

SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

Bericht zu Modul 5:
Vertiefende qualitative Interviews

Alireza Darvishy, School of Engineering ZHAW
Stephan Roth, School of Engineering ZHAW

Juni 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

(Seite ohne Inhalt)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Methodisches Vorgehen	5
2.1	Erhebungsmethode	5
2.2	Kriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner	5
2.3	Sample	5
2.4	Durchführung der Interviews	6
2.5	Datenaufbereitung und -auswertung	6
3	Ergebnisse	7
3.1	Personenbezogene Faktoren	7
3.1.1	Förderliche Faktoren	7
3.1.2	Hinderliche Faktoren	8
3.2	Arbeitgeberbezogene Faktoren	8
3.2.1	Förderliche Faktoren	8
3.2.2	Hinderliche Faktoren	9
3.3	Wege zum Arbeitsplatz, Technik am Arbeitsplatz, Barrierefreiheit	10
3.3.1	Förderliche Faktoren	10
3.3.2	Hinderliche Faktoren	10
3.4	Unterstützende Institutionen des Sehbehindertenwesens	11
3.4.1	Förderliche Faktoren	11
3.4.2	Hinderliche Faktoren	11
3.5	Umfeld (Familie, Freunde, Kolleginnen und Kollegen)	12
3.5.1	Förderliche Faktoren	12
3.5.2	Hinderliche Faktoren	12
4	Zusammenfassung und Diskussion	13
4.1	Schlüsselaussagen für förderliche Faktoren	13
4.2	Schlüsselaussagen für hinderliche Faktoren	13
4.3	Diskussion	14
	Literaturverzeichnis	15

1 Einleitung

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

In Modul 5 stehen folgende Forschungsfragen im Zentrum:

- Welche Faktoren begünstigen eine erfolgreiche Arbeitsbiographie bei Menschen mit einer Sehbehinderung oder Blindheit?
- Welche Faktoren sind hinderlich für eine erfolgreiche Arbeitsbiographie und können zu berufsbiographischen Brüchen im Leben von Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit führen? Wie gehen diese Menschen mit Umbruchphasen um und welche Unterstützung nehmen sie dabei in Anspruch?

Der erste Teil erklärt die im Modul 5 (qualitative Interviews) angewandte Forschungsmethodik genauer (Kapitel 2). Im Anschluss daran präsentiert das Kapitel 3 die wichtigsten Befunde aus den Interviews bezüglich der förderlichen und hinderlichen Faktoren. Im letzten Kapitel 4 erfolgt eine kurze Diskussion der Ergebnisse.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Erhebungsmethode

Die qualitativen Interviews wurden als offene Leitfadeninterviews gemäss [6] (S. 138-145) geführt. Das Vorgehen dabei bestand darin, jeweils am Anfang jedes Themenblockes mit einer möglichst offenen Frage zu beginnen, damit die Interviewpartnerinnen und -partner ihre Perspektive so frei wie möglich schildern können. Anschliessend an die offenen Fragen folgten dann sowohl immanente Fragen, die sich auf das von den Interviewten Erzählte bezogen, als auch exmanente Fragen, die den Fokus auf die Beantwortung der Forschungsfragen legten. Die vorbereiteten Interviewfragen wurde für die in Kapitel 2.3 beschriebenen beiden Gruppen in den Leitfäden [4] und [5] zusammengestellt. Bevor die definitiven Interviews stattfanden, wurden diese Leitfäden mittels eines Pretest-Interviews getestet und entsprechend angepasst.

2.2 Kriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner

Gemäss Forschungskonzept zu SAMS sind die Module 5 und 4 eng miteinander verknüpft, d.h. in Modul 5 wurden Personen befragt, die bereits in Modul 4 (standardisierte telefonische Befragung) involviert waren und dort ihr Einverständnis für eine nochmalige Befragung gaben. Um aus dem Pool von Modul 4 diejenigen Personen herauszufiltern, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage aus Modul 5 relevant sind, wurden daher gewisse Kriterien definiert, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Einerseits sollten Personen einbezogen werden, welche keine oder nur wenige Phasen von Arbeitslosigkeit erlebten und deren Arbeitszufriedenheit in ihrer Selbsteinschätzung sehr hoch ist (Gruppe 1). Diese Interviews sollen Aufschluss darüber geben, welche Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitsbiographie förderlich sind.

Andererseits sollten Personen befragt werden, welche zurzeit eine Phase der Arbeitslosigkeit erleben (Gruppe 2). Die Interviews mit dieser zweiten Gruppe sollen Erkenntnisse zu hinderlichen Faktoren generieren.

Konkret wurde folgendermassen vorgegangen: Im ersten Schritt wurden Adressen von Personen aus Modul 4 herausgefiltert, die bei der Frage nach der Arbeitszufriedenheit „sehr zufrieden“ angegeben haben (Gruppe 1) oder die aktuell arbeitslos sind (Gruppe 2). Im nächsten Schritt wurden aus den so generierten Adressen diejenigen Personen gestrichen, welche bereits in Modul 2 (qualitative Befragung) teilgenommen hatten. Dies, um zu vermeiden, dass einzelne Personen im Rahmen von SAMS dreimal befragt werden. Eine Zusatzadresse wurde auf Wunsch des SZB zusätzlich auf die Liste aufgenommen. Die so erstellte Adressliste umfasste für die erste Gruppe 28 und für die zweite Gruppe 12 Namen. Bei der definitiven Auswahl der 13 Personen wurde auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung (6 Frauen, 7 Männer), eine möglichst grosse Bandbreite in Bezug auf das Alter (34 bis 64 Jahre) und eine Verteilung über die Sprachregionen (12x Deutschschweiz, 1x französischsprachige Schweiz) geachtet. Von den total 13 angefragten Personen haben sich schliesslich alle dazu bereit erklärt, am Interview - bzw. in einem Fall am Pretest - von Modul 5 zu beteiligen.

2.3 Sample

Insgesamt wurden – der Pretest ausgeschlossen – 12 Personen interviewt. Davon haben 9 Personen eine integrative Schulbildung erhalten und 3 besuchten eine spezialisierte Schule für Sehbehinderte und Blinde. 2 Personen sind als Hilfsarbeiter tätig, 8 haben eine Lehre absolviert und 2 ein Studium gemacht. 4 Personen haben eine berufliche Umschulung absolviert, 2 davon als Hilfsarbeiter und 2 machten eine Lehre. 4 Personen besuchten nach ihrer Lehre noch eine oder mehrere nicht sehbehinderten-spezifische Weiterbildungen. 3 Personen sind zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos. 3 Personen arbeiten zu ca. 25%, 4 zu ca. 50% und 2 sind zu 100% angestellt.

Diese 12 Personen wurden in zwei Gruppen unterteilt. Die erste Gruppe umfasst 6 Personen mit einer

erfolgreichen Arbeitsbiographie. Die genauen Kriterien dafür im Folgenden:

- Personen, welche keine oder wenige Phasen der Arbeitslosigkeit erlebten
- Personen mit einer sehr hohen Arbeitszufriedenheit

In der anderen Gruppe hingegen wurden 6 Personen mit schwierigen Berufsverläufen befragt. Daher wurde nach folgendem Kriterium gefiltert:

- Personen, die zum Zeitpunkt der standardisierten Befragung (Modul 4) eine Phase der Arbeitslosigkeit erleben.

2.4 Durchführung der Interviews

Die qualitativen Interviews fanden vom 24. März bis und mit 22. April 2015 statt und wurden mit jeder interviewten Person einzeln gemäss dem Konzept [1] durchgeführt. Im Schnitt dauerten sie jeweils eine Stunde: das längste Interview dauerte 1 Stunde 38 Minuten, das kürzeste 34 Minuten. Um den Interviewten eine möglichst angenehme Umgebung zu ermöglichen, konnten sie den Interviewort selber auswählen. Von den 12 interviewten Personen haben 5 den Interviewer zu sich nach Hause eingeladen. Zu Beginn der Interviews wurde das Einverständnis zur Audioaufzeichnung eingeholt und die Interviewten informiert über die Dauer des Interviews sowie die Anonymisierung und die vertrauliche Handhabung der erfassten Daten. Rückblickend auf die durchgeführten Interviews kann gesagt werden, dass alle Interviewten sehr offen kommuniziert haben. Dies ermöglichte einen tiefen Einblick in ihre teilweise sehr persönlichen Erfahrungen, welcher im Rahmen der qualitativen Interviews angestrebt wurde.

2.5 Datenaufbereitung und -auswertung

Die Audioaufzeichnungen wurden gemäss der Transkriptionsschulung [2] wörtlich ins Hochdeutsche transkribiert. Anschliessend erfolgte die Auswertung in einem ersten Schritt im Sinne der strukturierenden Inhaltsanalyse [7] entlang folgender Kategorien:

- Soziodemographische Angaben (Geschlecht, Alter, Angaben zur Sehbehinderung/Blindheit)
- Berufliche Stationen
- Hinderliche/erschwerende sowie förderliche Faktoren für die berufliche Situation, den beruflichen Werdegang
 - Personenbezogene Faktoren
 - Arbeitgeberbezogene Faktoren
 - Wege zum Arbeitsplatz, Technik am Arbeitsplatz, Barrierefreiheit
 - Unterstützende Institutionen des Sehbehindertenwesens u.a.
 - Umfeld (Familie, Freunde, Kolleginnen und Kollegen)

In einem zweiten Schritt wurden induktiv in Anlehnung an die zusammenfassende Inhaltsanalyse [7] Unterkategorien gebildet. Die personenbezogenen Faktoren wurden wiederum aufgeteilt in einerseits physische Gegebenheiten, darunter fällt die körperliche, beziehungsweise gesundheitliche Verfassung, der Grad der Sehbehinderung und ähnliches. Die restlichen Faktoren wurden eingeteilt in Unterkategorien, welche eher die psychische Verfassung oder Charaktereigenschaften tangieren.

Für die arbeitgeberbezogenen Faktoren wurden gleichermassen zwei Unterkategorien gebildet, welche einerseits aus „harten“ Bedingungen bestehen, wie beispielsweise der Lohn oder das Pensum, und andererseits zwischenmenschliche Beziehungen betreffen, wie die Beziehung zu Vorgesetzten oder zu den Mitarbeitenden, die Kommunikation und derartiges.

3 Ergebnisse

In diesem Kapitel sind die Ergebnisse aus den 12 Interviews zusammengefasst. Die Gliederung erfolgt entlang der für die Auswertung formulierten Kategorien aus Kapitel 2.5. Innerhalb der einzelnen Kategorien werden jeweils zuerst die förderlichen und dann die hinderlichen Faktoren dargestellt. Diese Faktoren wurden aus den 12 Interviews extrahiert, d.h. es gibt bei beiden Gruppen (Gruppe der „Erfolgreichen“ und Gruppe mit schwierigen Arbeitsverläufen) jeweils sowohl hinderliche als auch förderliche Faktoren im Berufsleben.

3.1 Personenbezogene Faktoren

Zu den personenbezogenen Faktoren werden Wahrnehmungen, Denk- und Handlungsweisen der betreffenden Person gezählt, aber auch ihre körperliche Verfassung (Art der Sehbehinderung, Zeitpunkt der Sehbehinderung u.a.).

3.1.1 Förderliche Faktoren

Kreativität, Flexibilität und proaktives Verhalten: Als wichtige Faktoren wurden ermittelt, wie flexibel Personen auf neue Gegebenheiten, vor allem eine Verschlechterung der Sehfähigkeit, reagieren, welche kreativen Lösungen sie für ihre neuen Probleme finden und ob sie proaktiv ihre Zukunft planen. Zum Beispiel hat eine interviewte Person, als sie das Arbeitspensum bedingt durch die Sehbehinderung nicht mehr bewältigen konnte, selbst eine Lösung gesucht und gefunden. Die von ihr vorgeschlagene Art der Teilzeitbeschäftigung mit der Möglichkeit von flexiblen Pausen zur Erholung der belasteten Augen, wurde von ihrem Arbeitgeber unmittelbar umgesetzt. Dabei spielte der Umstand, dass die interviewte Person schon seit mehreren Jahren an dieser Arbeitsstelle tätig war, sicher eine grosse Rolle für das unkomplizierte Entgegenkommen durch ihren Arbeitgeber. Als sich bei einer anderen interviewten Person abzeichnete, dass eine laufende Ausbildung wegen der Sehbehinderung eventuell abgebrochen werden muss, suchte sie auf kreative Art und Weise Alternativen. "Ich bin einfach mal sonst zur IV gegangen. Dann schauten wir, was es denn für Varianten gebe, falls ich die Ausbildung nicht weiter machen kann." Das zweite Beispiel beschreibt ein ausgeprägtes proaktives Verhalten, bei dem die interviewte Person auch die fernere Zukunft mit möglichen Veränderungen der Sehfähigkeit berücksichtigt und dazu mögliche Lösungen erarbeitet. Ein vorwärts gerichtetes, zukunftsorientiertes Verhalten hilft dabei, sich einer verschlechterten Sehfähigkeit besser anpassen zu können; zum Beispiel indem die betroffene Person sich fragt, was sie noch tun kann und sich nicht mit der Vergangenheit und den Tätigkeiten, die sie nicht mehr ausüben kann, befasst.

Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung: Eine erste Gruppe von Interviewten, welche ihre Sehbehinderung schon seit Geburt haben, gaben an, dass sich ihnen die Frage der Akzeptanz nicht stellt und für sie somit noch nie ein Problem war. Das Blindsein ist für sie der normale Zustand und muss darum nicht hinterfragt werden. „Einen Normalsehenden würde man auch nicht fragen: hast du deine Situation akzeptiert, wie sie ist?“ Bei einer zweiten Gruppe hat ein Schlüsselerlebnis zur Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung geführt. So hat eine interviewte Person während der Basisschulung in einem Zentrum für Sehbehinderte die eigene Situation mit derjenigen von anderen Seh- oder Mehrfachbehinderten verglichen und daraus geschlossen: "Eigentlich bin ich gar nicht so schlecht dran. Mit der Sehbehinderung kann ich im Leben noch durchkommen." Weiter führte ein Unfall infolge der fortschreitenden Sehbehinderung dazu, dass die Arbeitskollegen nach dem Grund des Unfalls fragten. Die interviewte Person entschied sich darauf, ihre bis dahin versteckt gehaltene Sehbehinderung den Arbeitskollegen offenzulegen und somit in der Öffentlichkeit dazu zu stehen. Weitere Situationen sind Beispiele dazu, wie sich die Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung ganz unterschiedlich zeigen kann. So hat eine interviewte Person nach eigenen Aussagen die Sehbehinderung akzeptiert. Sie zeigt im Umgang mit anderen Sehbehinderten ein speziell einfühlsames Verhalten. „Nur wenn ich mit den Leuten vom Blindenbund unterwegs bin, nehme ich den Signalstock raus. Man ist so irgendwie solidarischer mit den anderen.“ Doch die Akzeptanz der Sehbehinderung bedeutet nicht, dass das Leben der interviewten Personen dadurch hindernisfrei ist. Hindernisse auf vertrauten Wegen, wie zum Beispiel ein parkierter Lastwagen auf dem Trottoir, machen die Interviewten wütend, dies obwohl

sie die Sehbehinderung akzeptieren.

Es wurde die folgende Beobachtung gemacht: sobald eine interviewte Person ihre Sehbehinderung akzeptierte, wurde es für sie einfacher, andere Personen, wie zum Beispiel Arbeitskolleginnen und -kollegen, über die Sehbehinderung aufzuklären, von ihnen Hilfe einzufordern und diese auch anzunehmen.

3.1.2 Hinderliche Faktoren

Nicht Kommunikation der Sehbehinderung: Das Nicht-Kommunizieren des immer schlechter werdenden Sehvermögens kann zum Beispiel zum Verlust der Arbeitsstelle führen. „Ich habe gekündigt und meine Gründe niemandem dargelegt.“ Eine andere interviewte Person sieht im „der Umwelt die Sehbehinderung nicht zu signalisieren“ ein Problem, weil dann wegen dem Unwissen kein Entgegenkommen oder Hilfeleistung erfolgen kann.

Mangelnde Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung: Wie bereits bei den förderlichen Faktoren, spielt auch bei den hinderlichen Faktoren die Akzeptanz der Sehbehinderung eine grundlegende Rolle. Eine degenerativ fortschreitende Sehbehinderung wird von der betroffenen Person unterschiedlich akzeptiert. Während die eine interviewte Person aussagte, dass sie sich nicht darum kümmere, muss eine andere interviewte Person die veränderte Situation für sich immer wieder von neuem akzeptieren. Für eine weitere interviewte Personen hängt die eigene Akzeptanz der Sehbehinderung täglich stark davon ab, wie die Mitmenschen auf die Sehbehinderung reagieren: bei positiven Reaktionen kann die interviewte Person ihre Sehbehinderung einfacher akzeptieren, wohingegen ihr das bei negativen Reaktion schwer fällt. Eine interviewte Person gab offen zu, Schwierigkeiten mit der Akzeptanz der Sehbehinderung zu haben. „Ich finde es nicht lustig so wie es ist. Es ist wahnsinnig einschränkend und lässt wichtige Lebensbereiche aus. Da würde ich lügen, zusagen: ich habe es akzeptiert.“

Angst vor Stigmatisierung: Eine interviewte Person fühlt sich beim Benützen des Signalstocks stigmatisiert und verwendet ihn daher wenn möglich nicht. „Ich habe auch schon blöde Situationen erlebt: da kommt ein Fremder helfen und zwar so ein übertriebenes, proaktives Helfen.“

Selbstmitleid: Interessant ist der Fakt, dass nur eine der 12 interviewten Personen angegeben hat, Selbstmitleid zu haben.

3.2 Arbeitgeberbezogene Faktoren

In diesem Kapitel werden Befunde betreffend den Arbeitsbedingungen, der Haltung der Vorgesetzten sowie die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen näher beleuchtet. Diese Aspekte wurden grob unterteilt in: Arbeitsbedingungen (Arbeit an sich, Lohn, Arbeitspensum), Umgangsformen (Kommunikation mit dem Vorgesetzten und Kollegen sowie deren Haltung). Diese Unterteilung dient dazu, einen Überblick über Bedingungen und Umgangsformen im Betrieb zu finden, welche die Arbeitszufriedenheit begünstigen aber auch hindern können.

3.2.1 Förderliche Faktoren

Arbeitsbedingung - Anerkennen der spezifischen Bedürfnisse: Eine interviewte Person hat, bedingt durch ihre Sehbehinderung, einen Mehraufwand beim Erledigen seiner Arbeit. Die dazu benötigte Zeit wird ihr vom Arbeitgeber ohne weiteres zugestanden. Auch ein grösserer Bildschirm wurde vom Arbeitgeber einer anderen interviewten Person speditiv beschafft. Weitere Interviewte äussern sich positiv über ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen, weil sie die benötigte Unterstützung bekommen. Diese Beispiele zeigen mehrfach, dass die von den Interviewten benötigte Hilfe gewährt wird. Trotz dem Drang nach Selbstständigkeit sind die Interviewten froh, wenn die Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen auf ihre Bedürfnisse eingehen.

Arbeitsbedingung - Flexibles Arbeitsmodell: Dieser Faktor beinhaltet auch flexible Arbeitszeiten sowie ein flexibler Arbeitsort, welcher es ermöglicht, am Arbeitsplatz oder zu Hause arbeiten zu können. Die Interviewten machen von den flexiblen Arbeitszeiten gerne Gebrauch, falls ein solches Modell bereits besteht. Gerade bei einer Verschlechterung der Sehfähigkeit ermöglicht eine Reduktion des Arbeits-

pensums durch eine Teilzeitanstellung die zusätzlich benötigten Ausgleichs- und Ruhephasen. „Ich habe jetzt einen Ausgleich gefunden, welchen ich früher nicht hatte.“ Der Wunsch nach einem flexiblen Arbeitsort ist bei den interviewten Personen nicht vorhanden. Gründe dazu wurden in den Interviews nicht genannt. Auf die teilweise Nachfrage gaben die Interviewten an, dass ein flexibler Arbeitsort auch gar nicht zur Verfügung steht.

Arbeitsbedingung - Keine ständige Kontrolle: Die Interviewten sehen es als Vertrauensbeweis, wenn sie soweit wie möglich selbstständig arbeiten dürfen ohne ständige Kontrolle durch andere Mitarbeitende oder Vorgesetzte. „Ich kann sehr selbstständig arbeiten. Es ist ein schönes Gefühl, Verantwortung zu haben.“

Arbeitsbedingung - Fairer Lohn: Für die Interviewten weniger relevant war die Frage, ob sie im Vergleich zu ihren anderen Arbeitskolleginnen und -kollegen gleich viel verdienen. Sie vermuteten zu meist etwa gleich viel Lohn zu erhalten. Den erhaltenen Lohn beurteilen sie durchwegs als angemessen.

Umgangsformen - Gute Integration: Als wichtiger Faktor wurde von den Interviewten die gute Integration in das Arbeitsteam genannt. Die Interviewten sind erfreut, wenn sie mit der Sehbehinderung von ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen voll akzeptiert werden. Eine schöne Erfahrung ist, wenn die Arbeitskolleginnen und -kollegen gar die Sehbehinderung der Interviewten vergessen. „Dann merke ich einfach, man wird als Mensch wahrgenommen und nicht die Sehbehinderung.“ Die gute Integration ins Team ist aber zu einem grossen Teil auch abhängig vom Engagement der Interviewten. So erwähnt eine interviewte Person beispielsweise, dass sie manchmal auch über „den eigenen Schatten springen muss“, um an Aktivitäten (z.B. in die Pause gehen) teilzunehmen, die für sie anstrengend sind,

Umgangsformen - Chancengleichheit: Die Interviewten haben in ihrem Berufsleben durch ihre Arbeitgeber durchwegs die gleichen Chancen erhalten wie Nicht-Sehbehinderte. Dieses Ergebnis ist allerdings auf das kleine Sample zurückzuführen und nicht generalisierbar.

Hinweis: Die geäusserten Meinungen zum flexiblen Arbeitsort und der Lohngleichheit mögen erstauen und sollen insbesondere mit den Resultaten aus Modul 4 verglichen werden.

3.2.2 Hinderliche Faktoren

Arbeitsbedingungen - Starres Arbeitsmodell: In einigen Fällen war es so, dass Arbeitsstellen wegen eines zu hohen Pensums nicht angenommen werden konnten. „Ich hätte 80% arbeiten müssen und das kann ich nicht. Dann haben sie gesagt, 80% oder gar nicht.“

Arbeitsbedingungen - Voreingenommenheit: Eine Umschulung in einen anderen Beruf verfehlte in einigen Fällen das Ziel, der betreffenden Person eine neue Arbeitsstelle zu vermitteln. Beispielsweise versucht eine interviewte Person trotz erfolgreichem Zusatzabschluss seit längerer Zeit erfolglos, eine neue Stelle zu finden. Als möglichen Grund für den Misserfolg gibt sie die bei den potentiellen Arbeitgebern vorhandenen Vorbehalte gegenüber Sehbehinderten an.

Umgangsformen - Mangelndes Verständnis durch Vorgesetzte: Hinderlich für die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation waren des Öfteren der Wechsel von direkten oder höheren Vorgesetzten. Solche Veränderungen bringen mit sich, dass das Verständnis für die Sehbehinderung sowie die zwischenmenschliche Beziehung komplett neu aufgebaut werden müssen. Gelang dies nicht, war zum Beispiel bei einer interviewten Person sogar der Verlust der Arbeitsstelle eine Folge davon. „Infolge einer Neuorganisation hat es auch einen neuen Chef gegeben. Und dann haben eigentlich die Probleme angefangen.“

3.3 Wege zum Arbeitsplatz, Technik am Arbeitsplatz, Barrierefreiheit

Dieses Kapitel betrachtet verschiedene Bereiche der Barrierefreiheit, welche im Zusammenhang mit der Arbeit eine Rolle spielen. Dies sind: Barrierefreiheit des Arbeitswegs (öffentlicher Verkehr, Länge des Arbeitsweges), Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes (ergonomische Aspekte des Arbeitsplatzes, Internet, Intranet, Dokumente etc.) und Gebäudezugänglichkeit (Lift, Beschriftungen, Lichtverhältnisse etc.). Wieder werden zuerst diejenigen Faktoren präsentiert, die sich für eine hohe Arbeitszufriedenheit als förderlich erwiesen haben. Danach erfolgt die Diskussion der Faktoren, die dies eher behindern.

3.3.1 Förderliche Faktoren

Benützen der öffentlichen Verkehrsmittel: Viele Interviewte benützen für ihre Mobilität, so auch auf ihrem Arbeitsweg, die öffentlichen Verkehrsmittel. Der Weg zur Arbeit stellt für sie kaum ein Problem dar. Sie berücksichtigen jedoch bei der Wahl des Arbeits- oder Wohnortes, dass sie möglichst nahe am öffentlichen Verkehr wohnen und nicht an stark frequentierten Orten umsteigen müssen. „Das würde enorm viel Energie brauchen, jeden Tag durch den Pendlerverkehr durch den Bahnhof zu gehen.“

Hindernisfreier Arbeitsplatz: An ihrem Arbeitsplatz können sich alle arbeitstätigen Interviewten ohne Probleme bewegen. Insbesondere in einem Gebäude mit vorwiegend hindernisfreier Architektur gelingt dies besonders gut: „Wir haben einen Lift, es gibt keine Stufen. Alles ist flach, also kein Problem.“

Einsatz von assistierenden Technologien: Die arbeitstätigen Interviewten setzen auf ihrem Arbeitsweg und an ihrem Arbeitsplatz unterschiedliche assistierende Technologien (Hilfsmittel) ein. Eine Gruppe von Interviewten setzt eher viele, eine andere Gruppe eher wenige assistierende Technologien ein. Beide Gruppen verwenden die assistierenden Technologien mehrmals täglich. Beim Arbeitgeber muss auch hier Verständnis vorhanden sein, um die Installation einer spezifischen assistierenden Technologie, wie zum Beispiel eines Screenreaders (Vorlesesoftware), zuzulassen. Auch andere assistierende Technologien, wie spezielle Lampen oder Blendschutz-Rollläden, müssen installiert werden dürfen.

3.3.2 Hinderliche Faktoren

Fehlende Sensibilisierung: Bei der Schulung von neuer Software muss auf die speziellen Bedürfnisse von Sehbehinderten eingegangen werden. Dies bedingt auch ein vertieftes Verständnis der Kursleiterinnen und -leiter. „Weil ich nicht so gut sehe, kann ich nicht jeden Kurs mitmachen.“

Barriere im öffentlichen Verkehr: Wegen dem Wechsel von den alten SBB-Abfahrtsanzeigen vom Umklapp-Mechanismus auf LCD-Anzeigen konnte eine interviewte Person die Abfahrtsanzeigen nicht mehr lesen. Sie musste sich stattdessen eine andere Informationsquelle suchen. Damit die Interviewten weiterhin gerne und oft mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sein können, sollte beim Einsatz von neuen Technologien die Barrierefreiheit (hier: Farbkontrast) unbedingt berücksichtigt werden.

Fehlendes Verständnis: Weil eine der interviewte Person befristet angestellt war, wollte ihr Arbeitgeber ein Hilfsmittel nicht beschaffen. „Mein Arbeitgeber hatte immer im Hinterkopf: sie geht ja dann wieder.“ Dem Arbeitgeber war nicht klar, dass die assistierende Technologie nicht optional, sondern eine Voraussetzung zum Erledigen der täglichen Arbeit ist.

Einsatz von assistierenden Technologien nicht möglich: Wegen betrieblichen Einschränkungen vor allem im IT-Bereich ist es teilweise nicht möglich gewesen, dass die Interviewten die benötigte assistierende Technologie installieren konnten.

Hinweis: Erstaunen mag, dass keine der interviewten Personen speziell auf die Barrierefreiheit von neuer Software infolge Update oder Neueinführung hingewiesen hat. Diese fehlende Aussage sollte auch mit den Ergebnissen aus Modul 4 verglichen werden.

3.4 Unterstützende Institutionen des Sehbehindertenwesens

Dieses Kapitel soll sich auf die im Interview erwähnten Institutionen des Sehbehindertenwesens fokussieren. Einerseits interessiert hier die Frage, mit welchen dieser Institutionen die Interviewten in Kontakt standen und andererseits, wie sie die Unterstützung erlebt haben. Zudem soll darauf hingewiesen werden, welche Institutionen es geschafft haben, den Betroffenen direkt oder indirekt eine passende Stelle zu vermitteln und wo dieses Vorhaben nichts gebracht hat.

3.4.1 Förderliche Faktoren

Auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Hilfe: Sehr gute Erfahrungen haben die Interviewten gemacht, wenn ein Berater sogar persönlich die benötigte Hilfe vor Ort bei ihnen am Arbeitsplatz abklärte. „Die zuständige Person für Low-Vision ist vorbeigekommen und hat dann Vorschläge gemacht. Als Blendschutz habe ich Innen-Rollläden bekommen und zusätzlich eine Ständerlampe.“

Schnelle, unkomplizierte Hilfe: Als bei einigen der Interviewten eine starke Verschlechterung der Sehbehinderung entrat, waren sie auf eine möglichst unmittelbare Hilfe angewiesen. Diese Hilfe haben sie zum Beispiel in Form einer Schulung bei der Sehbehindertenhilfe Basel meist schnell erhalten.

Langjähriger Bezug zu einer Betreuungsperson: Positiv wirkt sich auch aus, wenn Hilfesuchende bei einer Institution über mehrere Jahre die gleiche Ansprechperson haben. So kann im Laufe der Zeit ein vertieftes Vertrauensverhältnis entstehen. „Von der einen Person hatte ich die Telefonnummer, unter der ich sie im Notfall auch mitten in der Nacht hätte anrufen können.“

Als Ergänzung folgt nun eine Auflistung der Institutionen, welche von den Interviewten als besonders hilfreich eingestuft werden:

1. Sehbehindertenhilfe SBH, Basel¹
2. Kantonale und regionale Beratungsstellen: Kanton Bern², Kanton Zürich³, Ostschweizer Blindenfürsorgeverein⁴
3. Invalidenversicherung IV⁵
4. Centrevue⁶

Weiter wurde die Organisation Pro Infirmis⁷ genannt, welche insbesondere zu den Rechten und Pflichten von Sehbehinderten und Blinden Auskunft geben kann. Auch die IV konnte in vielen Fällen helfen, obwohl deren Effizienz und Zielgerichtetheit teilweise bemängelt wurde. Zusätzlich haben die Interviewten Firmen lobend erwähnt, die im Bereich assistierende Technologien für Sehbehinderte tätig sind (z.B. Accesstech in Luzern⁸).

3.4.2 Hinderliche Faktoren

Fehlender Überblick über die Zuständigkeit der Institutionen: Das Hauptproblem für die Interviewten ist, dass ihnen zwar zahlreiche Institutionen mit unterschiedlichen Hilfsangeboten zur Verfügung stehen, aber der Überblick über diese fast gänzlich fehlt. Welche Beratungsstelle eine interviewte Person letztendlich wählte, war daher meist Zufall. Dies bringt infolgedessen auch erhebliche Unterschiede in der Qualität und im Umfang der Beratung. Ein Beispiel dafür ist die Hilflosenentschädigung, welche sehbehinderten Personen zusteht. Viele von ihnen wurden über die Möglichkeit einer Antragsstellung nicht ausreichend informiert und beantragen diese aufgrund von Unwissenheit nicht. „Ich habe erst mit 40 herausgefunden, dass ich Hilflosenentschädigung zugut habe.“ (Person mit einer Sehbehinderung seit Geburt).

¹ www.sbh-basel.ch

² www.brsb.ch

³ www.zuercher-sehhilfe.ch

⁴ www.obvita.ch

⁵ www.bsv.admin.ch/themen/iv

⁶ <http://centrevue.ch>

⁷ www.proinfirmis.ch

⁸ www.accesstech.ch

Fehlendes Wissen bei Institutionen, die nicht auf Sehbehinderte ausgerichtet sind: Interviewte machten beim RAV (Regionale Arbeitsvermittlungsstelle) teilweise die Erfahrung, dass die Angestellten mit den speziellen Anforderungen von sehbehinderten Personen überfordert waren und daher keine funktionierende Hilfe bieten konnten.

Streitigkeiten brauchen Energie: Mehrere Interviewte sind der Ansicht, dass bei den Institutionen die Angestellten bei einem Treffen mit ihnen mangelnd vorbereitet waren und dadurch die Effizienz der Beratung sehr stark litt. Weiter stellten sie fest, dass teilweise für kleine Kosten unverhältnismässig aufwändige Abklärungen stattfanden. So wurde einer interviewten Person ein Software-Update von der IV zuerst verwehrt. Erst nach aufwändigen Abklärungen (mehrere Gerichtsentscheide) mit Kosten in der Höhe von mehreren tausend Franken wurde dem Antrag schlussendlich stattgegeben. „Es ging um einige hundert Franken für ein Software-Update. So eine Sache daraus zu machen, da habe ich die Welt nicht mehr verstanden.“

3.5 Umfeld (Familie, Freunde, Kolleginnen und Kollegen)

Dieser Abschnitt befasst sich damit, wie die Personen des näheren Umfeldes den Interviewten Hilfe auf dem beruflichen Werdegang leisten können. Unter „Umfeld“ werden hier die Arbeitskolleginnen und -kollegen, Freundinnen und Freunde aber auch die Familie verstanden.

3.5.1 Förderliche Faktoren

Hilfsbereite Arbeitskollegen: Die grösste Unterstützung im Berufsleben erhalten die Interviewten durch ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen. Als beispielsweise einer interviewten Person gekündigt wurde, haben sie ihre Arbeitskollegen gefragt: „Sollen wir dich verteidigen?“. Weiter haben die Interviewten angegeben, dass sie am Arbeitsplatz die Hilfe erhalten, die sie anfordern.

Vermittlung einer Arbeitsstelle durch Verwandte: Eine interviewte Person hat dank dem Hinweis aus ihrer Verwandtschaft eine neue Arbeitsstelle gefunden. Obwohl ihr die Branche unbekannt war, konnte sie sich beim neuen Arbeitgeber vorstellen und ist jetzt seit mittlerweile 12 Jahren dort tätig.

Frühe Unterstützung durch Eltern: Als wichtigen Faktor kann auch die frühe Unterstützung durch die Eltern genannt werden. Bei einer der interviewten Personen setzten sie sich dafür ein, dass die betreffende Person trotz ihrer Sehbehinderung eine integrative Schulbildung bekam. Dies beurteilte die interviewte Person als sehr positiv für ihre Entwicklung. „Wenn ich das nicht gehabt hätte, wüsste ich nicht, wo ich jetzt heute stehen würde.“ Auch die Begleitung auf dem Schul- und Arbeitsweg wurde als ein wertvolles Element genannt. „Wenn es am Morgen zu dunkel für mich war, hat mein Vater jahrelang Taxidienst zur Schule und später zur Bushaltestelle gemacht.“

Unterstützung durch Lebenspartnerinnen und -partner: Wie auch bei nicht-sehbehinderten Personen kann eine Unterstützung durch Partnerinnen und Partner wichtig sein, z.B. wenn es darum geht „Durststrecken“ im beruflichen Leben durchzustehen und sich immer wieder neu für den Arbeitsalltag zu motivieren. Einige Interviewte erhalten von ihren Partnerinnen und Partnern aber auch das nötige Selbstvertrauen, um sich trotz eines schlechter werdenden Sehvermögens beruflich zu behaupten.

3.5.2 Hinderliche Faktoren

Was die Unterstützung durch ihr Umfeld betrifft, haben nur sehr wenige Interviewte negative Erfahrungen gemacht.

Fehlende Sensibilisierung von Eltern: Weil sich die Eltern einer interviewte Person zu wenig damit auseinandersetzten was die Sehbehinderung bedeutet, hat sie rückblickend betrachtet als Kind zu wenig Hilfe erhalten. „Es wäre sicher ein Vorteil gewesen, wenn meine Eltern eine Beratungsstelle gesucht hätten und sich mehr mit meiner Sehbehinderung auseinandergesetzt hätten.“

4 Zusammenfassung und Diskussion

Dieses Kapitel fasst die Schlüsselaussagen zum Thema förderliche und hinderliche Faktoren für das Berufsleben von Menschen mit Sehbehinderungen zusammen.

4.1 Schlüsselaussagen für förderliche Faktoren

Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung: Es besteht ein grosser Konsens unter den Interviewten, dass die Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung eine Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Berufsleben ist. Von den Interviewten wurden verschiedene Faktoren erwähnt, welche die Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung bedingen oder fördern: ein Schlüsselerlebnis im Kontakt mit anderen Sehbehinderten, ein Unfall, der deutlich macht, dass assistierende Technologien nötig sind, die Akzeptanz durch andere und der Zeitpunkt der Sehbehinderung (je früher, desto einfacher das Akzeptieren).

Logistische und mentale Unterstützung durch Familienangehörige und andere: Einige Interviewte haben geäussert, dass die Unterstützung durch die Ehefrau oder den Ehemann oder durch ihren Freundeskreis sie in ihrem Berufsverlauf stark positiv beeinflusste. Die Unterstützung war zum Beispiel helfen bei alltäglichen Arbeiten, begleiten auf dem Arbeitsweg, stärken des Selbstvertrauens oder motivieren in Krisensituationen.

Selbstinitiative: Es wurde festgestellt, dass sehr oft Eigeninitiative geholfen hat, kreative Lösungen für eine neue herausfordernde Situation zu finden.

Flexibilität: Die Interviewten befürworteten ein flexibles Arbeitsmodell, vor allem, wenn wegen einer Verschlechterung des Sehvermögens das gleiche Pensum nicht geleistet werden kann. Arbeitsort-Flexibilität (z.B. von zu Hause) wurde von den Interviewten nicht gross thematisiert. Deren Bedeutung kann mit den durchgeführten Interviews nicht eruiert werden und bedarf weiterer Untersuchungen. Ebenso hat eine interviewte Person festgestellt, dass die rasche Einstellung auf neuauftretende Situationen infolge des degenerativen Sehvermögens einen wichtigen förderlichen Faktor repräsentiert.

Offene Kommunikation: Die Interviewten haben mehrheitlich festgestellt, dass Arbeitgeber und Teamkollegen die offene Kommunikation der Sehbehinderung positiv empfinden und diese den Weg zu neuen Lösungen und mehr Vertrauen ebnet.

Chancengleichheit: Chancengleichheit bezieht sich auf die gleiche Entlohnung, gleiche Beförderungschancen sowie weitere Bereiche. Die Interviewten haben sich dazu nicht als benachteiligt geäussert, wobei auch diese Aussage weiterer Untersuchungen bedarf.

Einsatz von assistierenden Technologien: Ein wichtiger förderlicher Faktor ist die kompetente Nutzung von Hilfsmitteln. Alle Interviewten sind auf assistierende Technologien wie Sreenreader und Vergrösserungssoftware angewiesen.

4.2 Schlüsselaussagen für hinderliche Faktoren

Mangelnde Sensibilisierung: Einige Interviewte haben bemängelt, dass sie aufgrund von fehlendem Verständnis und fehlendem Know-How bei Arbeitgebern, Familie und anderen Drittstellen wie zum Beispiel RAV benachteiligt waren. Die Familien wussten zum Beispiel nicht, wie sie mit Sehbehinderung ihrer Kinder umgehen und an welche Stellen sie sich wenden sollen. Arbeitgeber waren nicht sensibilisiert in Bezug auf den Umgang mit Mitarbeitenden mit Sehbehinderungen und den Einsatz von assistierenden Technologien.

Überforderung bei Wahl von assistierenden Technologien: Um die assistierende Technologie müssen sich die Interviewten selbst kümmern. Sie müssen eine geeignete Beratung suchen, um die für sie am besten geeigneten assistierenden Technologie finden zu können.

Barrieren im öffentlichem Verkehr: Nicht zugängliche Informationen beispielsweise über ankommende Züge sowie unleserliche Anzeigetafeln (Farbkontrast, Schriftgrösse) bilden mögliche Barrieren für sehbehinderten Menschen im öffentlichem Verkehr. Weil nur eine interviewte Person die mangelnde Barrierefreiheit in diesem Bereich bemängelt, kann man hier keine klare Aussage machen. Es bedarf weiterer Untersuchungen.

Institutionsbezogene Mängel: Viele Interviewte gaben an, dass sie keine Übersicht über Sehbehindertenorganisationen und deren Spezialisierungen besitzen. Ebenso bemängelten sie die fehlende Verknüpfung zwischen diesen Organisationen.

4.3 Diskussion

Die Akzeptanz der eigenen Sehbehinderung spielt offenbar eine grosse Rolle zum Weiterkommen im Leben, insbesondere im Berufsleben. Es wurden verschiedene Faktoren, welche die Akzeptanz beeinflussen, erwähnt, so beispielsweise: der Ausbildungsabschluss, ein hohes Selbstwertgefühl, das Erreichen einer Leistung, die erfolgreiche Etablierung der betreffenden Person bei einer Arbeitsstelle, die Unternehmenskultur und die in einem Land vorherrschende Politik in Bezug auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, monetäre Kompensationen als Ausgleich von behindertenbedingten Aufwänden (Assistenzbeitrag, andere Leistungen der IV) und öffentliche Anerkennung. Beispielsweise kann die offene Kultur in einem Unternehmen dazu beitragen, die eigene Sehbehinderung besser zu akzeptieren und damit umzugehen.

Energieraubenden Aktivitäten wurden von den Interviewten verschiedentlich erwähnt. Zum Beispiel Streitigkeiten mit der IV betreffs Kostengutsprache für ein Hilfsmittel, Berufsberatung, Abklärungen im Zusammenhang mit geeigneten assistierenden Technologien oder die Auswahl der richtigen Anlaufstelle für sehbehindertenspezifische Probleme. Massnahmen zur Reduzierung dieser energieraubenden Aktivitäten könnten dazu beitragen, das Berufsleben besser zu bewerkstelligen. Einige Interviewte hatten erwähnt, dass es Zufall war, bei welcher Selbsthilfeorganisation sie landeten. Es kann diskutiert werden, ob eine übergeordnete Stelle einiges vereinfachen würde.

Die Unterstützung durch Familienangehörige und durch den Freundeskreis ist ebenso für ein erfolgreiches Berufsleben von Bedeutung. Für diejenigen Sehbehinderten, die keine Unterstützung durch die Familie oder den Freundeskreis erhalten, könnte der Einsatz von Mentoren, angeboten durch die Sehbehindertenorganisationen, eine sinnvolle Hilfestellung sein.

Die Sensibilisierung von externen Stakeholdern wie Augenärzte, Lehrer, Arbeitgeber und Familien spielt eine grosse Rolle bei der Integration von Menschen mit Sehbehinderung. Beispielsweise könnten Informationskampagnen in Form von Broschüren und über multimediale Kanäle vermittelte Informationen dazu beitragen, den sehbehinderten Menschen schneller und effizienter zu helfen und sie an die richtige Stelle zu leiten.

Literaturverzeichnis

- [1] Darvishy, A. (2015) *SAMS: Studie zum Arbeitsleben mit Sehbehinderungen, Konzept zu Modul 5 (Vertiefte qualitative Interviews)*
- [2] Johner Kobi, S., Roth, S. (2015) *SAMS: Studie zum Arbeitsleben mit Sehbehinderungen, Transkriptionsschulung*
- [3] Johner Kobi, S., Roth, S. (2015). *SAMS: Studie zum Arbeitsleben mit Sehbehinderungen, Auswertungsraster (Excel, erhöhter Datenschutz)*
- [4] Johner Kobi, S., Roth, S. (2015). *Interviewleitfaden qualitative interviews für Modul 5 von SAMS für erfolgreiche Berufsverläufe*
- [5] Johner Kobi, S., Roth, S. (2015). *Interviewleitfaden qualitative interviews für Modul 5 von SAMS für nicht erfolgreiche Berufsverläufe*
- [6] Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (3., korrigierte Aufl.). München: Oldenbourg.
- [7] Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Technik* (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Nicht detailliert aufgeführt sind die Quellen, welche einen erhöhten Datenschutz haben. Dies sind: Audiomitschnitte (MP3), Postscripts (Word) und Transkriptionen (Word) der 12 Interviews.