen konnte die Arbeit nicht mehr ausführen, 15,1% gibt Probleme mit Vorgesetzten an, 12,9% fühlten sich überfordert, für 11,8% waren die zeitlichen Ressourcen zu knapp und 10,8% sehen sich als zu wenig unterstützt. Nur wenige Personen sehen Unterforderung (3,2%) oder Probleme mit Kollegen (4,3%) als Gründe für den Stellenwechsel.

Beim Vergleich zwischen den Personen mit Sehbehinderung/Blindheit und der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ist feststellbar, dass Personen mit Sehbehinderung etwas weniger häufig selbstständig erwerbend sind (13,1% zu 14%). Insgesamt wird bezüglich Erwerbsstatus eine deutlich andere Verteilung in den SAKE-Daten sichtbar. Es gibt wesentlich mehr AHV-Bezüger und Bezügerinnen (21,0% zu 3,2%) bei den SAKE-Daten (BFS, 2014c) (s. Tabelle 16 im Anhang). Es ist hier jedoch anzumerken, dass die SAMS-Daten nicht als repräsentative Stichprobe für Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit anzusehen sind. Die Ausschreibung richtete sich an Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt, welche innerhalb der letzten zehn Jahre erwerbstätig waren. Freiwillig zur Teilnahme an der Studie gemeldet haben sich wahrscheinlich Personen, die erfolgreicher im Berufsleben sind als der Durchschnitt dieser Bevölkerungsgruppe.

7.3 Beruf

7.3.1 Wirtschaftsbranchen

Auffällig bei den Personen mit Sehbehinderung/Blindheit bzgl. der Berufszweige ist, dass die Personen selten im Sektor I¹⁵ (Land- und Forstwirtschaft) tätig sind (1,1%). Dagegen sind die meisten in der Dienstleistungsbranche beschäftigt (84,0%). Von denen, die in der Dienstleistungsbranche arbeiten, sind 31,6% im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Weitere Branchen, die häufig vorkommen, sind: Unterrichtswesen (11,8%), öffentliche Verwaltung (11,4%) sowie sonstige Dienstleistungen. Weitere Informationen können aus Tabelle 5 entnommen werden.

Tabelle 5: Häufigkeitsangaben zur Wirtschafts- und Dienstleistungsbranche der jeweiligen Betriebe, in den Personen mit Sehbehinderung/Blindheit tätig sind in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Wirtschaftsbranche	Land-/Forstwirtschaft	3	1,1
	Industrie/Herstellung von Branchen	28	9,9
	Erzeugung und Versorgung von Strom/Gas/Kältetechnik	2	,7
	Wasserversorgung/Abfallentsorgung	1	,4
	Baugewerbe	10	3,5
	Dienstleistungsbranche	237	84,0
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Dienstleistungsbranche	Handel/Reparatur	15	6,3
	Verkehr/Lagerei/Post	4	1,7
	Gastronomie	11	4,6
	Information/Kommunikation	13	5,5
	Banken/Versicherungen	8	3,4
	Immobilien	5	2,1
	Recht/Wirtschaftsprüf./Werbung/Wissenschaft/Ing. /F&E/Architektur	13	5,5
	Vermietung/Reisebüro/Arbeitskräftevermittlung/Sicherheit	2	,8
	Öffentliche Verwaltung	27	11,4
	Unterrichtswesen	28	11,8
	Gesundheits- und Sozialwesen	75	31,6
	Kunst/Unterhaltung/Sport/Museen/Bibliotheken/Casinos	5	2,1
	Sonstige Dienstleistung/Reparatur	27	11,4
	Botschaften/Internationale Organisation	1	,4
	W.n./keine Antwort	3	1,3
	Question skipped	45	
Gesamtsumme		282	

Ein Unterschied kann dabei zwischen Frauen und Männern ausgemacht werden. Frauen sind in dieser Stichprobe nicht im Sektor I tätig und arbeiten vermehrt in der Dienstleistungsbranche (s. Abbildung 10 im Anhang).

¹⁵ Die Wirtschaftssectoren setzen sich folgendermassen zusammen: Sektor I: Land- und Forstwirtschaft; Sektor II: Industrie/Herstellung von Branchen, Erzeugung und Versorgung von Strom/Gas/Kältetechnik, Baugewerbe; Sektor III: Dienstleistungsbranche.

7.3.2 Tätigkeit nach Wirtschaftssektoren im Vergleich mit den SAKE-Daten

Bezüglich der Tätigkeit nach Wirtschaftssektoren zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den SAMS und SAKE-Daten (BFS, 2014g). Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit sind häufiger in der Dienstleistungsbranche (Sektor III) tätig (84,9% zu 76,0%). Sie arbeiten weniger häufig im Sektor I oder II als die ständige Schweizer Wohnbevölkerung (s. Tabelle 17/Abbildung 11 im Anhang).

Ein sehr auffälliges Ergebnis ist der deutliche Unterschied in der Erwerbstätigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Personen mit Sehbehinderung/Blindheit sind dort häufiger tätig als die Schweizer Wohnbevölkerung (26,9% zu 13,7%) (BFS, 2014d) (s. Tabelle 18/Abbildung 12 im Anhang).

7.3.3 Betriebsinformationen

68,4% der Personen mit Sehbehinderung/Blindheit (n=193) haben täglich Kundenkontakt, bzw. 13,8% 1-2 Mal pro Woche (n=39) (s. Tabelle 19 im Anhang). Blinde Personen weisen etwas mehr Kundenkontakt auf als Personen mit Sehbehinderung. Dieses Ergebnis ist allerdings nicht statistisch signifikant¹⁶ (Test nach Mann Whitney: Wert=6155,0, p=0,85).

Die Auswertung der Betriebsgrösse nach Anzahl der Personen zeigt, dass die meisten Personen in Betrieben mit über 100 Personen arbeiten (37,9%). Es folgen mit 13,8%, Betriebe mit 3-7 Personen und danach 12,4%, welche in Betrieben mit 20-49 Personen tätig sind. Genauere Daten sind in Tabelle 19 im Anhang erkennbar.

Die meisten Befragten sind die einzigen Personen mit Sehbehinderung/Blindheit im Betrieb (64,9%) (n=183). In 16,7% der Fälle sind noch weitere 1-5 Personen mit Sehbehinderung/Blindheit (n=47) im selben Unternehmen angestellt. Bei nur 5% sind es mehr als 5 Personen, und 3,5% haben auf diese Frage keine gültige Antwort gegeben.

Über die Hälfte der Befragten (59,6%) ist länger als sechs Jahre im Betrieb angestellt, und bei 44,7% der Personen wurde die Stelle über persönliche Kontakte vermittelt (n=126) (s. Tabelle 19 im Anhang).

7.3.4 Betriebszugehörigkeitsdauer im Vergleich mit den SAKE-Daten

Es ist ersichtlich, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei Personen mit Sehbehinderung insgesamt etwas länger ist als bei der allgemeinen Schweizer Wohnbevölkerung (BFS, 2014b). Obwohl die Kategorien bei SAKE nicht durchgehend identisch mit den SAMS-Daten sind, ist diese Tendenz erkennbar (s. Tabelle 20/Abbildung 13 im Anhang).

7.3.5 Anstellungsbedingungen

Zu den Anstellungsbedingungen von Personen mit Sehbehinderung/Blindheit ist Folgendes auffällig: Zu 90,4% (n=255) haben die Befragten einen unbefristeten Vertrag, und nur zu 4,6% (n=13) einen befristeten. 7,4% der Interviewten (n=21) arbeiten im Schichtbetrieb. Beim Beschäftigungsgrad zeigt sich, dass 41,8% der Befragten einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind sehr viele unter 50% beschäftigt (61,0%). Von den Teilzeitbeschäftigten geben 66,5% (n=109) an, aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit Teilzeit zu arbeiten. 27,2% der Teilzeitbeschäftigten würden lieber Vollzeit arbeiten.

Darüber hinaus wurden die Interviewten gefragt, ob sie mehr Zeit brauchen würden, um die Arbeit in guter Qualität durchführen zu können. Dabei geben 71,3% (n=201) „ja“ an. In 57,4% der Fälle (n=162) wird diese Zeit vom Arbeitgeber/Auftraggeber auch gewährt.

Die Mehrheit der Befragten (83,7%) arbeitet an einem festen Arbeitsort ausserhalb der eigenen Wohnung. Weitere Daten sind der Tabelle 6 zu entnehmen.

¹⁶ Die mittleren Ränge sind 139,9 (blind) und 141,9 (Sehbehindert).

Tabelle 6: Häufigkeitsangaben zu Anstellungsbedingungen von Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Befristeter Vertrag	Ja	13	4,6
	Nein	255	90,4
	Trifft nicht zu	13	4,6
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Grund für befristete Stelle	Praktikum/Voluntariat	2	,7
	Stellvertretung	1	,4
	Befristetes Projekt	6	2,1
	Anderes	4	1,4
	Question skipped	269	95,4
Gesamtsumme		282	100,0
Arbeitsort	Daheim in Ihrer Privatwohnung	27	9,6
	Unterwegs/an wechselnden Arbeitsorten	18	6,4
	An einem festen Arbeitsort ausserhalb der eigenen Wohnung	236	83,7
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Schichtarbeit	Ja	21	7,4
	Nein	260	92,2
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Beschäftigungsgrad	Vollzeit	118	41,8
	Teilzeit	164	58,2
Gesamtsumme		282	100,0
Stellenprozente	0-10	6	3,7
	11-30	25	15,2
	31-50	69	42,1
	51-70	35	21,3
	71-90	27	16,5
	W.n./keine Angabe	2	1,2
	Question skipped	118	
Gesamtsumme		282	
Teilzeitarbeit aufgrund der Sehbeeinträchtigung	Ja	109	66,5
	Nein	54	32,9
	W.n./keine Antwort	1	,6
	Question skipped	118	
Gesamtsumme		282	
Bevorzugen einer Vollzeitstelle	Ja	41	27,2
	Nein	107	70,9
	W.n./keine Antwort	3	2,0

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Question skipped	131	
Gesamtsumme		282	
Arbeitszeit wie in Vertrag vereinbart			
	Ja	175	62,1
	Nein, mehr	63	22,3
	Nein, weniger	3	1,1
	Trifft nicht zu	35	12,4
	W.n./keine Antwort	6	2,1
Gesamtsumme		282	100,0
Mehr Zeit nötig aufgrund der Sehbehinderung, um Arbeit in guter Qualität durchzuführen			
	Ja	201	71,3
	Nein	77	27,3
	W.n./keine Antwort	4	1,4
Gesamtsumme		282	100,0
Mehr Zeit wird vom Auftraggeber gewährt			
	Nein	29	10,3
	Ja	162	57,4
	Nicht nötig	81	28,7
	Trifft nicht zu	4	1,4
	W.n./keine Antwort	6	2,1
Gesamtsumme		282	100,0

Bei der Analyse nach Gruppenunterschieden wird deutlich, dass die vor dem 25 Lj. mit Sehbehinderung oder Blindheit betroffenen Personen und die nach dem 45. Lj. betroffenen Personen häufiger eine Vollzeitstelle haben als Personen, die zwischen 25 und 45 Jahre alt sind. Der Unterschied ist allerdings nicht signifikant (χ^2 -Wert von 6,08 bei $df=6$; $p=0,41$; s. Abbildung 14 im Anhang).

Ein Unterschied wird ebenso zwischen Frauen und Männern deutlich. Frauen geben seltener an, aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit Teilzeit zu arbeiten als Männer (61,4% zu 73,3%). Auch hier ist der Unterschied jedoch nicht signifikant (χ^2 -Wert von 2,62 bei $df=1$; $p=0,11$).

Der Hauptgrund für die Arbeit auf Teilzeitbasis ist auf die Sehbehinderung/Blindheit zurückzuführen (66,5%). Ein weiterer wichtiger Grund sind die familiären Verpflichtungen (11,0%) und „andere“ Gründe (9,8%) (s. Tabelle 21 im Anhang).

Tendenziell zeigt sich, je später die Beeinträchtigung eingesetzt hat, umso eher ist mehr Zeit nötig zum Arbeiten aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit. Das Ergebnis ist allerdings nicht signifikant (χ^2 -Wert von 0,56 bei $df=3$; $p=0,91$, s. Abbildung 15 im Anhang).

Es ist ein kleiner Unterschied erkennbar, dass blinde Personen etwas öfter mehr Zeit zum Arbeiten benötigen als Personen, die sehbehindert sind (75,9% zu 71,4%) (χ^2 -Wert von 0,44 bei $df=1$, $p=0,51$, s. Abbildung 16 im Anhang).

Personen, die seit Geburt eine Sehbehinderung oder Blindheit haben, geben am häufigsten an, nicht mehr Zeit zu benötigen (χ^2 -Wert von 5,41 bei $df=6$, $p=0,49$).

7.3.6 Anstellungsbedingungen im Vergleich mit den SAKE-Daten

Es zeigt sich deutlich, dass in der Schweizer Wohnbevölkerung mehr Personen Vollzeit arbeiten als die Personen mit Sehbehinderung/Blindheit (64,0% zu 38,8%) (BFS, 2014f). Dabei wurden nur die derzeit erwerbstätigen Personen betrachtet, nicht wie in Tabelle 6, in der alle Befragten nach dem derzeitigen oder vorherigen Beschäftigungsgrad in die Prozentangabe mitaufgenommen wurden. Darüber hinaus deuten die Daten daraufhin, dass Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit weniger befristete Arbeitsverträge erhalten als die Schweizer Wohnbevölkerung (5,2% zu 7,9%) (BFS, 2014e) (s. Tabelle 7).

Tabelle 7: Übersicht über den Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. der Stellenprozente und der befristeten Arbeitsverträge

Stellenprozente	SAKE (%)	SAMS (%)
Vollzeit	64,0	38,8
50-89%	20,9	23,3
<50%	15,1	37,1
W.n./keine Angabe	0	0,8
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige; Gesamtsumme bei SAKE n=4'625, bei SAMS n=245		
Befristete Arbeitsverträge	SAKE (%)	SAMS (%)
Befristet	7,9	5,2
Unbefristet	91,1	93,0
Trifft nicht zu/andere Vertragsform	0,3	1,9
W.n./keine Angabe	0,7	0
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige ohne Selbstständige; Gesamtsumme bei SAMS n=213, bei SAKE n=3'713		

7.3.7 Berufliche Stellung

Die Daten zur beruflichen Stellung der Personen mit Sehbehinderung/Blindheit zeigen, dass 28,0% (n=79) in einer Vorgesetztenfunktion tätig sind. Die Anzahl der unterstellten Personen ist in 41,8% der Fälle 1-3 Personen und in 36,7%, 4-10 Personen. Vier Personen (5,1%) haben 100 Personen und mehr unter sich.

24,9% (n=62) der Befragten geben an, sie hätten Aufstiegschancen im Betrieb, aber ein beträchtlicher Anteil von 67,5% (n=168) sieht keine Aufstiegschancen (s. Tabelle 22 im Anhang).

Es sind keine bedeutenden Unterschiede zwischen den Alterskategorien und der Vorgesetztenfunktion erkennbar. Es gibt hingegen einen Unterschied (jedoch nicht statistisch signifikant) zwischen Personen, die vor dem 25. Lebensjahr erblindeten und den übrigen Befragten. Es zeigt sich, dass erstere Gruppe häufiger in Vorgesetztenfunktionen tätig sind (χ^2 -Wert von 4,58 bei $df=3$, $p=0,21$).

Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern bzgl. der Vorgesetztenfunktion ist erkennbar. Männer sind häufiger in Führungsfunktionen als Frauen (33,3% zu 20,5%) (χ^2 -Wert von 5,58 bei $df=1$, $p<0,05$, s. Abbildung 1).

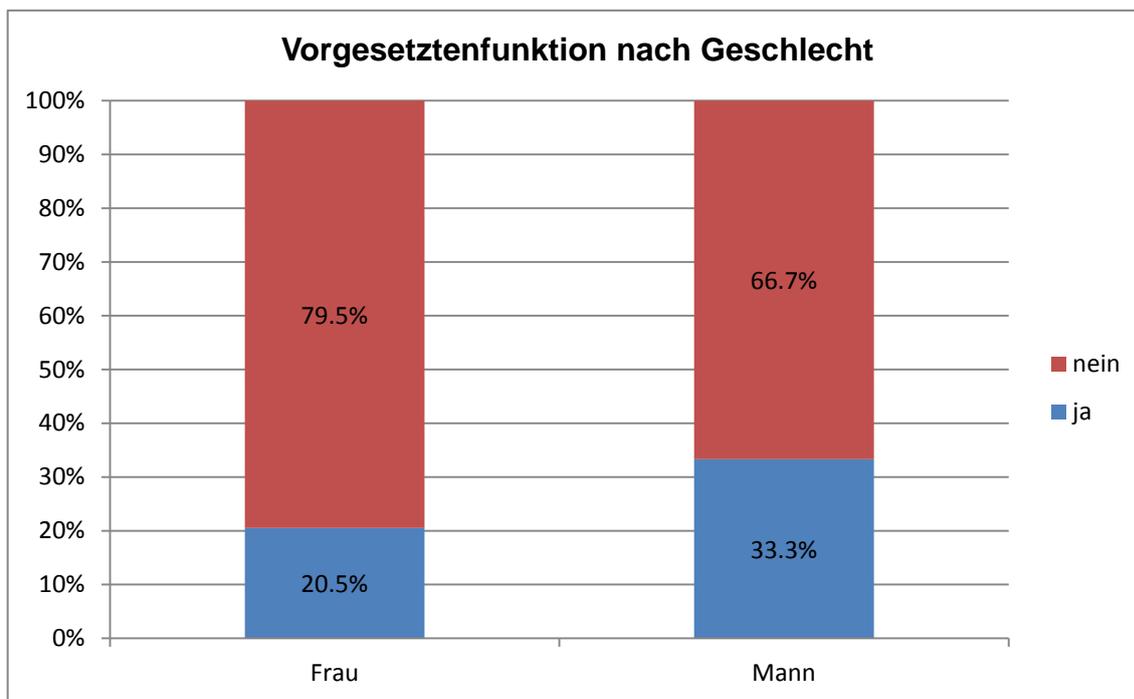


Abbildung 1: Vorgesetztenfunktion nach Geschlecht; n=282

7.3.8 Berufliche Stellung im Vergleich mit den SAKE-Daten

Der Vergleich zwischen SAMS und SAKE bzgl. der beruflichen Stellung zeigt, dass Personen mit Sehbehinderung/Blindheit häufiger in der Unternehmensleitung tätig sind, aber seltener eine Vorgesetztenfunktionen inne haben als Erwerbstätige in der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz (BFS, 2014a) (s. Tabelle 23/Abbildung 17 im Anhang).

7.4 Chancen und Herausforderungen am Arbeitsplatz

7.4.1 Hindernisfreier Arbeitsplatz/Zugang zum Arbeitsplatz

Weitere Häufigkeitsauswertungen erfolgten bzgl. der Hindernisfreiheit am Arbeitsplatz. Keine Unterstützung, um arbeiten zu können, benötigen 34,0% der Personen (n=96). Von denen, die Unterstützung in Anspruch nehmen, benützen 95,1% (n=176) Hilfsmittel. Bei 42,6% (n=120) der Befragten gibt es eine festgelegte Person, welche Hilfe am Arbeitsplatz bietet. Bei 69,1% der Personen ist die Arbeit im Team auf die die Bedürfnisse der Person mit Sehbehinderung oder Blindheit angepasst.

Bei gut der Hälfte der Personen (54,3%) (n=153) sind betriebliche wie nicht betriebliche Informationen zugänglich, bei 20,6% (n=58) sind die Informationen für Personen mit Sehbehinderung nicht zugänglich. Die übrigen 25,2% haben diese Frage nicht beantwortet bzw. „trifft nicht zu“ angegeben. Für 83,7% (n=236) der Personen, die an vorliegender Studie teilnahmen, sind alle Orte im Betrieb zugänglich (s. Tabelle 24 im Anhang).

Ein Unterschied wird deutlich zwischen den Gruppen nach Sehbehinderungsform bzgl. der Unterstützung, die nötig ist für die Durchführung der Arbeit. Blinde Personen benötigen signifikant häufiger Unterstützung bei Tätigkeiten als Personen mit einer Sehbehinderung (80,0% zu 62,4%) (Chi²-Wert von 6,10 bei df=1, p<0,05).

Eine weitere Auswertung bzgl. der verwendeten Hilfsmittel, die die Personen benutzen, zeigt, dass v.a. elektronische Hilfsmittel stark genutzt werden (56,0% der Befragten setzen diese ein). Danach folgen optische Hilfsmittel mit 41,1% und Hilfsmittel für die Mobilität (39,7%) (s. Tabelle 25 im Anhang).

Die am häufigsten verwendeten optischen Hilfsmittel sind das Lesegerät (17,5%), angepasste Beleuchtung (17,2%) und Lupen (17,2%) (s. Tabelle 26 im Anhang). Die häufigsten elektronischen Hilfsmittel, welche die befragten Personen verwenden, sind Sprachausgabeprogramme (20,8%), Vergrös-

serungsprogramme (19,7%) und Betriebssysteme wie Windows und Apple (18,5%) (s. Tabelle 27 im Anhang). Das Hilfsmittel der Wahl für die Mobilität ist vor allem der weisse Stock (76,4%). Einen Föhrhund geben 13,6% der Personen an, die Hilfsmittel für die Mobilität benutzen (s. Abbildung 18 im Anhang). Die Hilfsmittel aus dem lebenspraktischen Bereich sind vor allem der Milestone (22,3%), Uhren (21,9%) und Markierungen (16,5%) (s. Abbildung 19 im Anhang). Zum Gebrauch von taktilen Hilfsmitteln geben 29,6% die Braillezeile an, 26,3% die Perkinsmaschine und 21,7% das Openbook (s. Abbildung 20 im Anhang).

7.4.2 Unterstützung im Berufsleben

Zur Unterstützung im Berufsleben wurden diverse Fragen gestellt. Unter anderem, ob und welche Organisationen den Befragten jemals im Berufsleben Unterstützung geboten haben (Mehrfachnennungen waren möglich). 23,7% aller Nennungen beziehen sich auf Beratungsstellen für Sehbehinderte, 21,5% auf die IV-Berufsberatung, 19,7% auf den SBH Professional (19,7%). „Andere“ werden mit 22,7% auch sehr häufig genannt. Eine Organisation, die bei den offen erhobenen Nennungen sehr auffiel, ist „Accesstech“ (s. Abbildung 2). Andere sind beispielsweise „Retina Swiss“, „Blindenbund“ oder „centre vue“, „SRIHV Lausanne“.

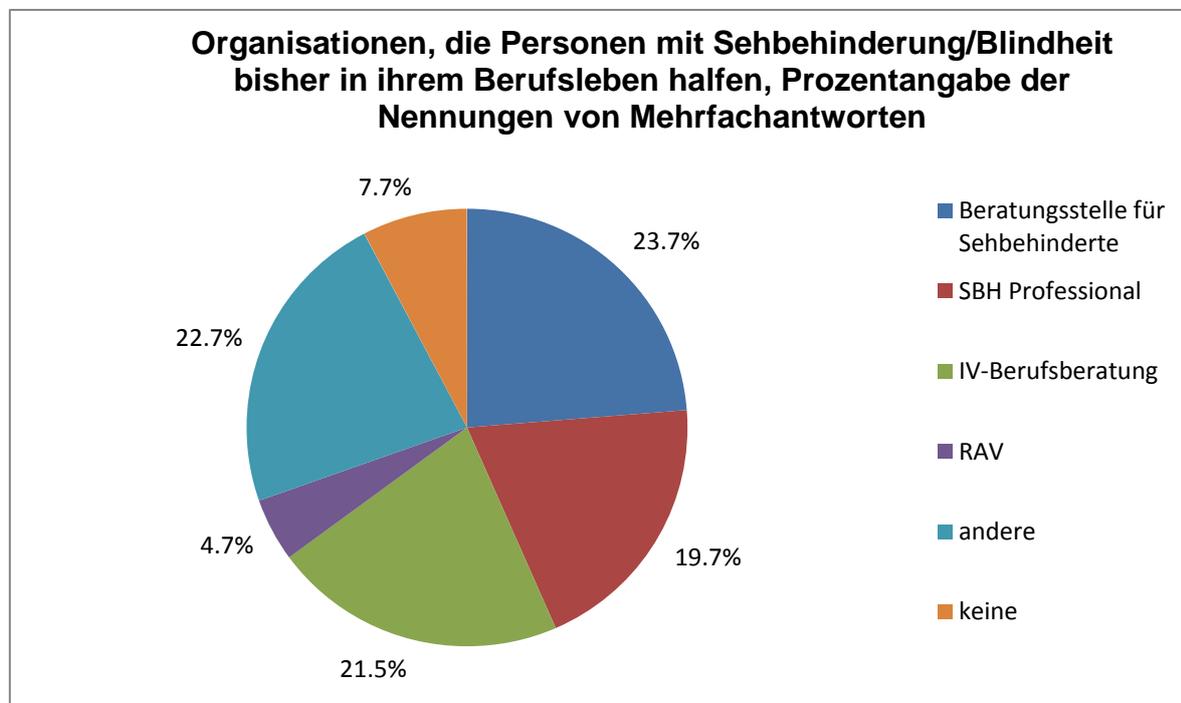


Abbildung 2: Angabe zur Unterstützung durch Organisationen in Prozent; Anzahl Nennungen: 493, n=279

Am häufigsten wurden eine Arbeitsplatzanpassung (27,3%), eine Orientierung und Mobilitätsunterricht (19,8%) und eine sehbehindertentechnische Grundschulung (16,4%) als unterstützende Angebote in Anspruch genommen (s. Abbildung 21 im Anhang).

Für Personen mit Sehbehinderung werden als wichtigste Unterstützende im Betrieb die Kolleginnen und Kollegen genannt (48,8%). Darauf folgen die direkten Vorgesetzten (29,1%) und das Human Resources (8,0%) (s. Abbildung 22 im Anhang).

Insgesamt bieten bei 31,2% der Personen mit Sehbehinderung/Blindheit (n=88), Privatpersonen eine Unterstützung bzgl. der Arbeit. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um den Partner oder die Partnerin (32,7%) und die Familie (28,6%) (s. Abbildung 23 im Anhang). Die genannten Personen aus dem privaten Umfeld leisten folgende Unterstützungen: Texte vorlesen (24,6%), Informationen zugänglich machen (22,9%), mit dem Auto zur Arbeit fahren (18,3%), Texte redigieren (14,9%) und „anderes“ (19,4%) (s. Abbildung 24 im Anhang).

Andere privat organisierte Unterstützung nehmen Personen mit Sehbehinderung/Blindheit nur in 14,7% der Fälle in Anspruch. Dabei handelt es sich um sehr unterschiedliche Unterstützungsformen; „anderes“ wird in 38,1% der Fälle genannt, „individuelles“ in 19,0% der Fälle und Gesprächstherapien oder Selbsthilfegruppen in 16,7% der Fälle.

7.4.3 Kommunikation

„Offen über die Sehbehinderung/Blindheit kommunizieren“ ist für 78,0% der Personen (n=220) wichtig, „nur teilweise darüber reden“ trifft bei 9,2% (n=26) zu und „gar nicht darüber sprechen“ bei 9,6% (n=27). Die übrigen 3,2% haben auf diese Frage nicht geantwortet.

27,2% der Befragten (n=56) sprechen ihre Sehbehinderung direkt beim Bewerbungsschreiben an, bzw. 31,6% (n=65) im Bewerbungsgespräch. Doch auch ein beachtlicher Anteil von 13,1% (n=27) spricht die Sehbehinderung erst an, wenn eine Arbeit zu belastend wird, bzw. hat sie noch nie angesprochen (7,3%) (n=15). Weitere Auswertungen können aus Tabelle 8 entnommen werden.

Tabelle 8: Häufigkeitsangaben zur Kommunikation über die Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
offen reden über Sehbehinderung/Blindheit			
	Nein	27	9,6
	Teils/teils	26	9,2
	Ja	220	78,0
	W.n./keine Antwort	9	3,2
Gesamtsumme		282	100,0
Zeitpunkt, wann über Sehbehinderung informiert wurde			
sehbehinderte	Schon im Bewerbungsschreiben	56	27,2
	Im Bewerbungsgespräch	65	31,6
	Bei Arbeitsbeginn	13	6,3
	Als eine Arbeit schwer zu erledigen war	27	13,1
	noch nie	15	7,3
	Anderes (v.a. Sehbehinderung erst während Anstellung aufgetreten)	27	13,1
	W.n./keine Antwort	3	1,5
	Question skipped (Blinde und Selbstständige)	76	
Gesamtsumme		282	
Ansprechen der Blindheit bereits im Bewerbungsschreiben			
blinde	Ja	37	86,0
	Nein	4	9,3
	W.n./keine Antwort	2	4,6
	Question skipped (sehbehinderte und selbstständige)	239	
Gesamtsumme		282	
Personen im Betrieb, die über einer Verschlechterung der Sehbeeinträchtigung informiert werden			
	Enge Kollegen und Kolleginnen	13	6,2
	Nur Vorgesetzte	75	35,5
	Alle, die mit mir zu tun haben	61	28,9

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Niemand	11	5,2
	Trifft nicht zu, da keine Verschlechterung der Sehbeeinträchtigung	45	21,3
	W.n./keine Antwort	6	2,8
	Question skipped (blinde/Team <3)	71	
Gesamtsumme		282	
Erfolgen von Anpassungen nach Eintreten einer Verschlechterung der Sehbehinderung			
	Ja	85	57,0
	Nein	39	26,2
	W.n./keine Antwort	25	16,8
	Question skipped	133	
Gesamtsumme		282	
Hauptunterstützung für Anpassungen			
	Von offizieller Seite (Arbeitgebende)	37	43,5
	Von Arbeitskollegen und -kolleginnen	29	34,1
	Von anderen	8	9,4
	W.n./keine Antwort	11	12,9
	Question skipped	197	
Gesamtsumme		282	

Die Frage, ob bezüglich Kommunikation ein Unterschied besteht zwischen Personen, die vor Eintritt ins Berufsleben sehbehindert/blind waren und Personen, die erst im Verlauf des Berufslebens sehbehindert oder blind wurden, kann nicht abschliessend beantwortet werden. Die statistischen Tests zeigen keinen signifikanten Unterschied zwischen den zwei Gruppen (χ^2 -Wert von 4,86 bei $df=6$, $p=0,56$), die Voraussetzungen für die Testdurchführung waren allerdings nicht gegeben (3 Zellen $< n=5 = 25\%$) (s. Abbildung 25 im Anhang).

7.4.4 Interaktion

Bei den Auswertungen zur Interaktion am Arbeitsplatz zwischen Personen mit und ohne Sehbehinderung geben 66,3% der Personen ($n=187$) an, keine unterschiedliche Behandlung seitens des Arbeitgebers zwischen Personen mit und ohne Sehbehinderung zu bemerken. Eine positivere Behandlung des Chefs erleben 16,3% ($n=46$), eine negativere Behandlung 10,6% ($n=30$).

87,9% der Befragten ($n=225$) geben an, es käme zu keinen Problemen am Arbeitsplatz mit Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Sehbehinderung. Bei Problemen werden 58,2% ($n=149$) direkt darauf angesprochen und 10,5% ($n=27$) über den Vorgesetzten (s. Tabelle 28 im Anhang).

Ein Unterschied bzgl. der Probleme am Arbeitsplatz mit Kolleginnen und Kollegen zwischen den Gruppen blind und sehbehindert wird nicht deutlich (χ^2 -Wert von 0,14 mit $df=1$, $p=0,71$ s. Abbildung 26 im Anhang).

Blinde Personen werden eher direkt auf Probleme angesprochen als Personen mit einer Sehbehinderung (92,3% zu 82,5%) (χ^2 -Wert von 2,26 mit $df=1$, $p=0,13$).

7.4.5 Umschulung/Weiterbildung

Ein Berufswechsel aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit fand bei 30,1% der Personen ($n=85$) statt. Dazu besuchten 72,9% ($n=62$) eine Umschulung. Zur Beurteilung der Umschulung wurden Fragen gestellt, welche ausgewählte Kriterien vor und nach der Umschulung vergleichen. In den meisten Fällen (45,3%) ($n=24$) war der Lohn nach der Umschulung schlechter. In 35,8% der Fälle ($n=19$) war der Lohn nachher besser. Nach der Umschulung hatten 58,5% der Befragten ($n=31$) weniger Stellenprozente und 34,0% ($n=18$) gleich viele. Die IV-Rente ist bei 69,2% vor und nach der Umschulung gleich geblieben (s. Abbildung 27 im Anhang). Nach der Umschulung waren die Personen in 43,4% der Fälle ($n=23$) zufriedener mit der Arbeitssituation und 34,0% ($n=18$) gleich zufrieden wie vorher (s. Tabelle 29 im Anhang).

An einer Weiterbildung jemals teilgenommen haben 56,3% der Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit. 25,5% (n=72) waren bisher ausschliesslich an einer sehbehindertenspezifischen Weiterbildung, 15,2% (n=43) ausschliesslich auf einer nicht sehbehindertenspezifischen beruflichen Weiterbildung und 15,6% (n=44) an beiden Weiterbildungsformen (s. Abbildung 28 im Anhang).

Bei den Personen, die eine berufliche Weiterbildung absolviert haben (87 Personen), war für 88,5% diese mit der Sehbehinderung/Blindheit gut zu bewältigen.

Bei 46,1% der Personen mit Sehbehinderung/Blindheit (n=130) sind Stunden für Weiterbildung im Vertrag vorgesehen, bzw. werden bei Selbstständigen geplant. Die Teilnehmenden haben in 79,5% der Fälle (n=198) gleichen Zugang zu Weiterbildungen wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Sehbehinderung/Blindheit (s. Tabelle 30 im Anhang).

7.4.6 Zufriedenheit mit Arbeitssituation

Insgesamt geben 75,1% der Befragten (n=184) an, dass sie mit der Arbeitssituation sehr zufrieden bzw. zufrieden sind. 89,0% (n=251) fühlen sich im Betrieb respektiert, und 87,9% (n=248) im Team integriert. Des Weiteren empfinden 81,9% (n=231) ihren Lohn als gerecht.

29,0% der Personen (n=71) haben Befürchtungen, ihre Stelle zu verlieren. 67,0% der Befragten (n=189) äussern Ängste, keine Neuanstellungen zu finden. Von diesen geben 60,3% (n=114) an, dass diese Befürchtungen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang hätten, insofern, dass sie keine Neuanstellung suchen wollen. Weitere Informationen können in Tabelle 9 nachgelesen werden.

Tabelle 9: Häufigkeitsangaben zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 1=sehr zufrieden bis 5=unzufrieden.			
	1 sehr zufrieden	109	44,5
	2	75	30,6
	3 teils/teils	40	16,3
	4	15	6,1
	5 unzufrieden	6	2,4
	Question skipped (Erwerbslose)	37	
Wahrnehmen von Unterschieden im Arbeitsleben zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	111	39,4
	Nein	138	48,9
	Trifft nicht zu	17	6,0
	W.n./keine Antwort	16	5,7
Gefühl im Betrieb respektiert zu sein			
	Ja	251	89,0
	Nein	13	4,6
	Trifft nicht zu	9	3,2
	W.n./keine Antwort	9	3,2
Gefühl im Team integriert zu sein			
	Ja	248	87,9
	Nein	8	2,8
	Trifft nicht zu	11	3,9
	W.n./keine Antwort	15	5,3
Lohn als gerecht beurteilt			

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Ja	231	81,9
	Nein	36	12,8
	Trifft nicht zu	8	2,8
	W.n./keine Antwort	7	2,5
Befürchtungen Stelle/Aufträge zu verlieren aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	71	29,0
	Nein	172	70,2
	W.n./keine Antwort	2	0,8
	Question skipped (Erwerbslose)	37	
Befürchtungen keine Neuanstellung zu finden aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	189	67,0
	Nein	83	29,4
	W.n./keine Antwort	10	3,5
Haben oder hatten diese Befürchtungen Einfluss auf Ihren beruflichen Werdegang, insofern, dass Sie keine neue Anstellung suchen wollen?			
	Ja	114	60,3
	Nein	68	36,0
	W.n./keine Antwort	7	3,7
	Question skipped	93	
Wunsch nach anderem Arbeitsplatz			
	Ja (andere Branche)	12	4,9
	Ja (andere Firma)	24	9,8
	Ja (anderer Beruf)	25	10,2
	Nein	179	73,1
	W.n./keine Antwort	5	2,0
	Question skipped (Erwerbslose)	37	

Bzgl. der Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind keine deutlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar¹⁷. Frauen tendieren aber eher zu Extremen. Sie geben häufiger als Männer an, sehr zufrieden zu sein (48,0% zu 42,1%). Sie geben aber auch häufiger an, sehr unzufrieden zu sein (4,0% zu 1,4%) (s. Abbildung 29 im Anhang).

Die Daten deuten darauf hin, dass blinde Personen insgesamt leicht zufriedener scheinen mit ihrer Arbeitssituation als Menschen mit einer Sehbehinderung¹⁸ (s. Abbildung 3).

¹⁷ Der Mann-Whitney-U Test mit einem Wert von 7048,5 wird mit den mittleren Rängen 121,0 (Frau) und 124,4 (Mann) mit einem $p=0,69$ nicht signifikant.

¹⁸ Der Mann-Whitney-U-Test mit einem Wert von 4489,5 wird mit den mittleren Rängen von 116,62 (blind) und 124,59 (sehbehindert) bei $p=0,45$ nicht signifikant.

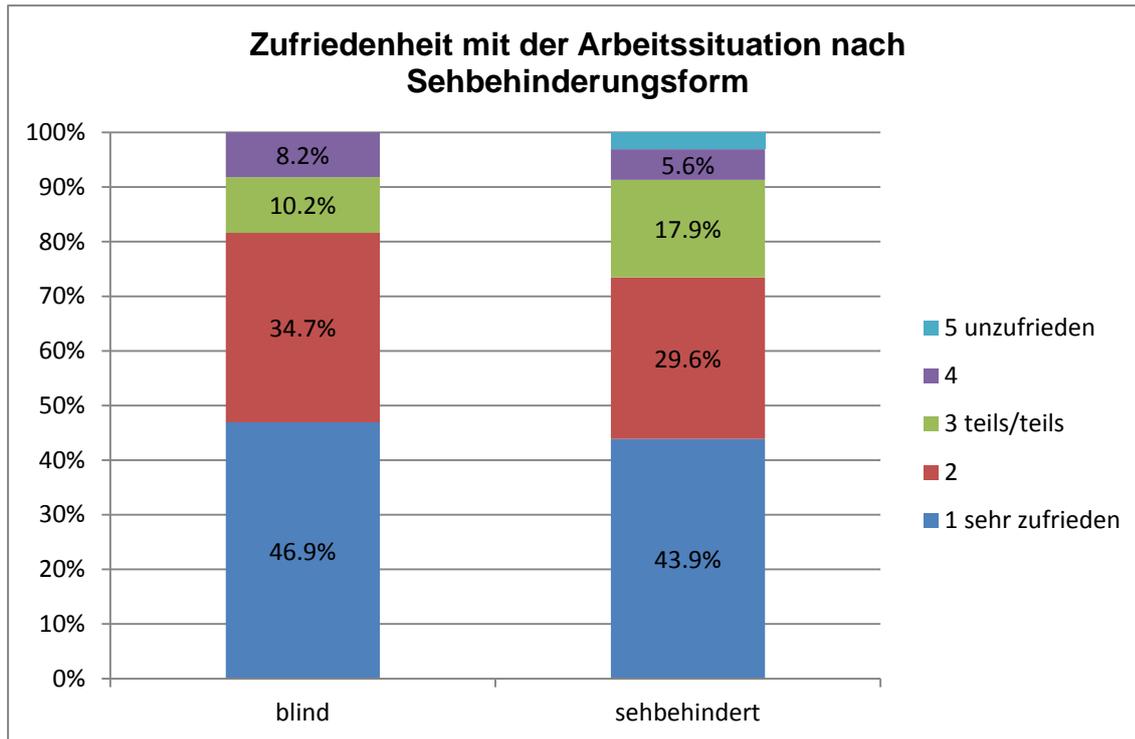


Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Sehbehinderungsform; n=245

Ein Unterschied zwischen den Personen nach Auftreten der Sehbehinderung/Blindheit ist nicht erkennbar¹⁹ (Kruskal Wallis Test: Chi^2 -Wert=1,51 bei $\text{df}=3$, $p=0,68$, s. Abbildung 30 im Anhang).

Ein weiteres Resultat der Kreuztabellenauswertung ist, dass Personen mit obligatorischer Schulbildung am unzufriedensten scheinen mit der Arbeitssituation und Tertiärgebildete am zufriedensten²⁰ (Kruskal-Wallis-Test: Chi^2 -Wert=1,94 bei $\text{df}=2$, $p=0,38$, s. Abbildung 31 im Anhang).

Es zeigt sich, dass Personen, die eine Regelschule besuchten, gleichzeitig zufriedener sind mit der Arbeitssituation als Personen, die eine Sonderschulform besuchten²¹ (Mann-Whitney-U-Test: Wert=788,5, $p<0,05$, $n=27$, s. Abbildung 32 im Anhang).

Weiterhin ist deutlich zu sehen, dass die Personen, die nicht offen über ihre Sehbehinderung sprechen, gleichzeitig am unzufriedensten sind mit der Arbeitssituation und die Personen, die offen über die Sehbehinderung sprechen, am zufriedensten²² (Kruskal-Wallis-Test: $\text{Chi}^2=1,33$ bei $\text{df}=2$, $p=0,51$).

Bei weiteren Berechnungen zu Gruppenunterschieden wird ersichtlich, dass Personen, die den Beruf ausüben, welchen sie erlernt haben, zufriedener am Arbeitsplatz sind als die Personen, bei denen das nicht der Fall ist²³ (Mann-Whitney-U-Test: Wert=5961,0, $p=0,22$, $n=79$, s. Abbildung 33 im Anhang).

¹⁹ Die verschiedenen mittleren Ränge sind 117,0 (seit Geburt), 128,6 (vor dem 25.Lj.), 126,4 (zwischen 25-45 Lj.) und 125,3 (nach dem 45. Lj.).

²⁰ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 145,15 (obligatorische Schule) ($n=10$), 126,0 (Sekundarstufe II) ($n=115$) und 118,3 (Tertiärbildung) ($n=120$).

²¹ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 48,7 (Regelschule) ($n=76$) und 61,2 (Sonderschulform).

²² Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 134,52 (nicht offen reden) ($n=22$), 123,0 (teil/teils offen reden) ($n=22$) und 118,0 (offen reden) ($n=195$).

²³ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 119,4 (Ausübung des Berufs, welcher erlernt wurde) ($n=166$) und 130,5 (Ausübung einer Berufs, welchen man nicht erlernt hat).

Die Daten weisen zusätzlich einen Unterschied bzgl. der Arbeitszufriedenheit zwischen Personen auf, welche den Beruf wechseln mussten aufgrund der Sehbehinderung und den Personen, die das nicht mussten. Personen, die den Beruf nicht wechseln mussten sind zufriedener mit der Arbeitssituation als Personen, die den Beruf wechseln mussten²⁴ (Mann-Whitney-U-Test: Wert=5052,0, $p < 0,05$, s. Abbildung 34 im Anhang).

Personen, welche aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit Teilzeit arbeiten, sind unzufriedener als Personen mit einer Vollzeitstelle oder einer gewünschten Teilzeitstelle²⁵ (Mann-Whitney-U-Test: Wert=2958,0, $p < 0,05$, $n=201$, s. Abbildung 35 im Anhang).

Bei der Frage nach den grössten umweltbezogenen Herausforderungen im Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit zeigen sich schlechtes Licht (16,4%), Mobilität (12,6%) und Softwareaktualisierungen (11,9%) als häufige Probleme. Es werden aber sehr häufig auch „keine“ Probleme angegeben (14,8%). Unter „andere“ werden Herausforderungen genannt wie die Infrastruktur am Arbeitsplatz (strukturell und informell), zu kleine Schrift oder auch Lärmbelästigung (Radio, Umbauarbeiten) (s. Tabelle 10).

Tabelle 10: Die grössten umweltbezogenen Herausforderungen am Arbeitsplatz bei Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit; $n=282$

Kategorie	Angabe in Prozent (%)
Schlechtes Licht	16,4
Mobilität	12,6
Softwareaktualisierungen	11,9
Unordnung	8,9
Gegenstände, die herumstehen	8,7
Arbeitsmittel	5,5
Kontakte mit externen Personen	5,0
Andere	16,2
Keine	14,8

Zu den grössten personenbezogenen Herausforderungen gehören das Nicht Erkennen/Sehen der Arbeitskollegen (23,8%), das nicht Erkennen der Mimik der Kollegen (22,2%) und „anderes“ (32,6%). 15,3% geben an, keine besonderen Herausforderungen zu erleben (s. Abbildung 36 im Anhang). Unter „anderes“ wurden z.B. der Kundenkontakt, PC-Probleme oder eine gewünschte „normale“ Behandlung der Kollegen/Kunden/Vorgesetzten genannt.

Einen Unterschied im Arbeitsleben zwischen Personen mit und ohne Sehbehinderung oder Blindheit nehmen 111 Personen wahr. Diesen Unterschied nehmen die befragten Personen vor allem bei folgenden Situationen wahr (Mehrfachantworten): die Möglichkeit auf einen Stellenwechsel (23,7% der Nennungen), Aufstiegschancen (21,5%) und Auswirkung auf den Kundenkontakt (10,5%) (s. Tabelle 31 im Anhang).

²⁴ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 136,2 (Berufswechsel aufgrund der Sehbehinderung) ($n=74$) und 114,3 (keine Berufswechsel aufgrund der Sehbehinderung).

²⁵ Die mittleren Ränge verteilen sich folgendermassen: 149,92 (Ausüben einer ungewollten Teilzeitstelle) ($n=41$) und 115,7 (Vollzeitstelle und gewünschte Teilzeitstelle).

7.5 Multiple Analysen

Die multiplen Berechnungen erfolgten mit logistischen Regressionsmodellen. Dazu wurden abhängige Variablen (AV) gewählt, welche dichotom ausgeprägt sind. Es wurden jeweils folgende unabhängige Variablen als relevant identifiziert für die verschiedenen abhängigen Variablen (Arbeitszufriedenheit, Stellenprozente, Angst keine Neuanstellung zu finden, Lohn gerecht, Arbeitslos in der Vergangenheit und Erhalt einer IV-Rente):

Betriebliche Informationen:

Mehr Zeit wird vom Arbeitgeber gewährt, Spezielle Regelungen zur Ausübung des Berufs, Betrieb mit weiteren Behinderten, Informationen für Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit zugänglich, Stellenprozente

Personenbezogene Informationen:

höchste abgeschlossene Schulbildung, Geschlecht, Alter, Auftreten der Sehbehinderung, weitere Behinderungen, Arbeitslosigkeit in Vergangenheit, offen reden über Sehbehinderung, Lohn als gerecht beurteilen, Weiterbildung jemals, Sehbehinderungsform, Arbeitszufriedenheit

Unterstützungsformen:

Benötigen von Unterstützung, um arbeiten zu können, Unterstützung von Organisationen, Unterstützung privat, IV-Rente ja/nein

7.5.1 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable ist laut Begleitgruppe und Projektgruppe als Kriterium für ein „erfolgreiches“ Berufsleben zu erachten (kodiert 0=nein, 1=ja)

Wie im Kapitel 6.3.2 beschrieben, wurden die möglichen unabhängigen Variablen ins binäre logistische Modell aufgenommen. Nachdem diese univariat als Einflussfaktor auf Arbeitszufriedenheit getestet wurden, verblieben noch folgende unabhängige Variablen, die ins Modell einfließen:

Mehr Zeit wird vom Arbeitgeber gewährt, Informationen am Arbeitsplatz zugänglich, höchste abgeschlossene Schulbildung, Arbeitslosigkeit in Vergangenheit, Geschlecht, Auftreten der Sehbehinderung, weitere Behinderungen, offen reden über die Sehbehinderung/Blindheit, Alter, Lohn gerecht, Weiterbildung jemals, Vollzeit/gewünschte Teilzeit.

Die Arbeitszufriedenheit wird vor allem von drei Faktoren beeinflusst: Wenn die Personen mehr Zeit zum Arbeiten benötigen, sind sie allgemein unzufriedener mit der Arbeitssituation als Personen, die nicht mehr Zeit benötigen. Wenn dazu diese Zeit vom Arbeitgeber nicht gewährt wird, sind die Personen um ein vierfaches unzufriedener als Personen, die nicht mehr Zeit nötig haben zum Arbeiten. Ein weiteres Ergebnis ist, dass Personen, die offen über die Sehbehinderung reden, 6,25 Mal zufriedener sind als Personen, die nicht darüber kommunizieren. Ebenso deuten die Daten darauf hin, dass Personen in einer Vollzeitstelle oder einer gewünschten Teilzeitstelle 3 Mal zufriedener sind als in einer Teilzeitstelle Tätige (s. Tabelle 32).

7.5.2 Stellenprozente (Vollzeittätigkeit oder gewünschte Teilzeitstelle)

Als weiterer Erfolgsfaktor im Arbeitsleben können die Stellenprozente erachtet werden. Sobald eine Person mit Sehbehinderung/Blindheit Vollzeit arbeitet, bzw. eine gewünschte Teilzeitstelle hat, kann das als Erfolg erachtet werden (Begleitgruppe/Projektleitung) (kodiert: 0=Teilzeitstelle, 1= Vollzeit/gewünschte Teilzeitstelle)

Die unabhängigen Variablen, die nach univariater Testung ins Modell aufgenommen wurden, sind folgende:

Mehr Zeit wird vom Arbeitgeber gewährt, spezielle Regelungen zur Ausübung des Berufs, IV-Rente ja/nein, weitere Menschen mit Sehbehinderung, Informationen am Arbeitsplatz zugänglich, höchste abgeschlossene Schulbildung, Arbeitslosigkeit in Vergangenheit, Geschlecht, Auftreten der Sehbehinderung, Benötigen von Unterstützung, Alter, Unterstützung durch Organisationen jemals, Weiterbildung jemals, Arbeitszufriedenheit

Die multiplen Modelle weisen darauf hin, dass Personen seltener eine Vollzeitstelle oder gewünschte Teilzeitstelle haben, welche spezielle Regelungen zur Ausübung ihrer Tätigkeit haben, welche Unterstützung zur Arbeit benötigen und welche eine Unterstützung von Organisationen jemals in Anspruch genommen haben. Die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung hat positiven Einfluss auf die gewünschten Stellenprozente. Keine Teilnahme an einer Weiterbildung jemals, bzw. ausschliesslich an einer sehbehindertenspezifischen Weiterbildung bedeutet eine 3-6 fache niedrigere Chance auf eine Vollzeitstelle oder eine gewünschte Teilzeitstelle (s. Tabelle 32 im Anhang).

7.5.3 Angst keine Neuanstellung zu finden

Diese abhängige Variable wurde gewählt als Indikator für Misserfolg im Berufsleben, bzw. als negativer Outcome für Personen mit Sehbehinderung/Blindheit im Berufsleben (kodiert: 0=nein, 1=ja)

Unabhängige Variablen in Modell aufgenommen:

Mehr Zeit wird vom Arbeitgeber gewährt, spezielle Regelungen zur Ausübung des Berufs, Erhalt einer IV-Rente, Geschlecht, Auftreten der Sehbehinderung, Arbeitslosigkeit in Vergangenheit, Alter, höchste abgeschlossene Schulbildung, Unterstützung durch Organisation jemals, Privatpersonen bieten Unterstützung, Arbeitszufriedenheit, Vollzeit/gewünschte Teilzeit

Die Angst keine Neuanstellung zu finden, ist von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Wenn Personen mehr Zeit zum Arbeiten benötigen aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit, haben sie häufiger Angst keine Neuanstellung zu finden. Darüber hinaus zeigt sich, dass Personen, welche eine IV-Rente erhalten ebenso zu einem höheren Anteil Angst haben, keine Neuanstellung zu finden (OR: 2,27). Wenn Personen auf die Unterstützung von Organisationen zurückgegriffen haben, geben sie auch öfter an, Angst zu haben keine Neuanstellung zu finden (OR:4,04) (s. Tabelle 32 im Anhang).

7.5.4 Lohn gerecht

Die Begleitgruppe zum SAMS-Projekt formulierte folgende These: Den Lohn als gerecht zu erachten, gilt als Indikator für Arbeitszufriedenheit und Erfolg im Berufsleben. Wenn der Lohn subjektiv als gerecht erachtet wird, kann davon ausgegangen werden, dass der Lohn auch adäquat ist und nicht zu gering.

Unabhängige Variablen in Modell aufgenommen:

höchste abgeschlossene Schulbildung, Arbeitslosigkeit in Vergangenheit, Geschlecht, Erhalt einer IV-Rente, Auftreten der Sehbehinderung, offen reden über die Sehbehinderung/Blindheit, Unterstützung, um arbeiten zu können nötig, Arbeitszufriedenheit, Form der Sehbehinderung

Es kann eine Tendenz festgestellt werden, dass Personen, welche im Laufe des Berufslebens sehbeeinträchtigt oder blind wurden, unzufriedener mit ihrem Lohn sind als Personen, welche seit Geburt sehbehindert oder blind sind. Darüber hinaus zeigt sich, dass Personen, die offen über ihre Sehbehinderung kommunizieren, 5 Mal häufiger ihren Lohn als gerecht einstufen als Personen, die nicht offen über die Sehbehinderung sprechen. Auch wenn Personen Unterstützung zur Arbeit benötigen, sind sie ca. 5 Mal häufiger mit dem Lohn zufrieden (s. Tabelle 32 im Anhang).

7.5.5 Arbeitslos in Vergangenheit

In der Vergangenheit arbeitslos gewesen zu sein, wird für die Berechnung der multiplen Modelle als abhängige Variable verwendet. Dabei geht man von einer mindestens sechsmonatigen Arbeitslosigkeit aus. Dies kann als Misserfolgsindikator für den Beruf erachtet werden (These der Begleitgruppe zum SAMS-Projekt).

Unabhängige Variablen in Modell aufgenommen:

Mehr Zeit wird vom Arbeitgeber gewährt, Lohn gerecht, Erhalt einer IV-Rente, höchste abgeschlossene Schulbildung, Geschlecht, Auftreten der Sehbehinderung, Alter, Arbeitszufriedenheit, Vollzeit-/Teilzeit-Stelle

Beim multiplen Modell ist zu erkennen, dass drei unabhängige Variablen übrig bleiben, welche Einfluss auf eine Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit haben (länger als sechs Monate). Wenn Personen

eine IV-Rente erhalten, haben sie ein fast dreifaches Risiko, in der Vergangenheit arbeitslos gewesen zu sein. Auch eine schlechtere Schulbildung spricht für eine höhere Chance arbeitslos in der Vergangenheit gewesen zu sein. Untere Sekundarstufe II hat ein fast dreifaches Risiko und obere Sekundarstufe II ein fast doppeltes Risiko im Vergleich zu den Personen mit Tertiärbildung. Darüber hinaus zeigt sich der Zeitpunkt des Auftretens der Sehbehinderung als einflussreich. Personen, die seit Geburt sehbehindert oder blind sind, haben ein höheres Risiko in der Vergangenheit arbeitslos gewesen zu sein als Personen, die nach dem 45. Lj. sehbehindert oder blind wurden (s. Tabelle 32 im Anhang).

7.5.6 Erhalt einer IV-Rente

Die Begleitgruppe zum SAMS-Projekt formulierte folgende These: Der Erhalt einer IV-Rente kann als versicherungstechnischer Misserfolg gelten. Eine Person mit Sehbehinderung/Blindheit gilt versicherungstechnisch gesehen als erfolgreicher im Berufsleben, wenn sie auf diese Unterstützung verzichten kann²⁶.

Unabhängige Variablen in Modell aufgenommen:

Mehr Zeit vom Auftraggeber gewährt, spezielle Regelungen zur Ausübung des Berufs, weitere Menschen mit Sehbehinderung im Betrieb, Informationen am Arbeitsplatz zugänglich, Lohn gerecht, höchste abgeschlossene Schulbildung, Geschlecht, Auftreten der Sehbehinderung, Alter, weitere Behinderungen, Privatpersonen bieten Unterstützung, Vollzeit-/Teilzeit-Stelle

Auf den Erhalt einer IV-Rente haben mehrere Faktoren einen Einfluss. Personen, welche mehr Zeit zum Arbeiten benötigen, haben eine fast sechsfach erhöhte Chance eine IV-Rente zu erhalten. Es zeigt sich auch hier, dass schlechter gebildete Personen eher eine IV-Rente erhalten als Personen mit Tertiärbildung. Ausserdem ist erkennbar, dass Personen, die vor dem 25. Lj. von einer Sehbehinderung oder Blindheit betroffen sind, eher seltener eine IV-Rente erhalten als Personen, die seit Geburt betroffen sind. Wer noch später sehbehindert oder blind wurde (ab 25. Lj.), hat wiederum eine höhere Chance eine IV-Rente zu erhalten. Ein weiterer Einfluss zeigt sich bzgl. der Stellenprozente. Vollzeit-erwerbende haben eine viel geringere Chance auf eine IV-Rente (s. Tabelle 32 im Anhang).

²⁶ Nicht in die These einbezogen wurde allerdings der Umstand, dass Teilrenten und Rentensenkungen durchaus auch als Erfolg gewertet werden können.

8 Literaturhinweise

- BFS. (2012a). Arbeit und Erwerb. Definitionen. Retrieved 12.6.2013, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.Document.92157.pdf>
- BFS. (2012b). Häufigkeitsverteilung (monatlicher Nettolohn), Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Lohnhöhenklassen - Privater und öffentlicher Sektor zusammen - Schweiz. je-d-03.04.01.06.01. Retrieved 09.04.2015, from http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/data/01/06_01.html
- BFS. (2014a). Berufliche Stellung der Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.18. Retrieved 10.04.2014, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014b). Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.24. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014c). Erwerbsstatus nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.01.02.05. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014d). Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.20. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014e). Vertragsform nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.23. Retrieved 10.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014f). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014g). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.19. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- Bortz, J., & Lienert, G. A. (2003). *Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung - Leitfaden für die verteilungsfreie Analyse kleiner Stichproben* (Springer-Verlag Ed. 2. Auflage ed.). Berlin Heidelberg New York.
- Kobi, S. (2014). *Konzept zu Modul 4 (standardisierte telefonische Befragung)*. ZHAW, Departement Soziale Arbeit.
- 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?". Retrieved 4.6.2013, from <http://www.szb.ch/fileadmin/images/de/downloads/forschung/Beilage-Sehbehinderung-dt-v06-Web.pdf>

9 Anhang

9.1 Abbildungen

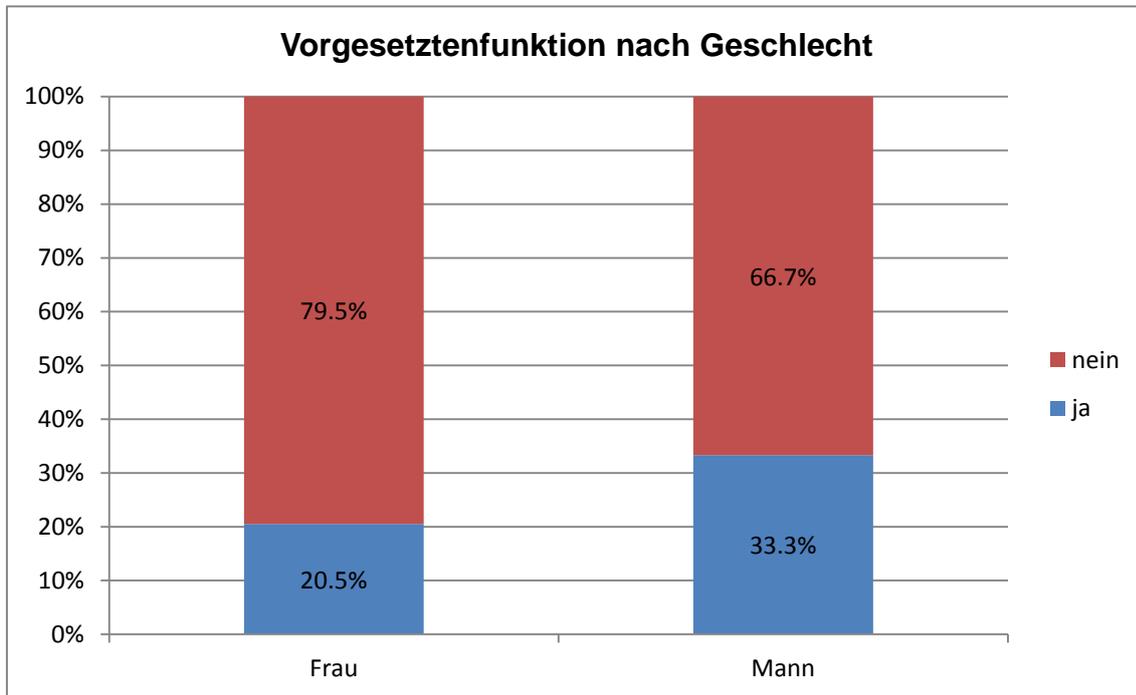


Abbildung 1: Vorgesetztenfunktion nach Geschlecht; n=282

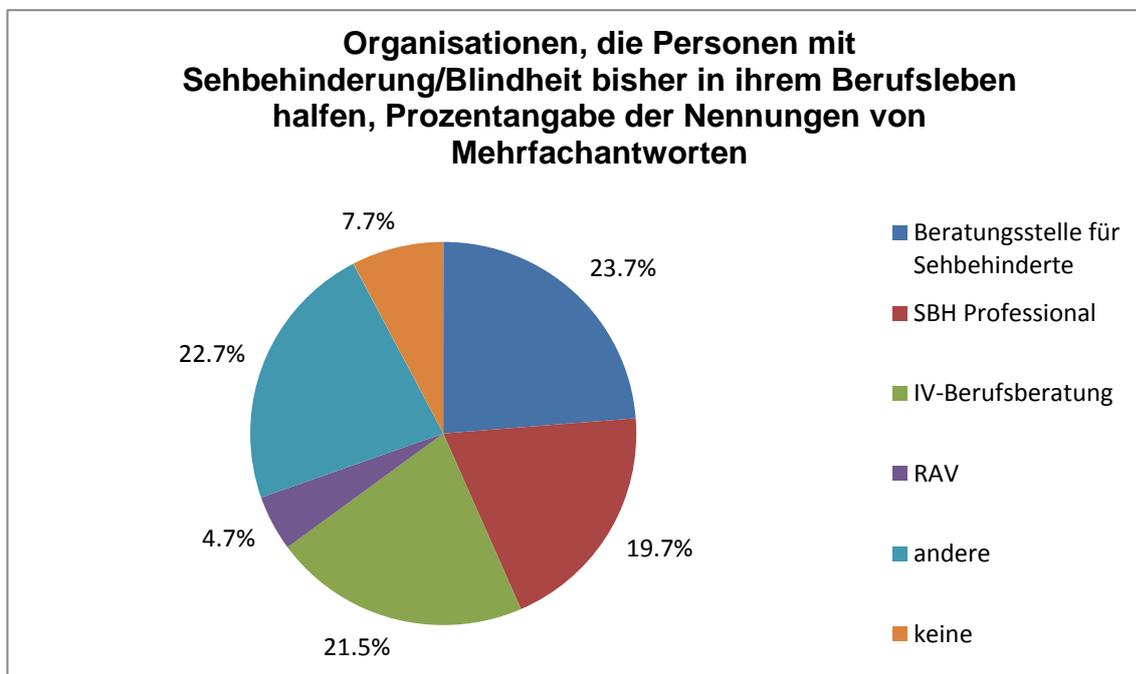


Abbildung 2: Angabe zur Unterstützung durch Organisationen in Prozent; Anzahl Nennungen= 493, n=279

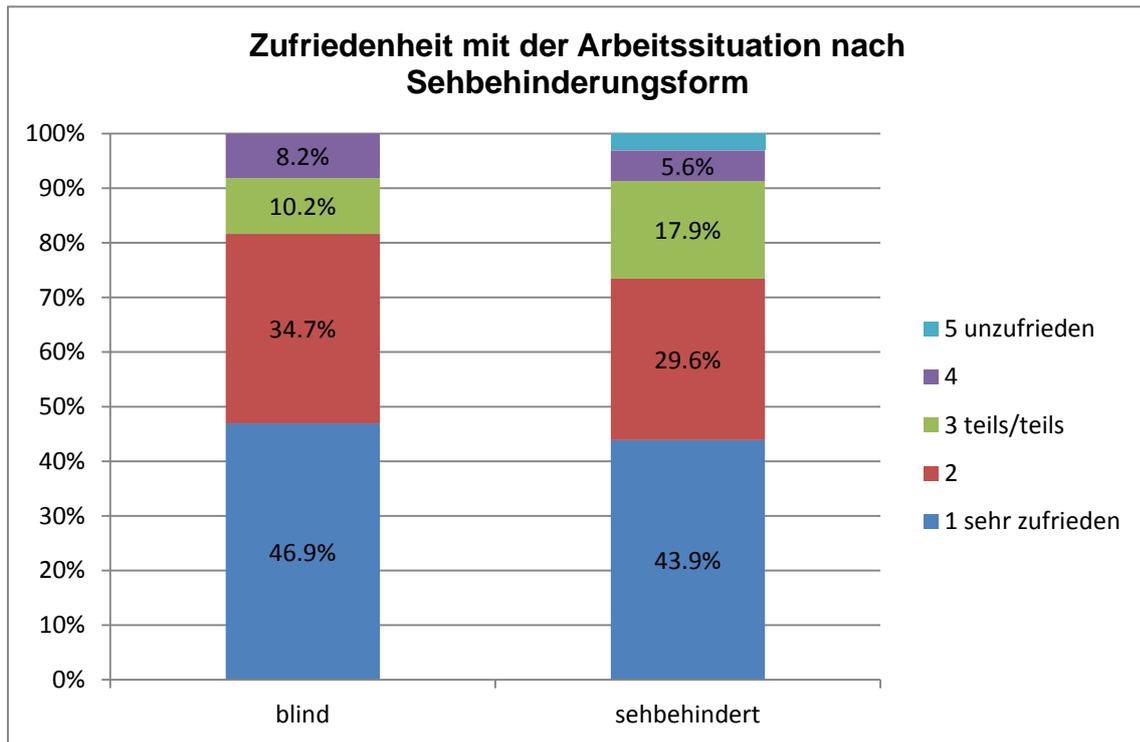


Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Sehbehinderungsform; n=245

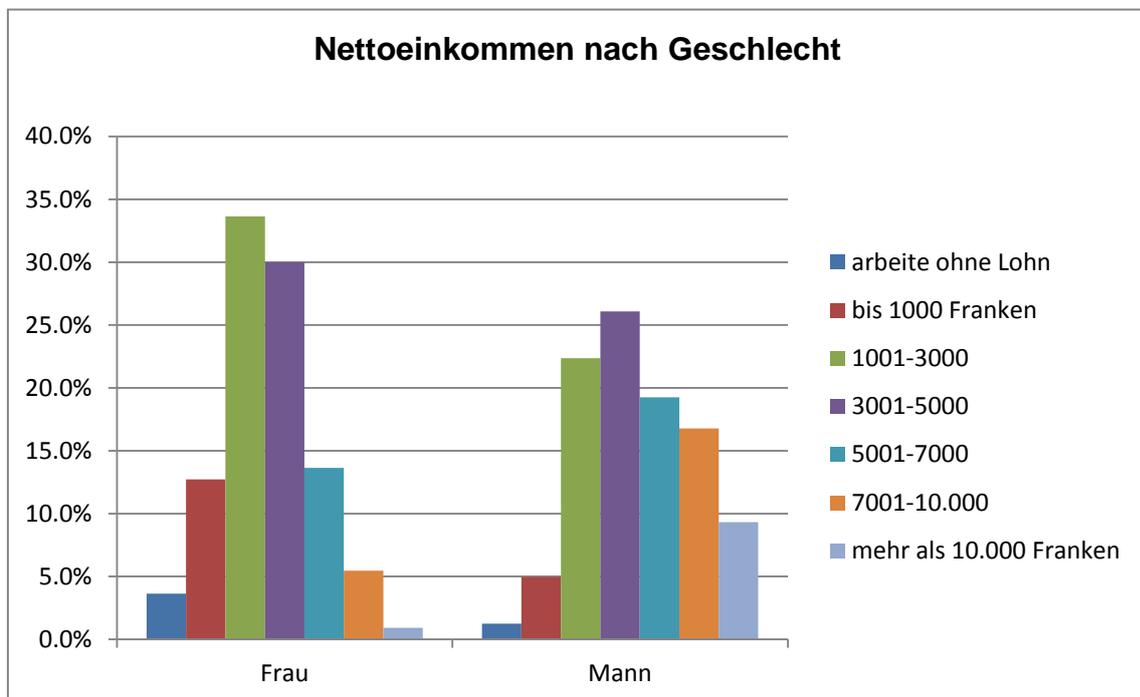


Abbildung 4: Nettoeinkommen pro Monat nach Geschlecht; n=271

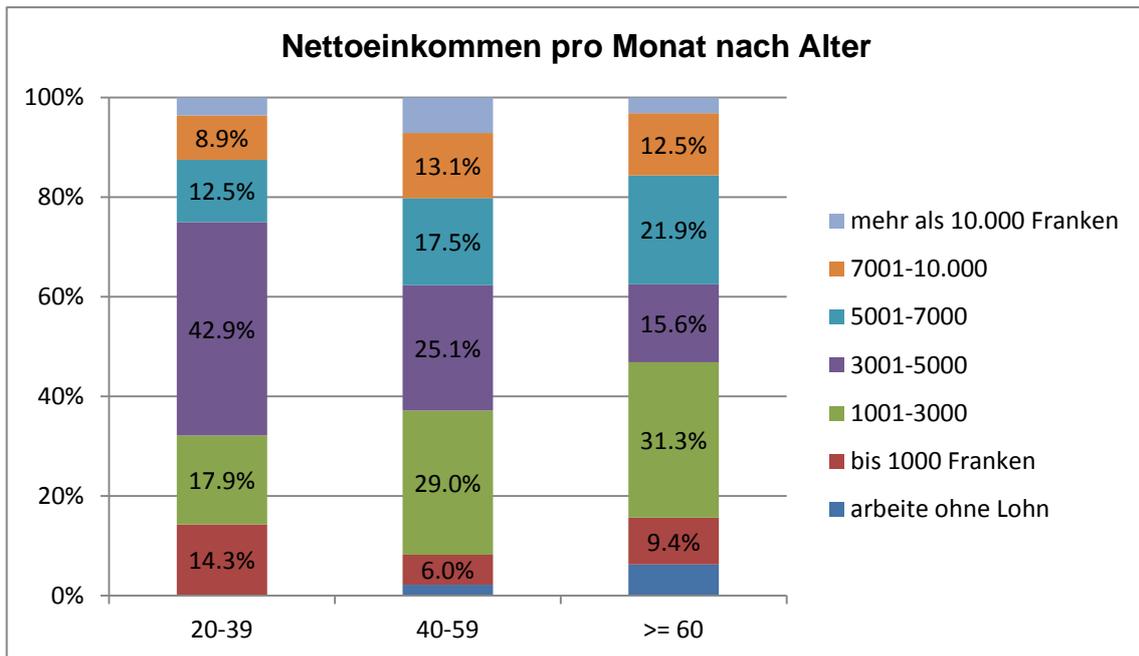


Abbildung 5: Nettoeinkommen pro Monat nach Alter; n=271

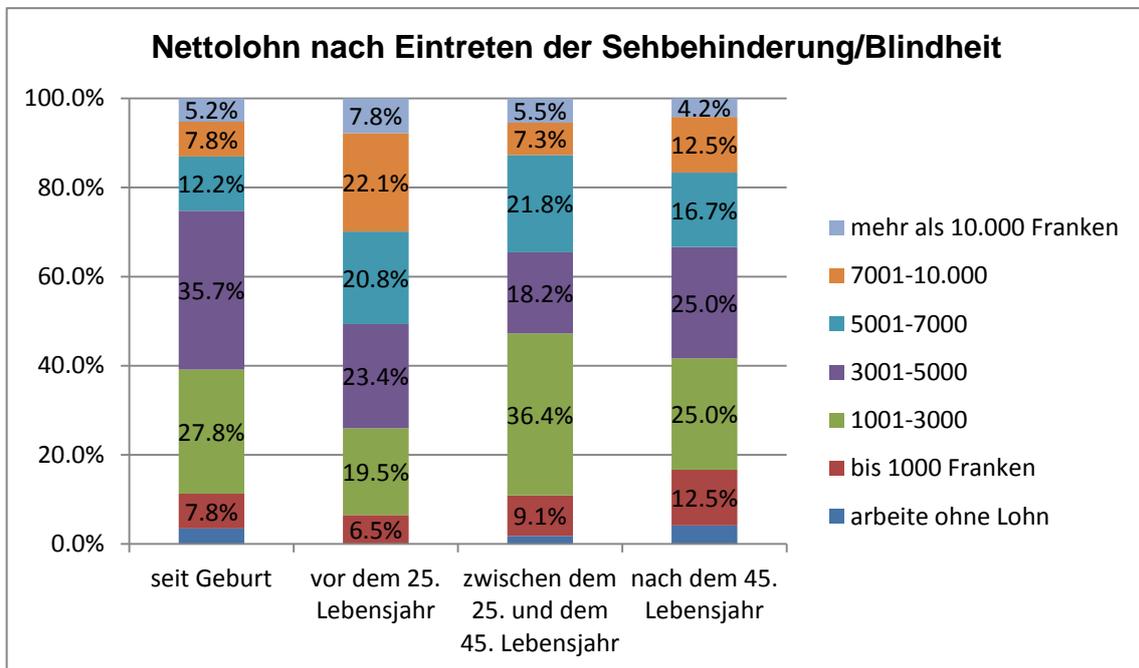


Abbildung 6: Nettolohn nach Eintreten der Sehbehinderung/Blindheit, n=271

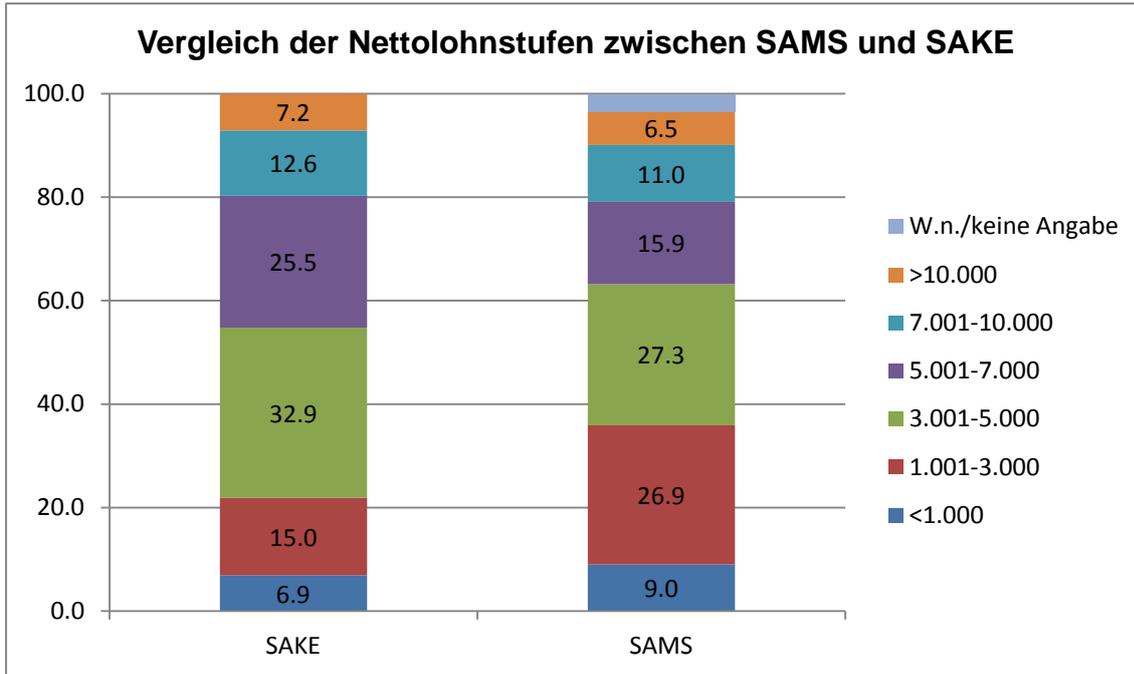


Abbildung 7: Vergleich der Nettolohnstufen zwischen SAMS und SAKE, Angaben in Prozent, SAMS: n=245, SAKE: keine Angabe

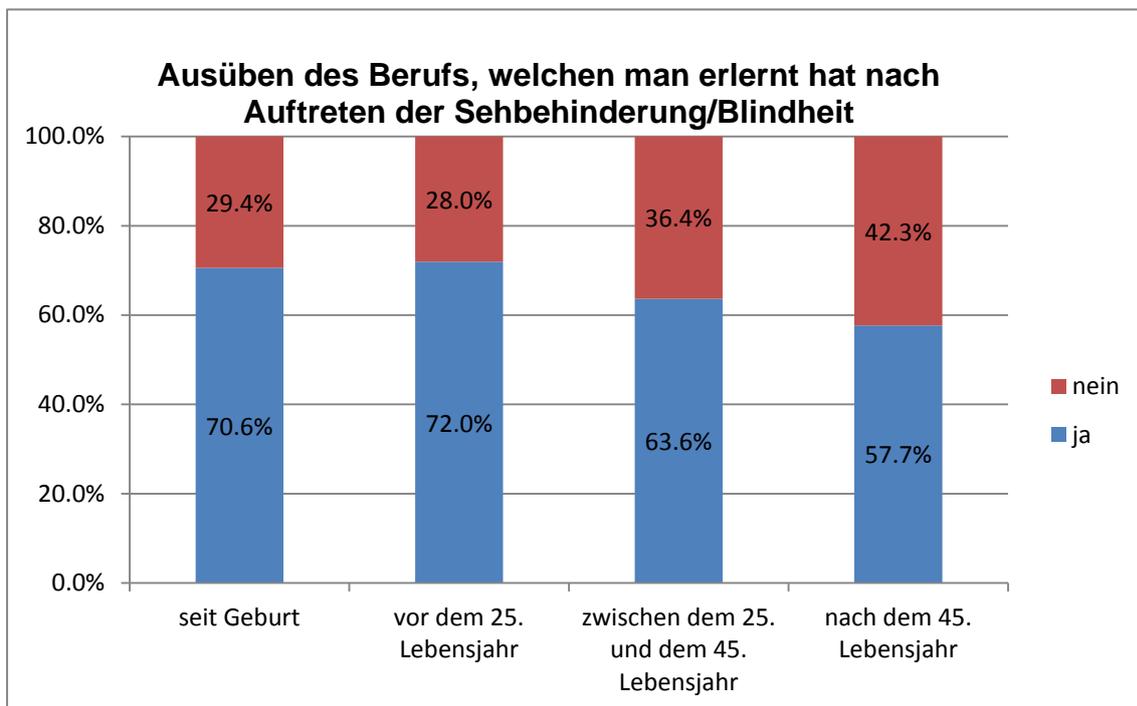


Abbildung 8: Ausüben des Berufs, welchen man erlernt hat nach dem Auftreten der Sehbeeinträchtigung/Blindheit; n=282

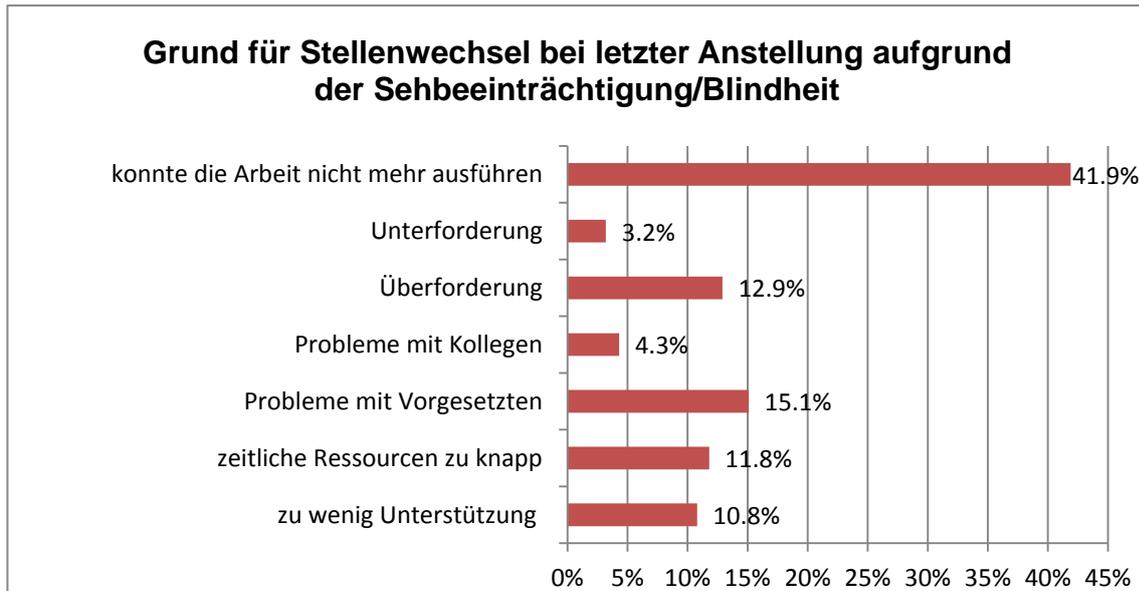


Abbildung 9: Grund für Stellenwechsel der letzten Arbeitsstelle aufgrund der Sehbeeinträchtigung/Blindheit in Prozent

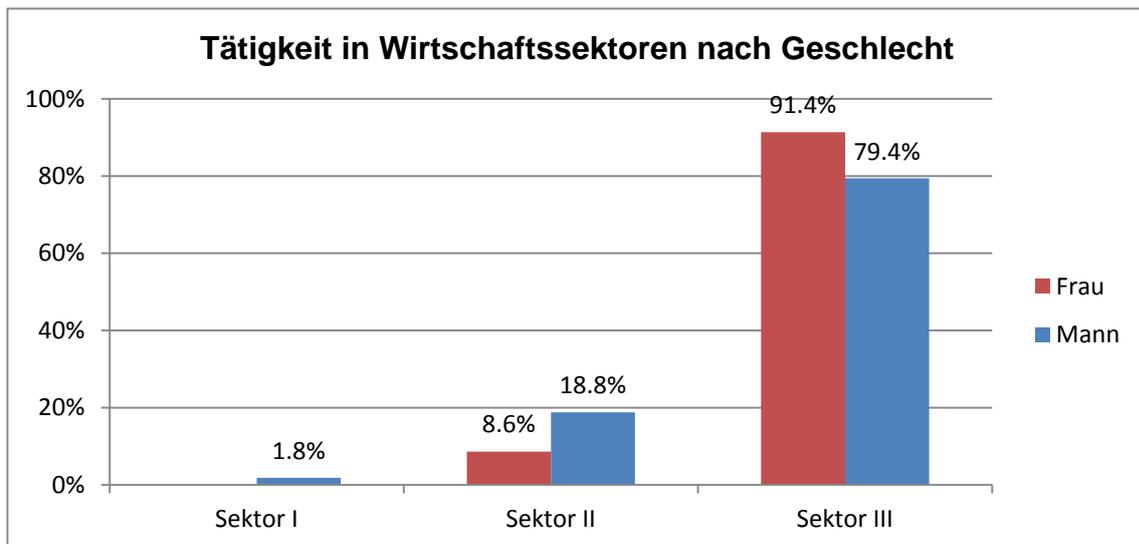


Abbildung 10: Tätigkeit in Wirtschaftssektoren nach Geschlecht; n=281

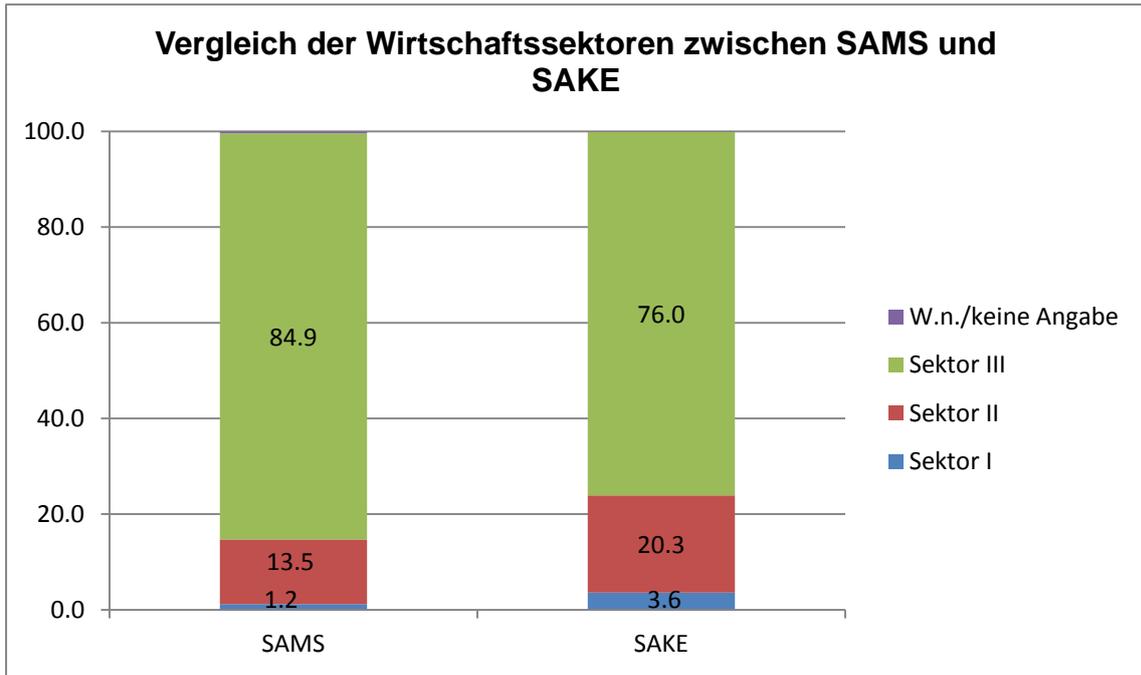


Abbildung 11: Vergleich der Wirtschaftssektoren zwischen SAMS und SAKE, Angaben in Prozent, SAMS: n=245, SAKE: n=4'535

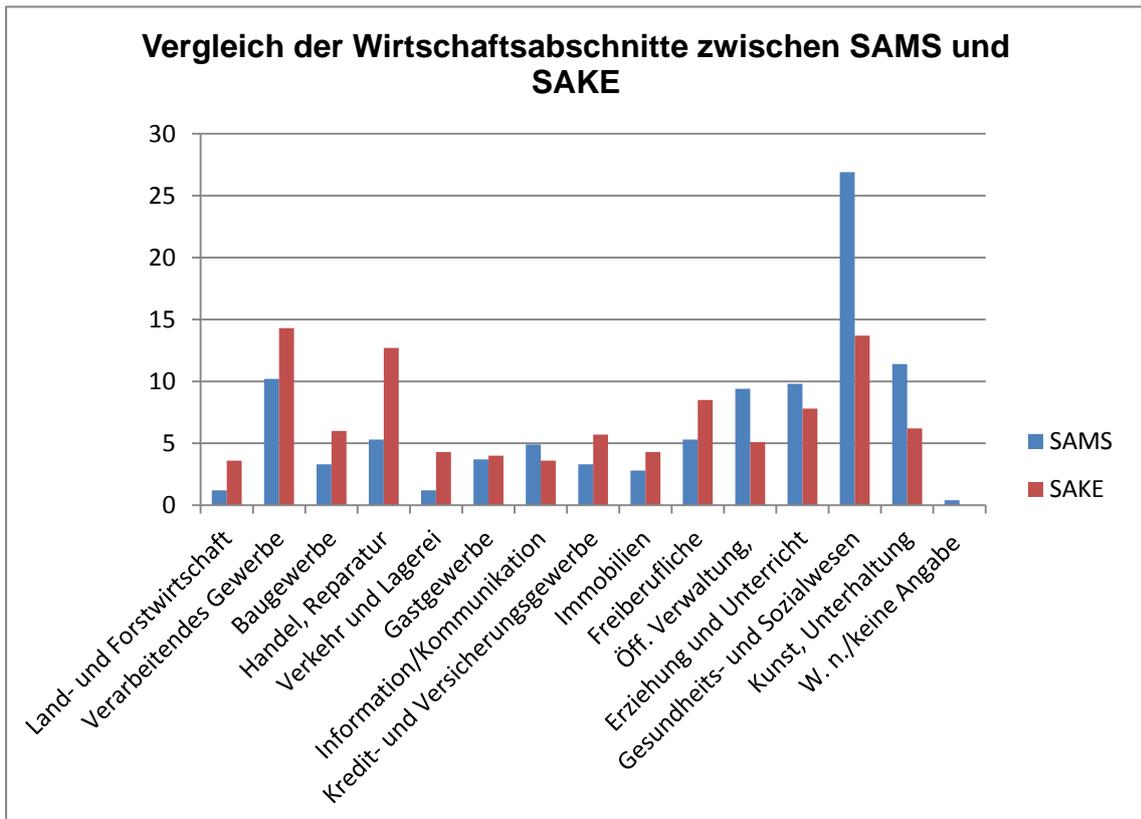


Abbildung 12: Vergleich der Wirtschaftsabschnitte zwischen SAMS und SAKE, Angaben in Prozent, SAMS: n=245, SAKE: n=4'535

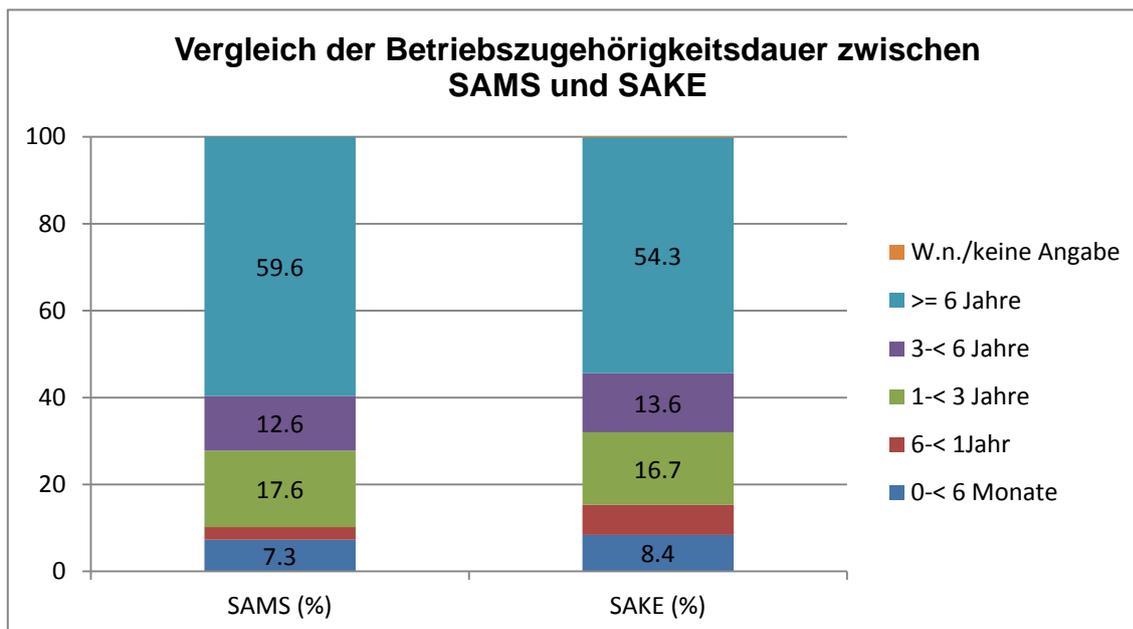


Abbildung 13: Vergleich der Betriebszugehörigkeitsdauer zwischen SAMS und SAKE; Angabe in Prozent; SAMS: n=245, SAKE: n=4'535. Hinweis: die Vergleichbarkeit der Daten ist aufgrund der abweichenden Kategorien nicht vollumfänglich gegeben: 0-<6 Monate, 6 Monate <1 Jahr, 1-<3 Jahre, 3-<6 Jahre (SAMS), 3-<5 Jahre (SAKE), <=6 Jahre (SAMS), <=5 Jahre (SAKE)

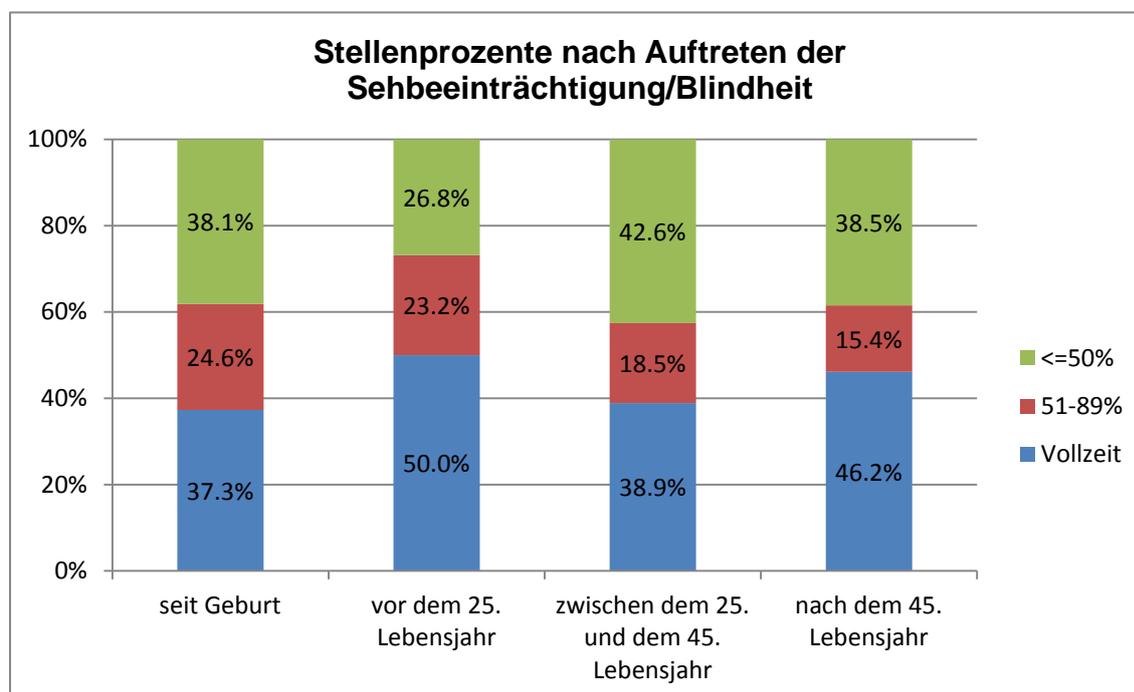


Abbildung 14: Stellenprozente nach Auftreten der Sehbeeinträchtigung/Blindheit; n=280

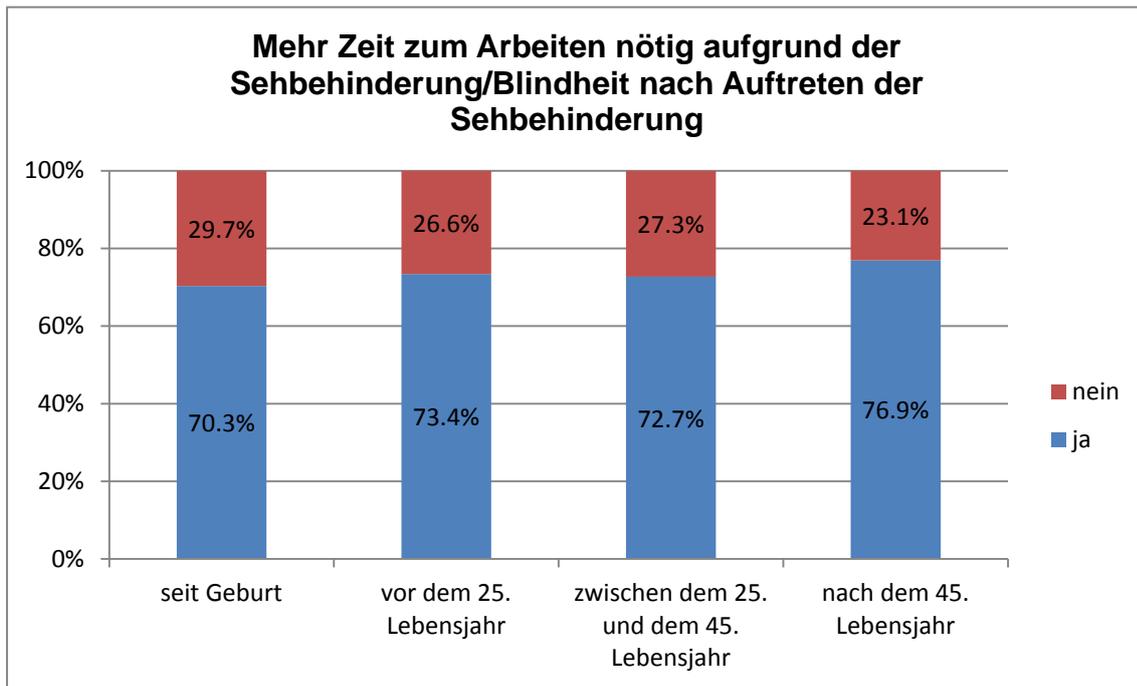


Abbildung 15: Mehr Zeit zum Arbeiten nötig aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit nach Auftreten der Sehbehinderung; n=278

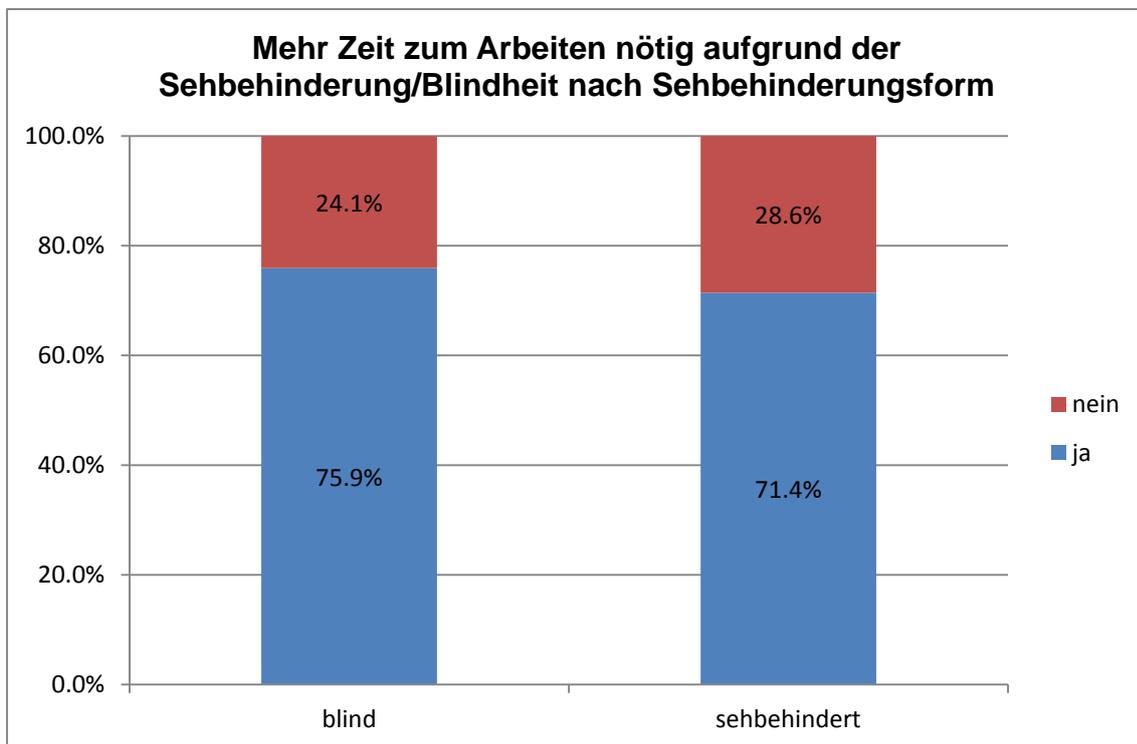


Abbildung 16: Mehr Zeit zum Arbeiten nötig aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit nach Sehbehinderungsform; n= 278

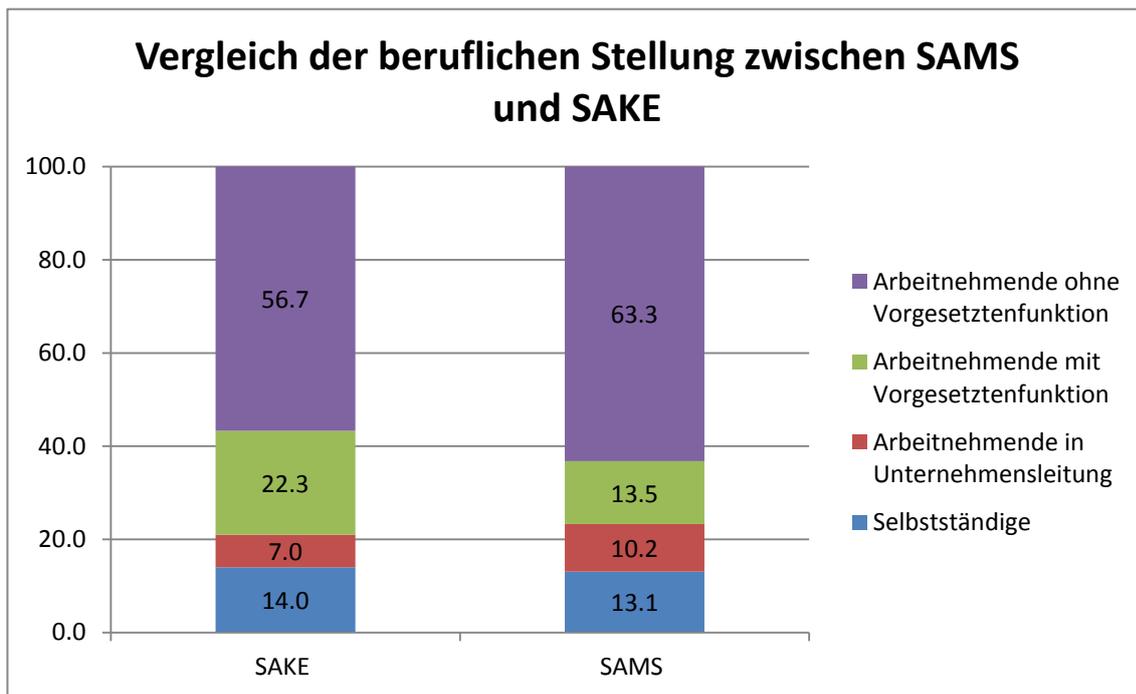


Abbildung 17: Vergleich der beruflichen Stellung zwischen SAMS und SAKE; Angabe in Prozent, SAMS: n=245, SAKE: n=4'227

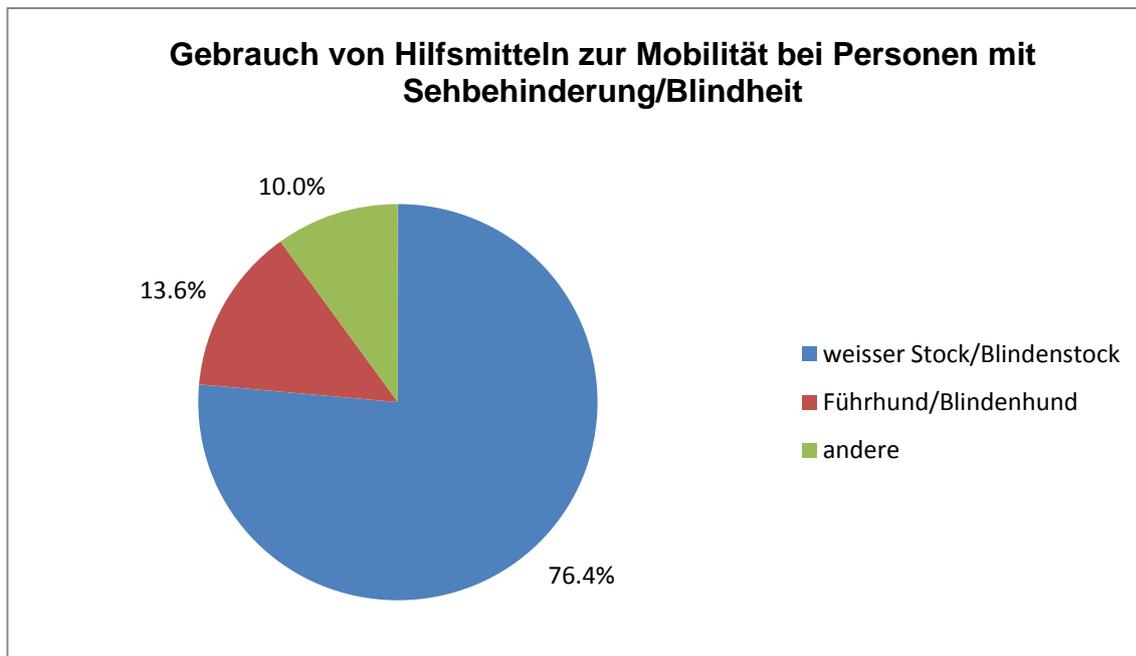


Abbildung 18: Angabe zur Verwendung von Hilfsmitteln zur Mobilität in Prozent; n=112

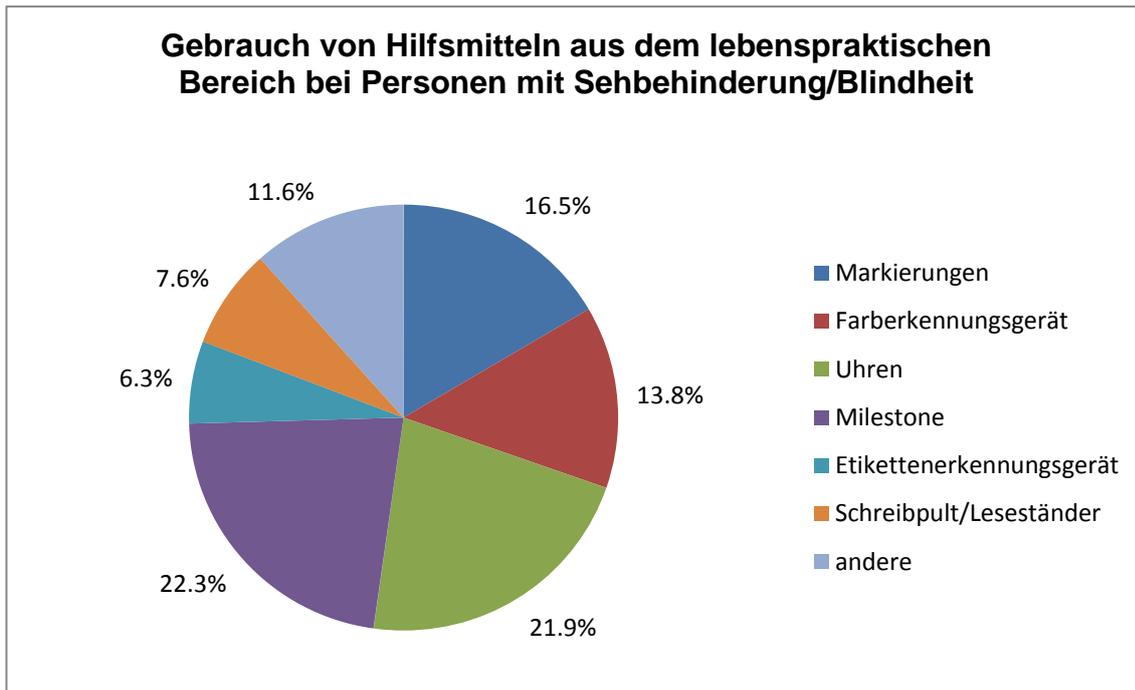


Abbildung 19: Angabe zur Verwendung von Hilfsmitteln aus dem lebenspraktischen Bereich in Prozent; n=88

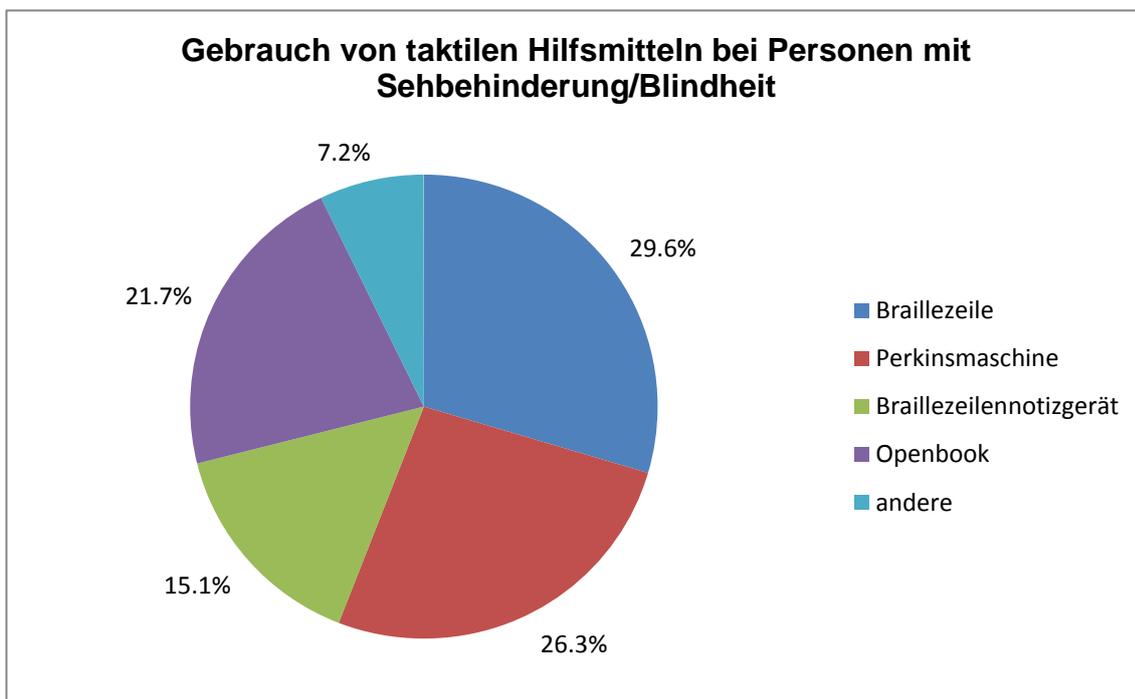


Abbildung 20: Angabe zur Verwendung von taktilen Hilfsmitteln in Prozent; n=62

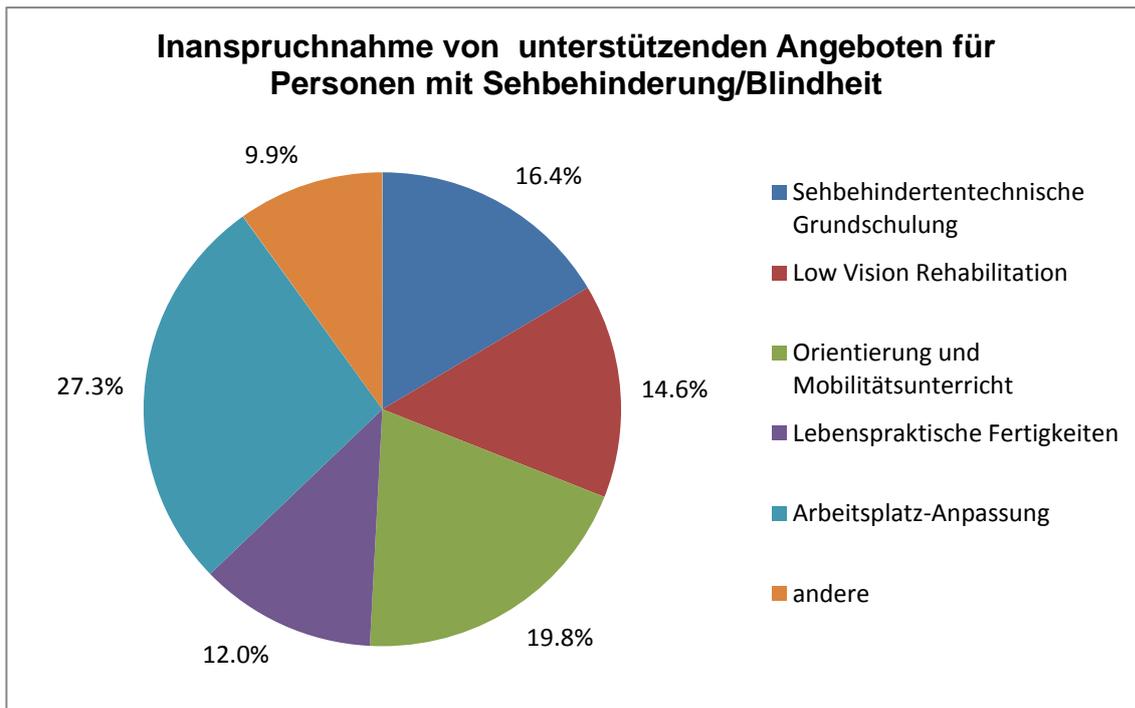


Abbildung 21: Angabe der in Anspruch genommenen Angebote zur Unterstützung in Prozent; n=230

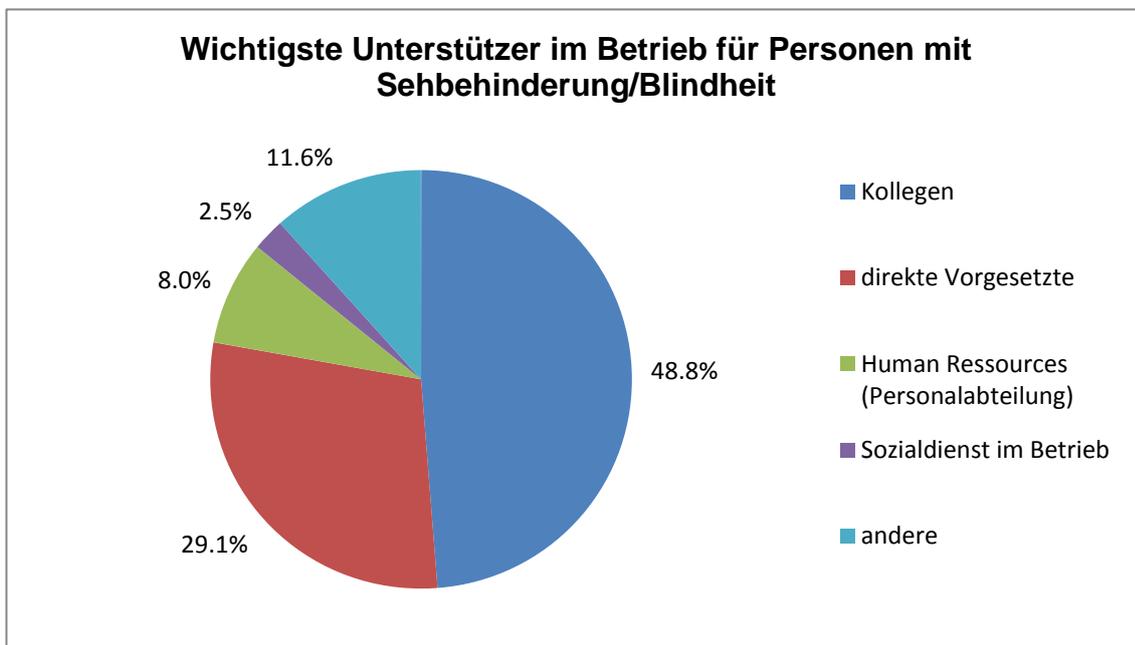


Abbildung 22: Angabe zu den wichtigsten Unterstützern im Betrieb in Prozent; n=237

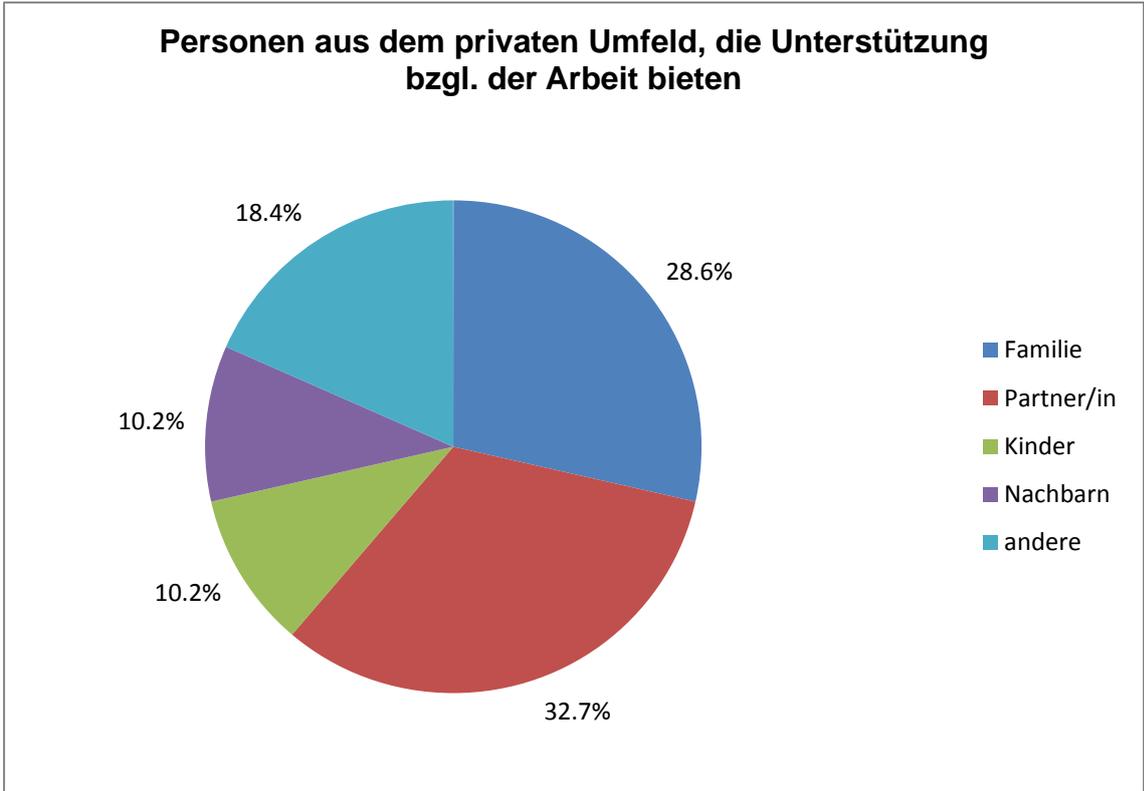


Abbildung 23: Angabe zu Personen aus dem privaten Umfeld, welche Unterstützung bieten bzgl. der Arbeit; n=88

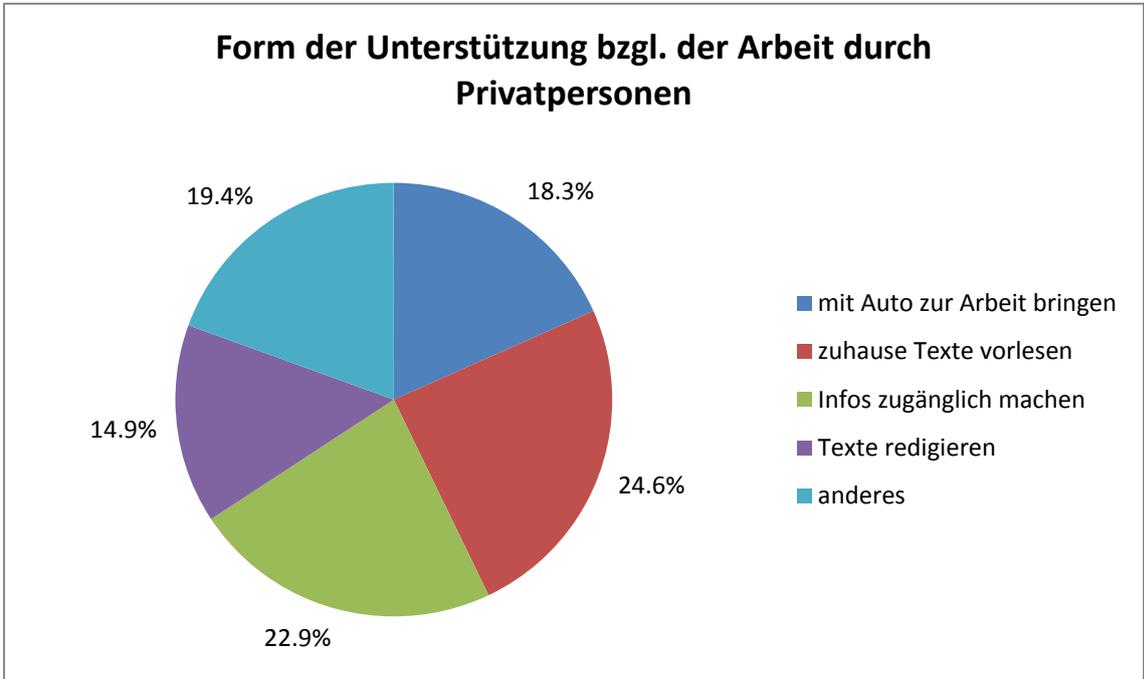


Abbildung 24: Angabe zur Form der Unterstützung bzgl. der Arbeit durch Privatpersonen in Prozent; n=88

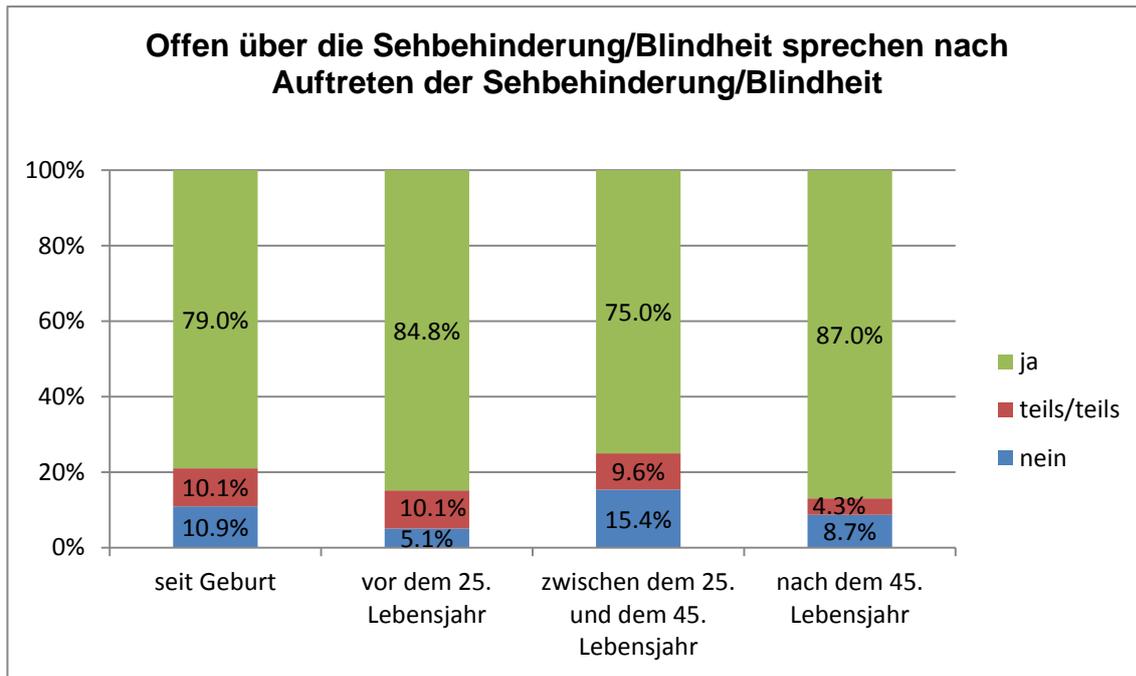


Abbildung 25: Offen reden über die Sehbehinderung/Blindheit nach Auftreten der Sehbehinderung/Blindheit; n=273

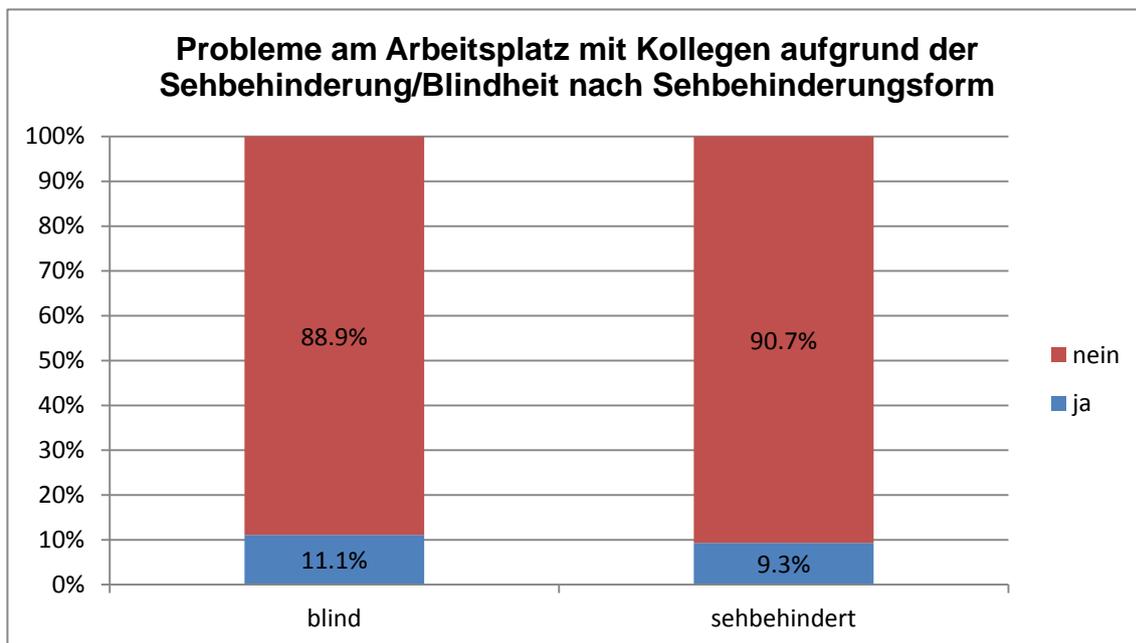


Abbildung 26: Probleme am Arbeitsplatz mit Kollegen aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit nach Sehbehinderungsform; n=249

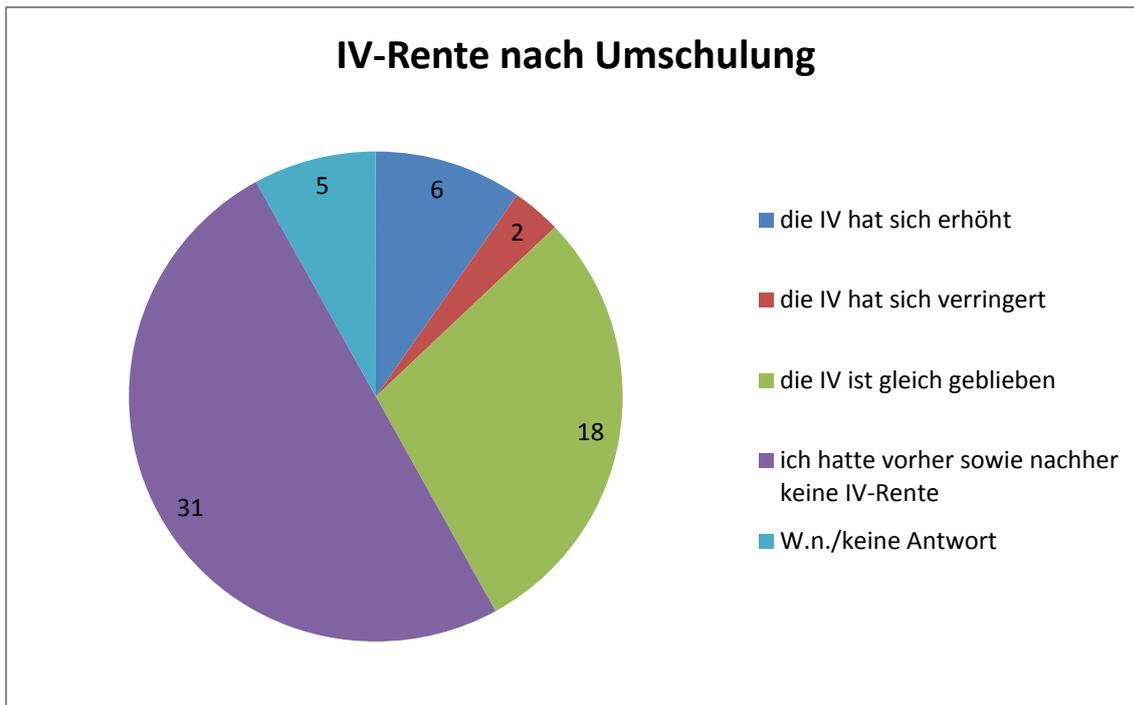


Abbildung 27: Kreisdiagramm zur IV-Rente nach einer Umschulung; Angabe in Häufigkeiten, n=62. In 50,0% der Fälle (n=31) konnte durch eine Umschulung eine IV-Berentung verhindert werden (vor und nach Umschulung keine IV-Rente bezogen).

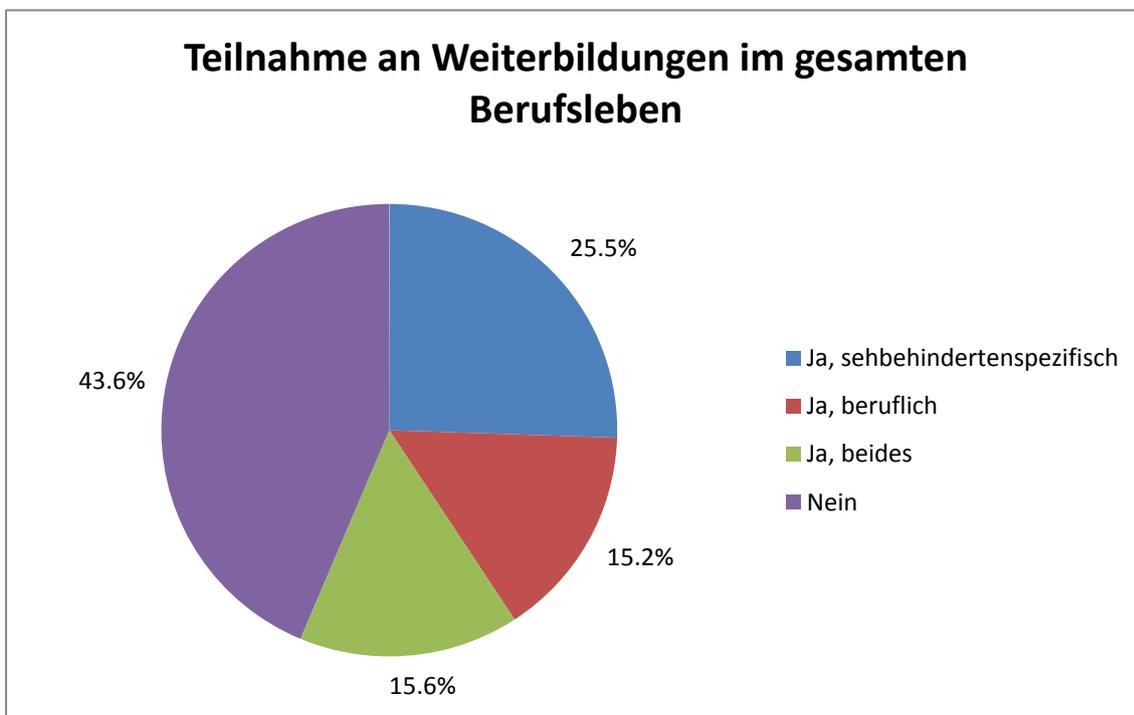


Abbildung 28: Kreisdiagramm zur Teilnahme an Weiterbildungen im gesamten Berufsleben, n=282

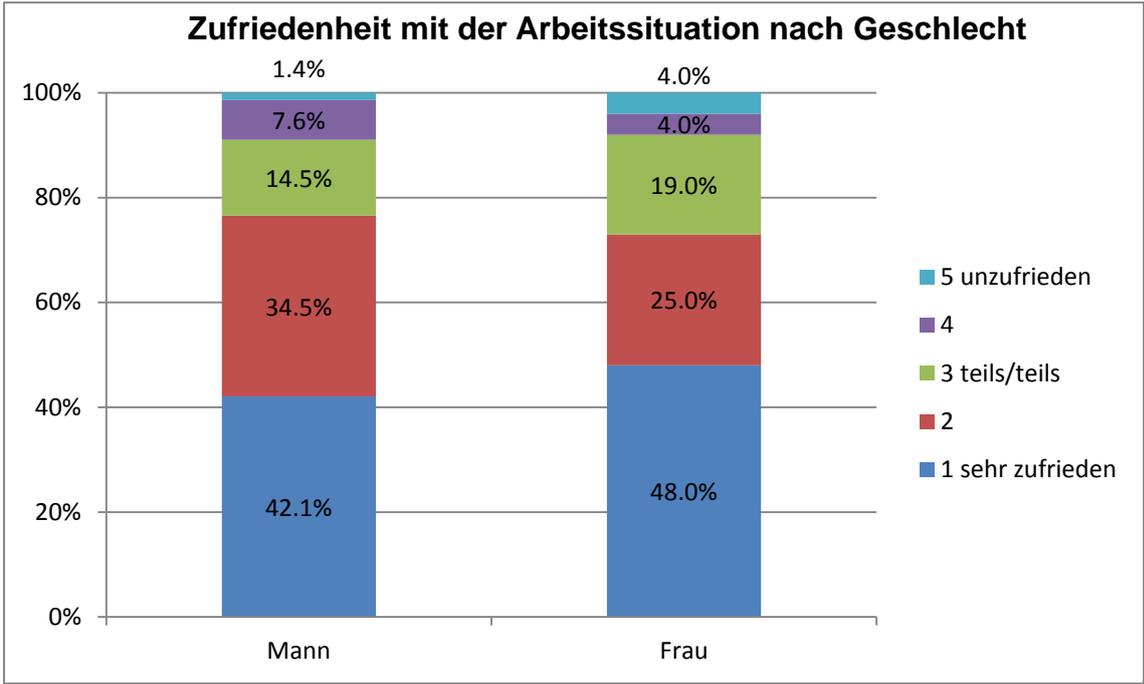


Abbildung 29: Zufriedenheit mit Arbeitssituation nach Geschlecht; n=245

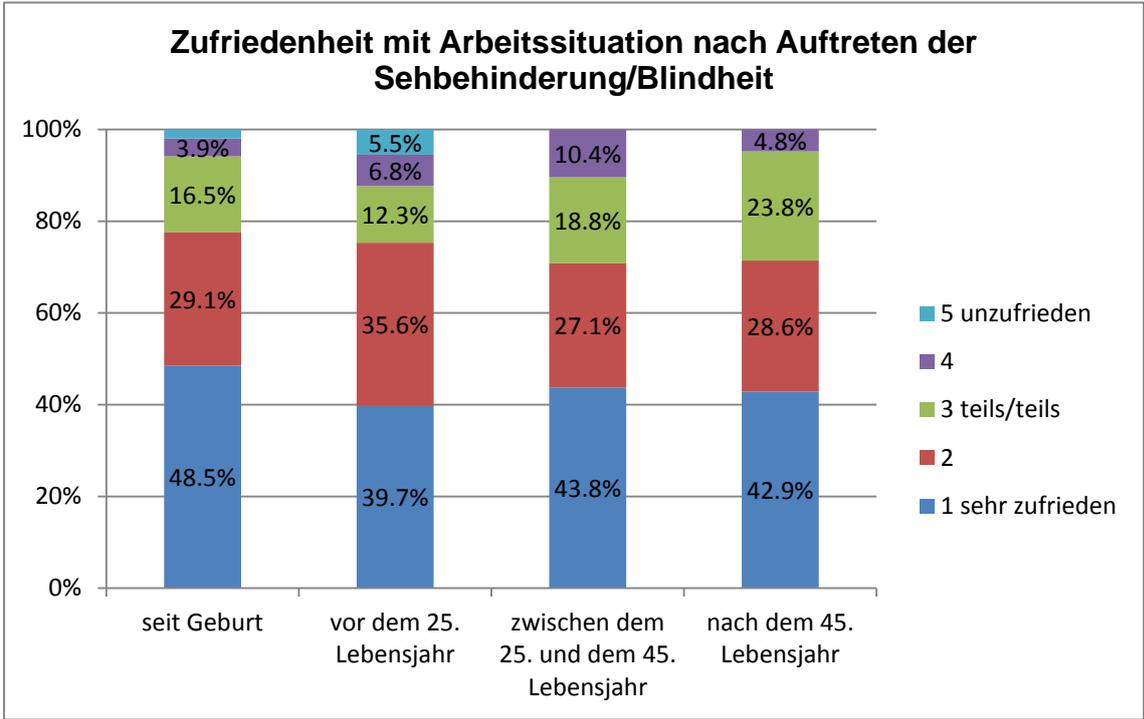


Abbildung 30: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Auftreten der Sehbehinderung/Blindheit; n=245

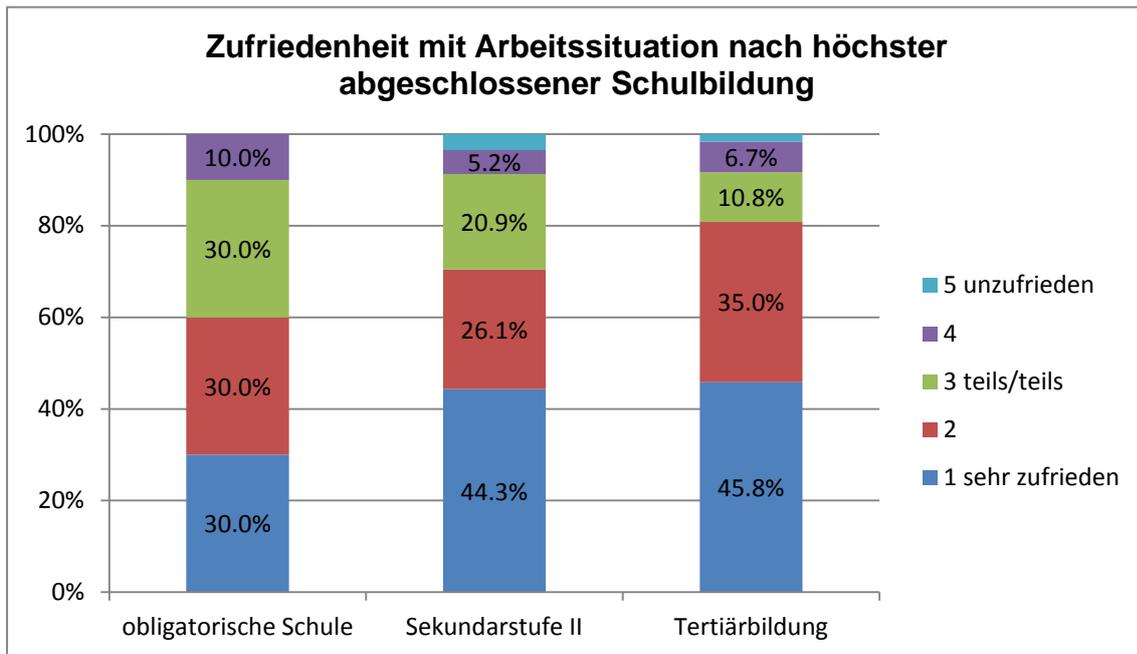


Abbildung 31: Zufriedenheit mit Arbeitssituation nach höchster abgeschlossener Schulbildung; n=245

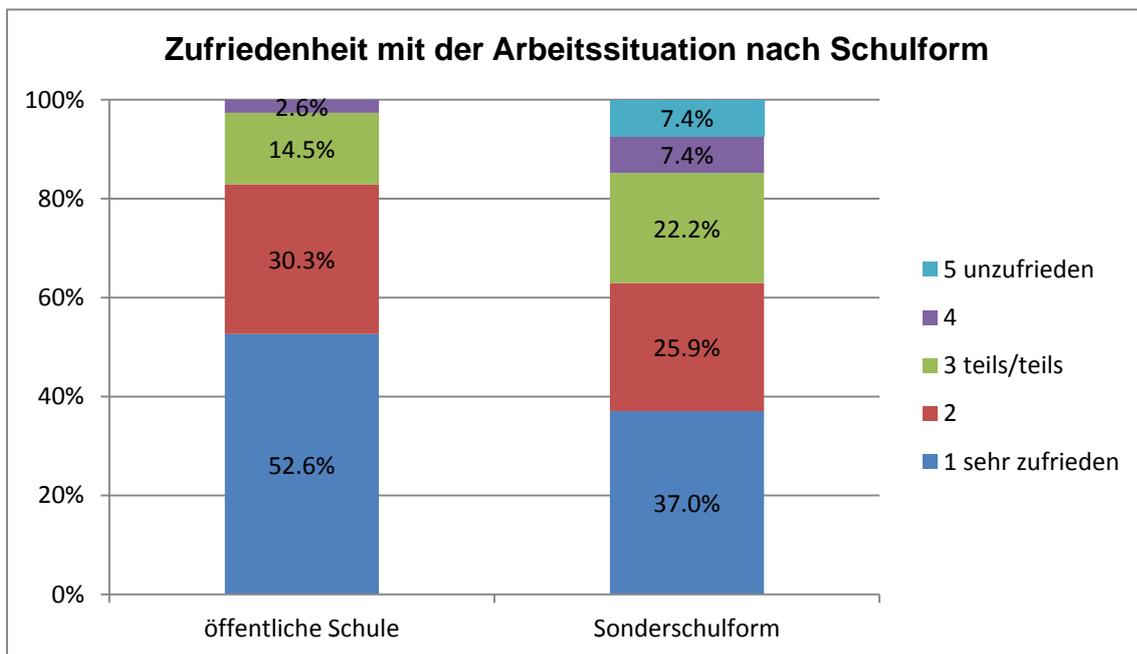


Abbildung 32: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Schulform (Sonderschulform= Sonderschule und Sonderklasse in öffentlicher Schule); n=103

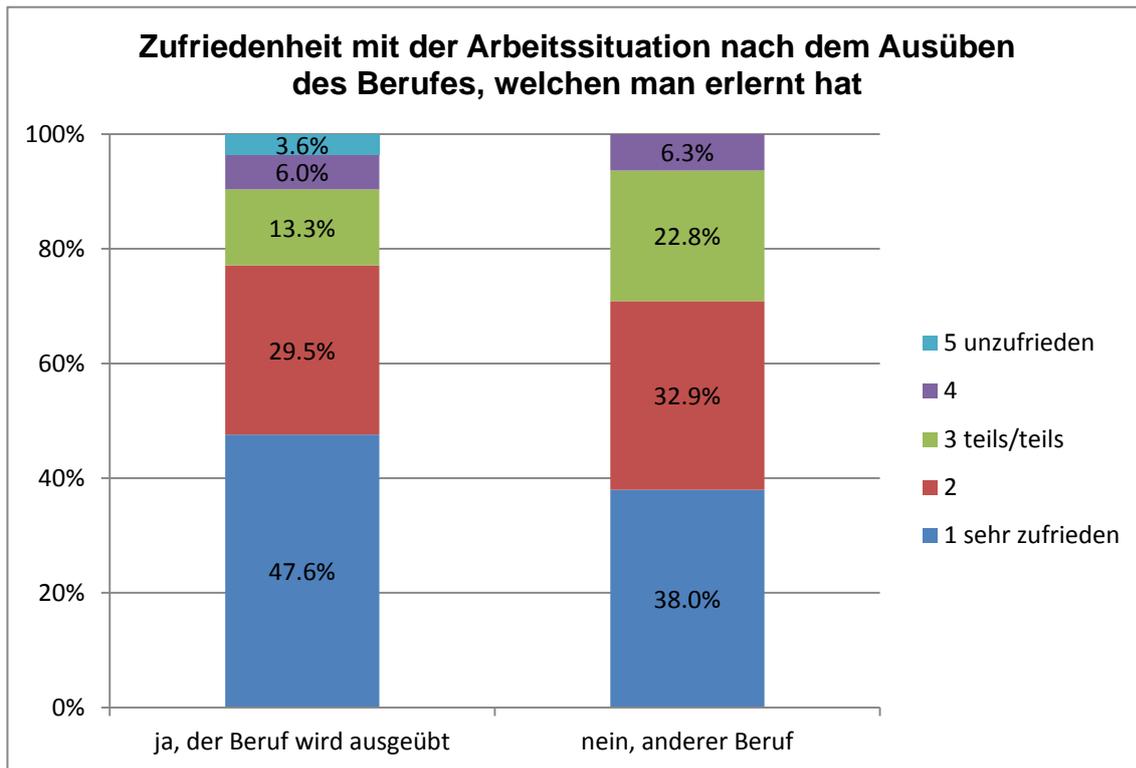


Abbildung 33: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach dem Ausüben des Berufes, welchen man erlernt hat; n=245

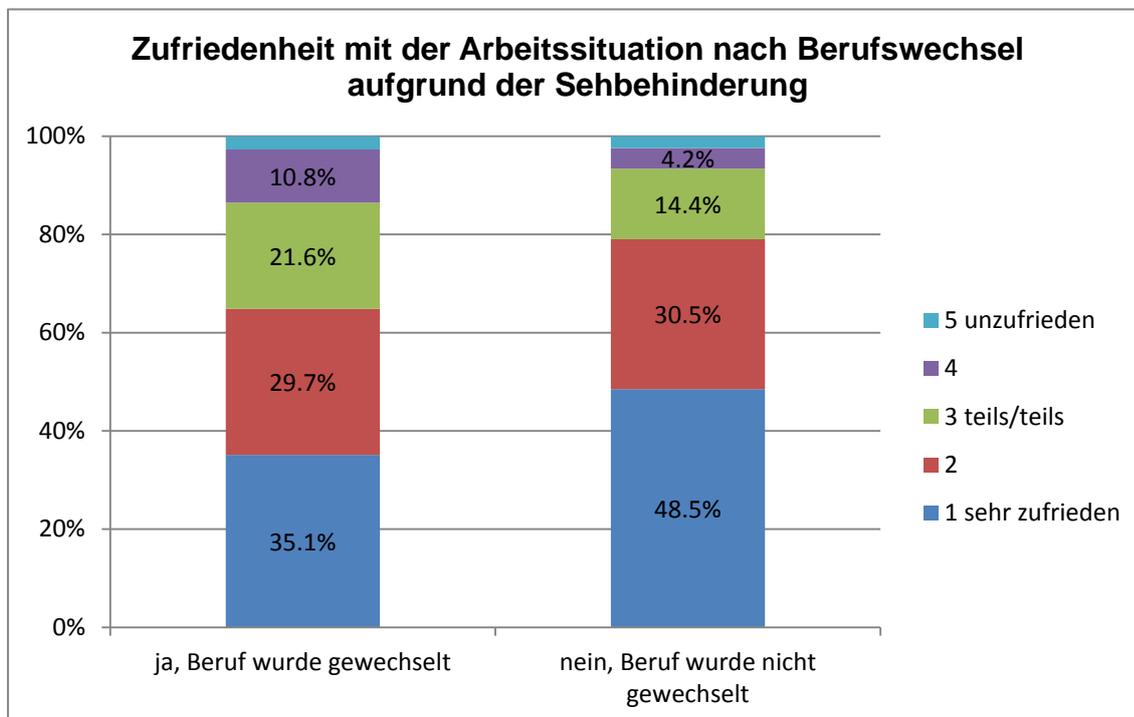


Abbildung 34: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Berufswechsel aufgrund der Sehbehinderung; n=241

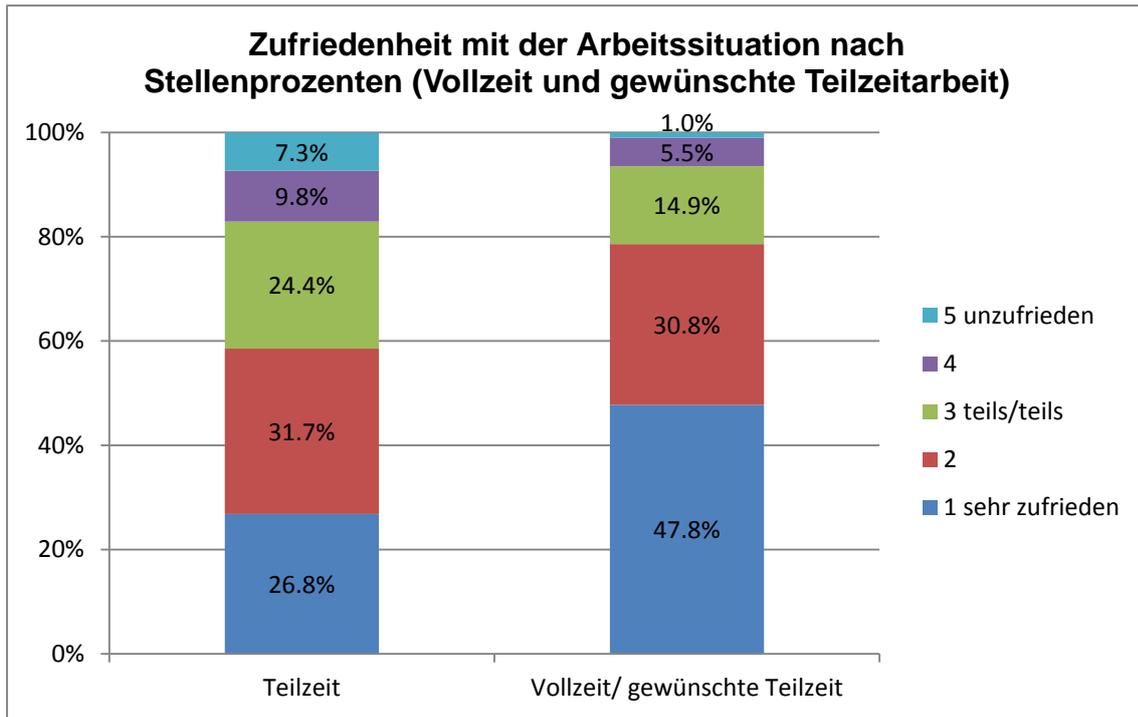


Abbildung 35: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation nach Stellenprozenten (Vollzeit und gewünschte Teilzeitarbeit); n=242

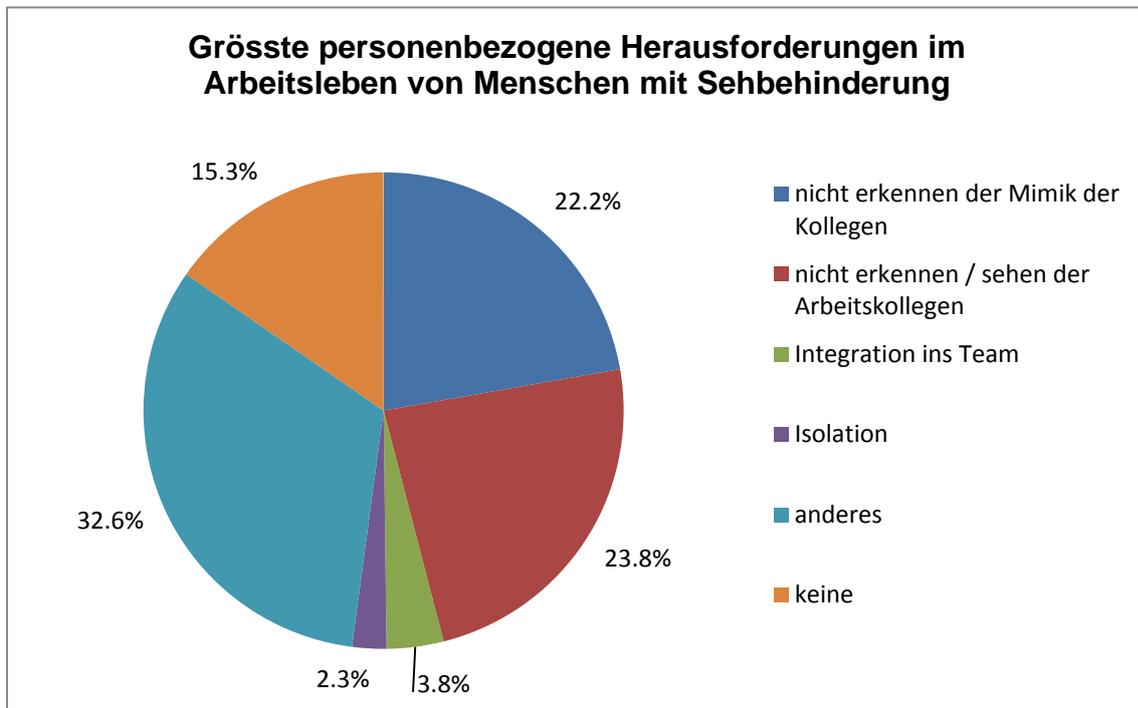


Abbildung 36: Kreisdiagramm über die grösste personenbezogenen Herausforderungen am Arbeitsplatz bei Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit; n=210

9.2 Tabellen

Tabelle 1: Fragebogenstruktur des SAMS-Fragebogen

Alle Befragten	
Informationen zum Interview	
Filterfragen zur Sehbehinderung	
Filterfragen zum Arbeitsmarktstatus	
Erwerbstätige und Erwerbslose/Nichterwerbspersonen, Angestellte und Selbstständige	
Beruf, berufliche Stellung	<ul style="list-style-type: none"> • Erlerner und ausgeübter Beruf • Erwerbsstatus (angestellt/selbstständig) • Anzahl unterstellte Personen • Mitglied der Geschäftsleitung • Dauer der Betriebszugehörigkeit
Arbeitsmarktmobilität:	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer der Arbeitslosigkeit • Anzahl Arbeitgeber/Stellen • Dauer der Erwerbs-/Berufstätigkeit
Form des Arbeitsvertrags	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer des Arbeitsvertrages • Bisher längstes Arbeitsverhältnis
Arbeitsvolumen	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsgrad • Einschränkung durch Sehbehinderung • Gewünschte Stellenprozente pro Woche
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtarbeit • Hindernisfreiheit/Unterstützung bzgl. Sehbehinderung (Arbeitsweg, Hilfsmittel, Gleichstellung, Infrastruktur im Betrieb etc.) • Kommunikation (Sehbehinderung bei Bewerbung, Verschlechterung der Sehbehinderung, Angst vor Stellenverlust, Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten) • Zufriedenheit am Arbeitsplatz
Betriebsinformationen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Tätigkeit des Betriebs • Betriebsgrösse • Kundenkontakt vorhanden • Anzahl von Personen mit Sehbehinderung/Behinderung
Arbeitssuche	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Arbeitssuche
Alle Befragten	
Soziodemographie (Alter, Geschlecht, Migration, Wohnsituation, Zivilstand, Bildung, Umschulung/Weiterbildungen, Einkommen)	
Weitere Behinderungen	

Tabelle 2: Ausschöpfungsrate zur standardisierten Telefonbefragung von SAMS

Anzahl verfügbare Adressen	428
Realisierte Interviews	282
Ausfälle (nicht erreicht, ungültige Telefonnummer u.a.)	92
Verweigerung	29
Entspricht nicht der Zielgruppe	25

Tabelle 3: Häufigkeitsangaben zur Soziodemographie der Personen mit Sehbeeinträchtigung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorien	Häufigkeit n	Prozent (%)
Geschlecht	Frau	117	41,5
	Mann	165	58,5
Interviewsprache	Französisch	58	20,6
	Deutsch	224	79,4
	Italienisch	0	0,0
Alter	20-39	56	19,9
	40-59	192	68,1
	>= 60	34	12,1
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Obligatorische Schule	16	5,7
	Sekundarstufe II	134	47,5
	Tertiärbildung	132	46,8
Ausprägung der Sehbeeinträchtigung	Leicht	27	9,6
	Mittel	71	25,2
	Stark	126	44,7
	Ich bin blind	55	19,5
	Weiss nicht (W.n.)/keine Antwort	3	1,1
Auftreten der Blindheit/Sehbeeinträchtigung	Seit Geburt	119	42,2
	< 25. Lj.	82	29,1
	25-45 Lj.	55	19,5
	> 45 Lj.	26	9,2
Nationalität	Schweizer/in	256	90,8
	Ausländische Nationalität	16	5,7
	Doppelbürger/in	10	3,5
Zivilstand	Ledig	97	34,4
	Verheiratet	130	46,1
	Eingetragene Partnerschaft	12	4,3
	Geschieden	32	11,3
	Gerichtlich getrennt	6	2,1
	Aufgelöste Partnerschaft	1	,4
	Verwitwet	3	1,1

Variable	Kategorien	Häufigkeit n	Prozent (%)
	W.n./keine Antwort	1	,4
Nettoeinkommen/Monat	Bis 1.000 Franken	22	7,8
	1.001-3.000	73	25,9
	3.001-5.000	75	26,6
	5.001-7.000	46	16,3
	7.001-10.000	33	11,7
	Mehr als 10.000 Franken	16	5,7
	Arbeite ohne Lohn	6	2,1
	W.n./keine Antwort	11	3,9
Erhalt einer IV Rente	Keine IV-Rente	163	57,8
	IV-Rente	119	42,2
		Mean (M)	SD²⁷
Durchschnittliches Haushalts-einkommen	n=160 Minimum: 20.000 Maximum: 240.000	104.148,8	40.630,56

Tabelle 4: Häufigkeitsauswertungen zur Arbeitsmarktmobilität/-status in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Arbeitsmarktstatus	Erwerbstätig	245	86,9
	Erwerbslose/Nichterwerbspersonen	37	13,1
Gesamtsumme		282	100,0
Grund der Erwerbslosigkeit	Arbeitslos	9	3,2
	Im Ruhestand	9	3,2
	Dauerinvalidität (nicht arbeitsfähig)	8	2,8
	Aus- Weiterbildung	6	2,1
	Sonstige familiäre oder persönliche Verpflichtungen	1	,4
	Andere Gründe	4	1,4
	Question skipped (Filterfrage)	245	86,9
Gesamtsumme		282	100,0
Erwerbstätigenstatus	Selbständig erwerbend (jetzt oder früher)	33	11,7
	Angestellt (jetzt oder früher)	249	88,3
Gesamtsumme		282	100,0
Form der Selbstständigkeit	Eigenes Unternehmen	23	69,7
	In familieneigenem Unternehmen	2	6,1
	Freiberuflich tätig	8	24,2
	Question skipped	249	
Gesamtsumme		282	
Art der Anstellung	In einem privaten Unternehmen	130	52,2
	In einem öffentlichen Unternehmen	95	38,2

²⁷ Standard Deviation

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Bei einem Verein	23	9,2
	W.n./keine Antwort	1	,4
	Question skipped	33	
Gesamtsumme		282	
Anzahl Arbeitsstellen in Vergangenheit			
	1	41	14,5
	2-5	173	61,3
	6-10	60	21,3
	11-20	6	2,1
	>20	1	,4
	Missing	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
längste Arbeitslosenphasen			
	Weniger als ein Monat	5	2,3
	1-6 Monate	48	22,1
	7->12 Monate	14	6,5
	1-< 3 Jahre	34	15,7
	3-<5 Jahre	4	1,8
	5 Jahre oder mehr	4	1,8
	Ich war noch nie arbeitslos	106	48,8
	W.n./keine Antwort	2	0,9
	Gesamtsumme	217	100,0
	Question skipped (Erwerbslose, < 1 Anstellung in Vergangenheit)	65	
Gesamtsumme		282	
Ausübung des Berufs, der erlernt wurde			
	Ja	193	68,4
	Nein	89	31,6
Gesamtsumme		282	100,0
längste Anstellung in Vergangenheit			
	1-6 Monate	31	11,4
	7-12 Monate	6	2,2
	13 Monate-<1,5 Jahre	2	,7
	1,5-< 3 Jahre	11	4,0
	3-< 6 Jahre	43	15,8
	6-< 9 Jahre	36	13,2
	9 und mehr Jahre	134	49,1
	W.n./keine Antwort	10	3,7
	Question skipped	9	
Gesamtsumme		282	

Tabelle 5: Häufigkeitsangaben zur Wirtschafts- und Dienstleistungsbranche der jeweiligen Betriebe, in den Personen mit Sehbehinderung/Blindheit tätig sind in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Wirtschaftsbranche	Land-/Forstwirtschaft	3	1,1
	Industrie/Herstellung von Branchen	28	9,9
	Erzeugung und Versorgung von Strom/Gas/Kältetechnik	2	,7
	Wasserversorgung/Abfallentsorgung	1	,4
	Baugewerbe	10	3,5
	Dienstleistungsbranche	237	84,0
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Dienstleistungsbranche	Handel/Reparatur	15	6,3
	Verkehr/Lagerei/Post	4	1,7
	Gastronomie	11	4,6
	Information/Kommunikation	13	5,5
	Banken/Versicherungen	8	3,4
	Immobilien	5	2,1
	Recht/Wirtschaftsprüf./Werbung/Wissenschaft/Ing. /F&E/Architektur	13	5,5
	Vermietung/Reisebüro/Arbeitskräftevermittlung/Sicherheit	2	,8
	Öffentliche Verwaltung	27	11,4
	Unterrichtswesen	28	11,8
	Gesundheits- und Sozialwesen	75	31,6
	Kunst/Unterhaltung/Sport/Museen/Bibliotheken/Casinos	5	2,1
	Sonstige Dienstleistung/Reparatur	27	11,4
	Botschaften/Internationale Organisation	1	,4
	W.n./keine Antwort	3	1,3
	Question skipped	45	
Gesamtsumme		282	

Tabelle 6: Häufigkeitsangaben zu Anstellungsbedingungen von Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Befristeter Vertrag	Ja	13	4,6
	Nein	255	90,4
	Trifft nicht zu	13	4,6
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Grund für befristete Stelle	Praktikum/Voluntariat	2	,7
	Stellvertretung	1	,4
	Befristetes Projekt	6	2,1
	Anderes	4	1,4
	Question skipped	269	95,4
Gesamtsumme		282	100,0
Arbeitsort	Daheim in Ihrer Privatwohnung	27	9,6

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Untermwegs/an wechselnden Arbeitsorten	18	6,4
	An einem festen Arbeitsort ausserhalb der eigenen Wohnung	236	83,7
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Schichtarbeit			
	Ja	21	7,4
	Nein	260	92,2
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Beschäftigungsgrad			
	Vollzeit	118	41,8
	Teilzeit	164	58,2
Gesamtsumme		282	100,0
Stellenprozente			
	0-10	6	3,7
	11-30	25	15,2
	31-50	69	42,1
	51-70	35	21,3
	71-90	27	16,5
	W.n./keine Angabe	2	1,2
	Question skipped	118	
Gesamtsumme		282	
Teilzeitarbeit aufgrund der Sehbeeinträchtigung			
	Ja	109	66,5
	Nein	54	32,9
	W.n./keine Antwort	1	,6
	Question skipped	118	
Gesamtsumme		282	
Bevorzugen einer Vollzeitstelle			
	Ja	41	27,2
	Nein	107	70,9
	W.n./keine Antwort	3	2,0
	Question skipped	131	
Gesamtsumme		282	
Arbeitszeit wie in Vertrag vereinbart			
	Ja	175	62,1
	Nein, mehr	63	22,3
	Nein, weniger	3	1,1
	Trifft nicht zu	35	12,4
	W.n./keine Antwort	6	2,1
Gesamtsumme		282	100,0
Mehr Zeit nötig aufgrund der Sehbehinderung, um Arbeit in guter Qualität durchzuführen			
	Ja	201	71,3
	Nein	77	27,3
	W.n./keine Antwort	4	1,4
Gesamtsumme		282	100,0

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Mehr Zeit wird vom Auftraggeber gewährt	Nein	29	10,3
	Ja	162	57,4
	Nicht nötig	81	28,7
	Trifft nicht zu	4	1,4
	W.n./keine Antwort	6	2,1
Gesamtsumme		282	100,0

Tabelle 7: Übersicht über den Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. der Stellenprozente und der befristeten Arbeitsverträge

Stellenprozente	SAKE (%)	SAMS (%)
Vollzeit	64,0	38,8
50-89%	20,9	23,3
<50%	15,1	37,1
W.n./keine Angabe	0	0,8
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige; Gesamtsumme bei SAKE n=4'625, bei SAMS n=245		
Befristete Arbeitsverträge	SAKE (%)	SAMS (%)
Befristet	7,9	5,2
Unbefristet	91,1	93,0
Trifft nicht zu/andere Vertragsform	0,3	1,9
W.n./keine Angabe	0,7	0
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige ohne Selbstständige; Gesamtsumme bei SAMS n=213, bei SAKE n=3'713		

Tabelle 8: Häufigkeitsangaben zur Kommunikation über die Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
offen reden über Sehbehinderung/Blindheit			
	Nein	27	9,6
	Teils/teils	26	9,2
	Ja	220	78,0
	W.n./keine Antwort	9	3,2
Gesamtsumme		282	100,0
Zeitpunkt, wann über Sehbehinderung informiert wurde			
sehbehinderte	Schon im Bewerbungsschreiben	56	27,2
	Im Bewerbungsgespräch	65	31,6
	Bei Arbeitsbeginn	13	6,3
	Als eine Arbeit schwer zu erledigen war	27	13,1
	noch nie	15	7,3
	Anderes (v.a. Sehbehinderung erst während Anstellung aufgetreten)	27	13,1
	W.n./keine Antwort	3	1,5
	Question skipped (Blinde und Selbstständige)	76	
Gesamtsumme		282	

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Ansprechen der Blindheit bereits im Bewerbungsschreiben			
Blinde	Ja	37	86,0
	Nein	4	9,3
	W.n./keine Antwort	2	4,6
	Question skipped (sehbehinderte und selbstständige)	239	
Gesamtsumme		282	
Personen im Betrieb, die über einer Verschlechterung der Sehbeeinträchtigung informiert werden			
	Enge Kollegen und Kolleginnen	13	6,2
	Nur Vorgesetzte	75	35,5
	Alle, die mit mir zu tun haben	61	28,9
	Niemand	11	5,2
	Trifft nicht zu, da keine Verschlechterung der Sehbeeinträchtigung	45	21,3
	W.n./keine Antwort	6	2,8
	Question skipped (blinde/Team <3)	71	
Gesamtsumme		282	
Erfolgen von Anpassungen nach Eintreten einer Verschlechterung der Sehbehinderung			
	Ja	85	57,0
	Nein	39	26,2
	W.n./keine Antwort	25	16,8
	Question skipped	133	
Gesamtsumme		282	
Hauptunterstützung für Anpassungen			
	Von offizieller Seite (Arbeitgebende)	37	43,5
	Von Arbeitskollegen und -kolleginnen	29	34,1
	Von anderen	8	9,4
	W.n./keine Antwort	11	12,9
	Question skipped	197	
Gesamtsumme		282	

Tabelle 9: Häufigkeitsangaben zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 1=sehr zufrieden bis 5=unzufrieden.			
	1 sehr zufrieden	109	44,5
	2	75	30,6
	3 teils/teils	40	16,3
	4	15	6,1
	5 unzufrieden	6	2,4
	Question skipped (Erwerbslose)	37	
Wahrnehmen von Unterschieden im Arbeitsleben zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	111	39,4
	Nein	138	48,9
	Trifft nicht zu	17	6,0

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	W.n./keine Antwort	16	5,7
Gefühl im Betrieb respektiert zu sein			
	Ja	251	89,0
	Nein	13	4,6
	Trifft nicht zu	9	3,2
	W.n./keine Antwort	9	3,2
Gefühl im Team integriert zu sein			
	Ja	248	87,9
	Nein	8	2,8
	Trifft nicht zu	11	3,9
	W.n./keine Antwort	15	5,3
Lohn als gerecht beurteilt			
	Ja	231	81,9
	Nein	36	12,8
	Trifft nicht zu	8	2,8
	W.n./keine Antwort	7	2,5
Befürchtungen Stelle/Aufträge zu verlieren aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	71	29,0
	Nein	172	70,2
	W.n./keine Antwort	2	0,8
	Question skipped (Erwerbslose)	37	
Befürchtungen keine Neuanstellung zu finden aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	189	67,0
	Nein	83	29,4
	W.n./keine Antwort	10	3,5
Haben oder hatten diese Befürchtungen Einfluss auf Ihren beruflichen Werdegang, insofern, dass Sie keine neue Anstellung suchen wollen?			
	Ja	114	60,3
	Nein	68	36,0
	W.n./keine Antwort	7	3,7
	Question skipped	93	
Wunsch nach anderem Arbeitsplatz			
	Ja (andere Branche)	12	4,9
	Ja (andere Firma)	24	9,8
	Ja (anderer Beruf)	25	10,2
	Nein	179	73,1
	W.n./keine Antwort	5	2,0
	Question skipped (Erwerbslose)	37	

Tabelle 10: Die grössten umweltbezogenen Herausforderungen am Arbeitsplatz bei Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit; n=282

Kategorie	Angabe in Prozent (%)
Schlechtes Licht	16,4
Mobilität	12,6
Softwareaktualisierungen	11,9
Unordnung	8,9
Gegenstände, die herumstehen	8,7
Arbeitsmittel	5,5
Kontakte mit externen Personen	5,0
Andere	16,2
Keine	14,8

Tabelle 11: Vergleich zwischen Menschen mit einer zusätzlichen Schwerhörigkeit und der gesamten Stichprobe bzgl. einiger Variablen zum Arbeitsleben

	Personen mit zusätzlicher Schwerhörigkeit		Gesamte Stichprobe	
	Häufigkeit (n)	Prozent (%)	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Lohn				
Bis 1000 Franken	3	17,6	22	7,8
1001-3000	6	35,3	73	25,9
3001-5000	4	23,5	75	26,6
5001-7000	2	11,8	46	16,3
7001-10.000	2	11,8	33	11,7
Mehr als 10.000 CHF	0	0,0	16	5,7
Arbeitet ohne Lohn			6	2,1
W.n./keine Angabe			11	3,9
Arbeitsmarktstatus				
Erwerbstätig	15	88,2	245	86,9
Erwerbslose/Nichterwerbspersonen	2	11,8	37	13,1
Beschäftigungsgrad				
Teilzeit	11	64,7	164	58,2
Vollzeit	6	35,3	118	41,8
Betriebszugehörigkeitsdauer				
0-6 Monate	0	0	18	7,3
7-12 Monate	0	0	7	2,9
1- < 3 Jahre	0	0	43	17,6
3 - < 6 Jahre	6	40,0	31	12,7
>= 6 Jahre	9	60,0	146	59,6
Erhalt einer IV Rente				
Keine IV-Rente	6	35,3	163	57,8
IV-Rente	11	64,7	119	42,2
Arbeitszufriedenheit				
1 sehr zufrieden	4	23,5	109	44,5
2	4	23,5	75	30,6
3 teils/teils	2	11,8	40	16,3
4	3	17,6	15	6,1
5 unzufrieden	2	11,8	6	2,4
Gefühl im Team integriert zu sein				
Ja	14	82,4	248	87,9
Nein	2	11,8	8	2,8
Trifft nicht zu	0	0	11	3,9

	Personen mit zusätzlicher Schwerhörigkeit		Gesamte Stichprobe	
	Häufigkeit (n)	Prozent (%)	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
W.n./keine Antwort	1	5,9	0	0
Lohn als gerecht beurteilen				
Ja	15	88,2	231	81,9
Nein	2	11,8	36	12,8
Trifft nicht zu			8	2,8
W.n./keine Antwort			7	2,5

Tabelle 12: IV: Anerkannter Invaliditätsgrad in 10%-Schritten, n=119

IV: anerkannter Invaliditätsgrad		
	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
0-10	9	7,6
11-20	1	,8
21-30	4	3,4
31-40	6	5,0
41-50	41	34,5
51-60	13	10,9
61-70	10	8,4
71-80	12	10,1
81-90	4	3,4
91-100	19	16,0
Gesamtsumme	119	100,0
Question skipped	163	
Gesamtsumme	282	

Tabelle 13: Erhalt einer IV-Rente nach Auftreten der Sehbehinderung/Blindheit, n=282, Angabe in Prozent

Variablen		IV-Rente, <=50, >50%			Gesamtsumme
		keine IV-Rente	<50%	>50%	
Auftreten der Sehbehinderung/Blindheit	seit Geburt	58,8	21,8	19,3	100,0
	vor dem 25. Lebensjahr	67,1	22,0	11,0	100,0
	zwischen dem 25. und dem 45. Lebensjahr	50,9	20,0	29,1	100,0
	nach dem 45. Lebensjahr	38,5	23,1	38,5	100,0
Gesamtsumme		57,8	21,6	20,6	100,0

Tabelle 14: Übersicht zum Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. des Nettolohns pro Monat (Total, Vollzeit und Teilzeit) in Prozent

Nettolohn in CHF	Total (%)		Vollzeit (%)		Teilzeit (%)	
	SAKE	SAMS	SAKE	SAMS	SAKE	SAMS
<1.000	6,9	9,0	0,0	0,0	21,5	14,6
1.001-3.000	15,0	26,9	2,3	11,1	42,1	37,3
3.001-5.000	32,9	27,3	36,3	23,2	25,7	30,0
5.001-7.000	25,5	15,9	33,8	21,1	7,9	12,7
7.001-10.000	12,6	11,0	17,4	23,2	2,2	3,3
>10.000	7,2	6,5	10,4	16,8	0,5	0,0
W.n./keine Angabe	0,0	3,3	0,0	5,3	0,0	2,0

Rechengrundlage nur Erwerbstätige; Gesamtsumme SAMS n=245, SAKE nicht angegeben

Tabelle 15: Häufigkeitsangabe zum Grund für den Stellenwechsel bei der letzten Anstellung in Prozent

Grund für Stellenwechsel bei letzter Anstellung	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Probleme aufgrund der Sehbeeinträchtigung	67	27,3
Unabhängig der Sehbeeinträchtigung und deren Herausforderungen am Arbeitsplatz	133	54,3
Beendigung des Arbeitsvertrags	36	14,7
W.n./keine Antwort	9	3,7
Question skipped (Erwerbslose)	37	
Gesamtsumme	282	

Tabelle 16: Übersicht über den Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. des Erwerbsstatus in Prozent

Erwerbsstatus	SAMS (%)	SAKE (%)
Erwerbstätige:		
Selbstständig	11,7	8,6
Arbeitnehmende	75,2	53,4
Nichterwerbstätige:		
Erwerbslose	3,2	2,8
Rentner/in	3,2	21,0
Restliche Nichterwerbstätige: (SAMS: Invalidität, sonstige familiäre Verpflichtungen, Aus-Weiterbildung) (SAKE: Mitarbeitende Familienmitglieder, Lehrlinge, In Ausbildung, Hausfrauen/-Männer, Andere Nichterwerbspersonen)	6,7	14,1

Die Gesamtsumme der SAMS-Daten ist n=282 und bei SAKE n=6.949.

Tabelle 17: Übersicht über den Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. der Tätigkeit in Wirtschaftssektoren in Prozent

Wirtschaftssektor	SAMS (%)	SAKE (%)
Sektor I	1,2	3,6
Sektor II	13,5	20,3
Sektor III	84,9	76,0
W.n./keine Angabe	0,4	0,1
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige; Gesamtsumme bei SAMS n=245, bei SAKE n=4'535		

Tabelle 18: Übersicht über den Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. der Tätigkeit in Wirtschaftsabschnitten nach NOGA in Prozent

Wirtschaftsabschnitte NOGA	SAMS (%)	SAKE (%)
A Land- und Forstwirtschaft	1,2	3,6
B-E Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	10,2	14,3
F Baugewerbe	3,3	6,0
G Handel, Reparaturgewerbe	5,3	12,7
H Verkehr und Lagerei	1,2	4,3
I Gastgewerbe	3,7	4,0
J Information und Kommunikation	4,9	3,6
K Kredit- und Versicherungsgewerbe	3,3	5,7
L/N Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	2,8	4,3
M Freiberufliche, wiss. und techn. DL	5,3	8,5
O/U Öff. Verwaltung, exterritoriale Körperschaften	9,4	5,1
– P Erziehung und Unterricht	9,8	7,8
– Q Gesundheits- und Sozialwesen	26,9	13,7
R/S/T Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	11,4	6,2
W. n./keine Angabe	0,4	0
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige; Gesamtsumme bei SAMS n=245, bei SAKE n=4'535		

Tabelle 19: Häufigkeitsangaben zu Betriebsinformationen in Prozent

Variable	Kategorien	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Kundenkontakt	Täglich	193	68,4
	1-2 Mal pro Woche	39	13,8
	2-3 Mal im Monat	13	4,6
	Seltener	12	4,3
	Nie	25	8,9
Gesamtsumme		282	100,0
Betriebsgrösse nach Anzahl Personen	1-2	26	9,2

Variable	Kategorien	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	3-7	39	13,8
	8-12	25	8,9
	13-19	19	6,7
	20-49	35	12,4
	50-99	28	9,9
	100 Personen oder mehr	107	37,9
	W.n./keine Antwort	3	1,1
Gesamtsumme		282	100,0
Weitere Personen mit Sehbehinderung im Betrieb			
	Keine weiteren	183	64,9
	1-5	47	16,7
	>5	14	5,0
	W.n./keine Antwort	38	13,5
Gesamtsumme		282	100,0
Betriebszugehörigkeitsdauer			
	0-6 Monate	18	7,3
	7-< 12 Monate	7	2,9
	1- < 3 Jahre	43	17,6
	3 - < 6 Jahre	31	12,6
	>= 6 Jahre	146	59,6
	Question skipped	37	
Gesamtsumme		282	
persönliche Kontakte haben Stelle/Kunden vermittelt			
	Ja	126	44,7
	Nein	154	54,6
	W.n./keine Antwort	2	,7
Gesamtsumme		282	100,0

Tabelle 20: Übersicht über den Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten nach Betriebszugehörigkeitsdauer in Prozent

Betriebszugehörigkeit	SAMS (%)	Betriebszugehörigkeit (andere Kategorien)	SAKE (%)
0-< 6 Monate	7,3	0-< 6 Monate	8,4
6-< 1 Jahr	2,9	6-< 1 Jahr	6,9
1-< 3 Jahre	17,6	1-< 3 Jahre	16,7
3-< 6 Jahre	12,6	3-< 5 Jahre	13,6
>= 6 Jahre	59,6	>= 5 Jahre	54,3
W.n./keine Angabe	0	W.n./keine Angabe	0,2
Berechnungsgrundlage sind nur Erwerbstätige; Gesamtsumme bei SAMS n=245, bei SAKE n=4'535			

Tabelle 21: Gründe für Teilzeitarbeit in Prozent; n=164

Grund für Teilzeitarbeit	Angabe in Prozent (%)
Sehbehinderung	66,5
familiäre Verpflichtungen	11,0
keinen Vollzeitjob gefunden	3,0
Ausbildung/Schule/Unterricht	2,4
Krankheit	2,4
sonstige persönliche Verpflichtungen	2,4
habe noch eine Nebentätigkeit	2,4
andere Gründe	9,8

Tabelle 22: Häufigkeitsangaben zur beruflichen Stellung von Personen mit Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Vorgesetztenfunktion	Ja	79	28,0
	Nein	203	72,0
Gesamtsumme		282	100,0
Anzahl an unterstellten Personen	Niemand	1	,4
	1-3	33	41,8
	4-10	29	36,7
	11-19	5	6,3
	20-49	6	7,5
	100 Personen und mehr	4	5,1
	W.n./keine Antwort	1	,4
	Question skipped	203	
Gesamtsumme		282	
Mitglied der Direktion/Geschäftsleitung	Ja	57	20,2
	Nein	224	79,4
	W.n./keine Antwort	1	,4
Aufstiegschancen im Betrieb	Ja	62	24,9
	Nein	168	67,5
	Trifft nicht zu	18	7,2
	W.n./keine Antwort	1	,4
	Question skipped	33	
Gesamtsumme		282	

Tabelle 23: Vergleich zwischen SAMS und SAKE-Daten bzgl. der beruflichen Stellung der Erwerbstätigen in Prozent

Berufliche Stellung nur Erwerbstätige	SAKE (%)	SAMS (%)
Selbstständige	14,0	13,1
Arbeitnehmende in Unternehmensleitung	7,0	10,2
Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion	22,3	13,5
Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion	56,7	63,3
Gesamtsumme bei SAKE n=4227 (exkl. Lehrlinge und Mitarbeitende Familienmitglieder) und bei SAMS n=245; Vorgesetztenfunktion (keine Selbstständigen und keine Unternehmensleitung enthalten)		

Tabelle 24: Häufigkeitsangaben zur Hindernisfreiheit am Arbeitsplatz in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Unterstützung für Arbeit notwendig			
	Nein	96	34,0
	Ja	185	65,6
	W.n./keine Antwort	1	,4
Gesamtsumme		282	100,0
Benützen von Hilfsmitteln			
	Nein	9	4,9
	Ja	176	95,1
	Question skipped	97	
Gesamtsumme		282	
Arbeit wird im Team auf Bedürfnisse angepasst			
	Ja	177	69,1
	Nein	71	27,7
	W.n./keine Antwort	8	3,1
	Question skipped	26	
Gesamtsumme		282	
Vorhandensein einer Person, die Unterstützung am Arbeitsplatz bietet			
	Ja	120	42,6
	Nein	147	52,1
	W.n./keine Antwort	15	5,3
Gesamtsumme		282	100,0
betriebliche und nicht betriebliche Informationen zugänglich			
	Ja	153	54,3
	Nein	58	20,6
	Trifft nicht zu	48	17,0
	W.n./keine Antwort	23	8,2
Gesamtsumme		282	100,0
alle Orte im Betrieb zugänglich			
	Ja	236	83,7
	Nein	32	11,3

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
	Trifft nicht zu	7	2,5
	W.n./keine Antwort	7	2,5
eingeschränkte Mobilität auf dem Arbeitsweg			
	Ja	138	48,9
	Nein	140	49,6
	W.n./keine Antwort	4	1,4
weitere spezielle Regelungen zur Ausübung der Erwerbstätigkeit			
	Nein	217	77,0
	Ja	63	22,3
	W.n./keine Antwort	2	0,7

Tabelle 25: Häufigkeitsangabe zur Verwendung von Hilfsmittel in Prozent; fehlende Fälle sind Personen, die angaben, keine Unterstützung zu benötigen

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Verwendung von optischen Hilfsmitteln			
	Ja	116	41,1
	Nein	60	21,3
	Question skipped	106	37,6
Verwendung elektronischer Hilfsmittel			
	Ja	158	56,0
	Nein	18	6,4
	Question skipped	106	37,6
Verwendung von Hilfsmittel für die Mobilität			
	Ja	112	39,7
	Nein	64	22,7
	Question skipped	106	37,6
Verwendung von Hilfsmitteln aus dem lebenspraktischen Bereich			
	Ja	88	31,2
	Nein	88	31,2
	Question skipped	106	37,6
Verwendung von taktilen Hilfsmitteln			
	Ja	62	22,0
	Nein	114	40,4
	Question skipped	106	37,6

Tabelle 26: Angabe der Verwendung von optischen Hilfsmitteln in Prozent; n=115

Kategorie	Angabe in Prozent (%)
Lupen	17,2
Lupenbrille	14,6
Monokular	8,7
angepasste Beleuchtung	17,2
Filtergläser	10,0
PC-Arbeitsbrille	8,1
Andere	6,8

Tabelle 27: Angabe zur Verwendung elektronischer Hilfsmittel in Prozent; n=157

Kategorie	Angabe in Prozent (%)
Vergößerungsprogramme	19,7
Sprachausgabeprogramme	20,8
Scanner/Finereader	11,8
Kiosk	7,5
Windows/Apple	18,5
Smartphone	16,7
Andere	4,9

Tabelle 28: Häufigkeitsangaben zur Interaktion im Betrieb bei Personen mit Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Unterschiedliche Behandlung von Vorgesetzten oder Auftraggebern zw. sehenden und nicht sehenden Kollegen			
	Ja (negativ)	30	10,6
	Ja (positiv)	46	16,3
	Nein	187	66,3
	W.n./keine Antwort	19	6,7
Gesamtsumme		282	100,0
Problemen am Arbeitsplatz mit Kollegen aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	24	9,4
	Nein	225	87,9
	W.n./keine Antwort	7	2,7
	Question skipped (Team<3)	26	
Gesamtsumme		282	
Direkt auf Probleme angesprochen oder über Vorgesetzten/Auftraggeber			
	Meistens direkt	149	58,2
	Meistens über Vorgesetzten	27	10,5
	W.n./keine Antwort	80	31,3
	Question skipped (Team>3)	26	
Gesamtsumme		282	

Tabelle 29: Häufigkeitsangabe zu beruflichen Umschulungen bei Personen mit Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Berufswechsel aufgrund der Sehbehinderung/Blindheit			
	Ja	85	30,1
	Nein	193	68,4
	W.n./keine Antwort	4	1,4
Besuch einer Umschulung bei Berufswechsel			
	Ja	62	72,9
	Nein	23	27,1
	Question skipped	197	
Nach Umschulung gleicher Lohn			
	Gleich	7	13,2
	Besser	19	35,8
	Weniger	24	45,3
	W.n./keine Antwort	3	5,7
	Question skipped (keine Umschulung, Erwerbslose)	229	
Nach Umschulung mehr, weniger oder gleiche Stellenprozente			
	Mehr	2	3,8
	Weniger	31	58,5
	Gleich viele Stellenprozente	18	34,0
	W.n./keine Antwort	2	3,8
	Question skipped (keine Umschulung, Erwerbslose)	229	
Nach Umschulung IV-Rente erhöht, verringert oder gleich			
	Erhöht	6	9,7
	Verringert	2	3,2
	Gleich	18	29,0
	Ich habe keine IV-Rente	31	50,0
	W.n./keine Antwort	5	8,1
	Question skipped (keine Umschulung)	220	
Nach Umschulung mit beruflicher Situation mehr, weniger oder gleich zufrieden			
	Mehr	23	43,4
	Weniger	12	22,6
	Gleich zufrieden	18	34,0
	Question skipped (keine Umschulung, Erwerbslose)	229	
Gesamtsumme		282	

Tabelle 30: Häufigkeitsangabe zu Weiterbildungen bei Personen mit Sehbehinderung/Blindheit in Prozent

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
Jemals Teilnahme an einer beruflichen oder einer sehbehindertenspezifischen Weiterbildung			
	Ja, sehbehindertenspezifisch	72	25,5
	Ja, beruflich	43	15,2
	Ja, beides	44	15,6
	Nein	123	43,6

Variable	Kategorie	Häufigkeit (n)	Prozent (%)
War eine berufliche Weiterbildung mit der Sehbehinderung/Blindheit gut möglich?			
	Ja	77	88,5
	Nein	8	9,2
	W.n./keine Antwort	2	2,3
	Question skipped	195	
Zeitpunkt der letzten beruflichen Weiterbildung			
	Weniger als ein Jahr	28	32,2
	1 - <3 Jahre	20	23,0
	3 - <5 Jahre	9	10,3
	>= 5Jahre	30	34,5
Zeit und Stunden für Weiterbildung im Vertrag vorgesehen			
	Ja	130	46,1
	Nein	143	50,7
	W.n./keine Antwort	9	3,2
gleicher Zugang zu Weiterbildung wie sehende Kollegen			
	Ja	198	79,5
	Nein	38	15,3
	W.n./keine Antwort	13	5,2
	Question skipped	33	

Tabelle 31: Häufigkeitsangabe zu Nennungen über die Wahrnehmung von Unterschieden im Arbeitsleben zwischen Personen mit und ohne einer Sehbehinderung/Blindheit; n=110

Kategorie	Angabe in Prozent (%)
Umgang mit Vorgesetzten	7,0
Lohn	8,8
auf Ausbildung angepasste Anstellung	9,6
Auswirkung auf Kundenkontakt (wenn vorhanden)	10,5
Aufstiegschancen	21,5
Möglichkeit für Stellenwechsel	23,7
Andere	15,8
trifft nicht zu	3,1

Tabelle 32: Ergebnisse der binär logistischen Regressionsmodelle; *: Signifikanzniveau: $p < 0,05$, **: Signifikanzniveau: $p < 0,01$

Arbeitszufriedenheit		Odds Ratio (univariat)	Odds Ratio (multipel)
Mehr Zeit gewährt vom Arbeitgeber	Nicht nötig	Ref.	
	Nein	0,25**	0,09**
	Ja	0,64	0,23*
Offen reden über die Sehbehinderung	Ja	Ref.	
	Nein	0,43	0,16**
	Teils/teils	0,80	0,59
Vollzeit oder gew. Teilzeitstelle		0,38**	3,00*

Nagelkerkes $R^2=0,23$, $N=146$			
Vollzeitstelle oder gewünschte Teilzeitstelle		Odds Ratio (univariat)	Odds Ratio (multipel)
Spezielle Regelungen zur Ausübung der Tätigkeit		0,45*	0,19**
Unterstützung nötig zur Arbeit		0,57	0,18*
Unterstützung durch Organisation jemals		0,25	0,16
Weiterbildung jemals	Beruflich	Ref.	
	Nein	0,65	0,33
	Nur sehbehindertenspezifisch	0,38*	0,15*
Arbeitszufriedenheit		2,60**	4,21**
Nagelkerkes $R^2=0,36$, $N=129$			
Angst keine Neuanstellung zu finden		Odds Ratio (univariat)	Odds Ratio (multipel)
Mehr Zeit gewährt vom Arbeitgeber	Nicht nötig	Ref.	
	Nein	2,26	1,66
	Ja	2,84**	2,47*
Erhalt einer IV-Rente		2,92**	2,62*
Unterstützung durch Organisation jemals		4,01**	4,04**
Arbeitszufriedenheit		0,35**	0,25**
Nagelkerkes $R^2=0,27$, $N=186$			
Lohn als gerecht empfinden		Odds Ratio (univariat)	Odds Ratio (multipel)
Auftreten der Sehbehinderung	Seit Geburt	Ref.	
	Vor 25. Lj.	1,16	0,49
	Zw. 25. und 45 Lj.	0,37*	0,17**
	Nach 45. Lj.	1,35	0,69
Offen reden über die Sehbehinderung	Ja	Ref.	
	Nein	0,39	0,18**
	Teils/teils	0,30*	0,18**
Unterstützung nötig zur Arbeit		0,34*	0,19**
Nagelkerkes $R^2=0,24$, $N=191$			
Arbeitslosigkeit in Vergangenheit		Odds Ratio (univariat)	Odds Ratio (multipel)
Erhalt einer IV-Rente		2,41**	2,94**
höchste abgeschlossene Schulbildung	Tertiärbildung	Ref.	
	Untere Sekundarstufe II	2,63**	2,72*
	Obere Sekundarstufe II	1,27	1,83
Auftreten der Sehbehinderung	Seit Geburt	Ref.	
	Vor 25. Lj.	0,41*	0,47
	Zw. 25. und 45 Lj.	1,01	0,75
	Nach 45. Lj.	0,41	0,17*
Nagelkerkes $R^2=0,18$, $N=189$			

Erhalt einer IV-Rente		Odds Ratio (univariat)	Odds Ratio (multipel)
Mehr Zeit gewährt vom Arbeitgeber	Nicht nötig	Ref.	
	Nein	2,48*	4,26
	Ja	3,05**	5,93**
Informationen zugänglich		1,99*	2,23
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Tertiärbildung	Ref.	
	Untere Sekundarstufe II	1,83*	2,32*
	Obere Sekundarstufe II	1,46	2,48
Geschlecht (männlich)		1,23	2,24
Auftreten der Sehbehinderung	Seit Geburt	Ref.	
	Vor 25. Lj.	0,7	0,39*
	Zw. 25. und 45 Lj.	1,38	1,65
	Nach 45. Lj.	2,29	3,9
Stellenprozente (Vollzeit)		0,27**	0,18 (p=0)
Nagelkerkes $R^2=0,39$, N=168			