

Werden Sehgeschädigte auf ihr Arbeitsleben vorbereitet?

Ursula Hofer

Sehbehinderte und blinde junge Erwachsene fühlen sich in der Arbeitswelt latent überfordert. Viele lehnen es aber vehement ab, in einem geschützten Rahmen zu arbeiten. Die Hochschule für Heilpädagogik Zürich befragte junge sehbehinderte und blinde junge Erwachsene zu ihrer Förderung in Schule und Ausbildung und zu ihrer beruflichen und privaten Situation.

Wird das Ziel beruflicher Integration nur dann erreicht, wenn behinderte Menschen auf dem freien (statt dem geschützten) Arbeitsmarkt tätig sind? In der Literatur wird diese Frage kontrovers diskutiert. Jacobs (1999) forderte, dass berufliche Integration gemäss Prinzipien der Normalisierung und selbst bestimmter Lebensführung als Beschäftigung in privaten oder öffentlich-rechtlichen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen müsse. Damit entsprach er dem Trend, der in den 1980er-Jahren eingesetzt hatte, wonach anstelle der Schaffung von behindertenspezifisch eingerichteten Arbeitsplätzen in Institutionen die Öffnung des freien Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen anzustreben sei. Andere Autoren befürworten – aus wirtschaftlicher Perspektive oder mit Hinweis auf die Überforderung der Betroffenen – die Beschäftigung behinderter Menschen in geschützten Werkstätten (Güttinger 1998).

¹ Das Projekt wurde an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich durchgeführt und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und von visoparents Schweiz finanziell unterstützt. Download: www.hfh.ch/projekte_detail-n70-i411-sD.html?sprachcode=D
Die erhobenen Angaben sind im Detail zu finden unter www.panorama.ch/files/pan6348da.pdf

Im Forschungsprojekt «Bedeutung institutioneller Bildungsangebote für die berufliche und soziale Integration sehgeschädigter junger Erwachsener» der Hochschule für Heilpädagogik¹ nahmen die Betroffenen gleichermassen kontrovers Stellung. Ein Teil von ihnen lehnt es vehement ab, in einem geschützten Rahmen zu arbeiten. Ihnen stehen Personen gegenüber, die selber in einem solchen geschützten Rahmen tätig sind; sie erwähnen die positiven Aspekte ihrer Arbeitssituation. Bei fast allen wird indessen deutlich, dass sie oder ihre Familie zunächst ablehnend auf eine solche Perspektive reagiert hatten.

LATENTE ÜBERFORDERUNGSGEFAHR

Alle Befragten weisen der Möglichkeit, arbeiten zu können eine zentrale Bedeutung zu. Dafür werden folgende Gründe genannt (die Reihenfolge bildet die ungefähren Häufigkeiten ab):

- Tagesstruktur, Beschäftigung und Abwechslung
- Geld verdienen und selbständig sein
- Kontakte mit anderen Menschen, Teilhabe und soziale Zugehörigkeit
- Gefordert und gebraucht werden, Selbstbestätigung
- Neue Erfahrungen machen und Neues lernen

Berufstätigkeit ist eine wichtige Bedingung, um als Mitglied der Gesellschaft akzeptiert

zu werden. Ein beruflicher Leistungsnachweis ist ein Kriterium für Zugehörigkeit und Teilhabe (Güttinger 1998). Dabei ist zu beachten, dass sehbehinderte und blinde Menschen für ihre Arbeit mehr Zeit brauchen; sie sind häufig angewiesen auf funktionierende IC-Technologien und verfügbaren Support. Daraus ergibt sich eine latente Überforderungsgefahr. Eine der befragten Personen meinte: «Bei uns ist immer gesagt worden: Ihr habt im Grunde alle Möglichkeiten. Aber ihr müsst einfach 200 Prozent besser sein als die anderen.»

SEGREGATION STATT INTEGRATION WÄHREND DER SCHULZEIT

Von den 62 Befragten besuchten nur 14 die ganze Ausbildungszeit in der Regelschule. 25 junge Erwachsene absolvierten die Sonderschule, während 23 einen Wechsel zwischen diesen beiden Schulformen erlebten. Der Wechsel erfolgte stets von der Regel- in die Sonderschule, nie umgekehrt. Unabhängig von der durchlaufenen Schulform wird der Nutzen der Berufsfindungsangebote recht hoch eingestuft. Insbesondere hochgradig sehbehinderte und blinde Befragte schätzen die Informationen von Betroffenen zu Ausbildung und Berufsalltag, auch wenn in der Befragung der Wunsch geäußert wurde, dass man «den Kontakt, die Berichte von Sehbehinderten im Berufsalltag» noch ausbauen könnte.

Unterstützung der Berufsfindung: IV-Berufsberatung

Unterstützung durch IV-Berufsberatung (n = 52)

Sehbehinderung		leicht/mittel	Hochgradig	Blindheit	Total
IV-Beratung	M	2,47	2,50	2,69	2,54
	SD	1,26	1,36	1,18	1,26

Anmerkung: Beurteilung der Qualität der Unterstützung:

1= sehr schlecht, 5 = sehr gut; M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

Gemäss Lischer & Hollenweger (2005) gibt es keine Darstellung der Berufsfindungsangebote an Sonderklassen; das Autorenteam bemängelt, dass eine institutionsübergreifende Begleitung in Berufsfindung und Laufbahnentwicklung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf fehle. Die Befragten berichten, dass in dieser Phase zwar differenzierte Angebote bereitstünden. Aber ersichtlich wird auch, dass am Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II oft eine Verantwortungsübergabe stattfindet; der Einstieg ins Erwerbsleben geschieht dann weitgehend ohne professionelle Unterstützung. Dasselbe gilt für den Übergang von der Sekundarstufe II in den Tertiärbereich.

Die Arbeit der IV-Berufsberatung, mit der 52 Befragte Kontakt hatten, wird sehr kritisch kommentiert. Der Nutzen dieser Unterstützung scheint – unabhängig vom Grad der Behinderung – nur mittelmässig zu sein. Ein weiteres Problem stellt die restriktive Haltung der IV in der Beratung und Unterstützung von Weiterbildungen dar. In Zeiten, in denen auf berufliche Mobilität grosses Gewicht gelegt wird, sind solche Hürden benachteiligend.

MEHR ALS DIE HÄLFTE IST IM FREIEN ARBEITSMARKT INTEGRIERT

43 der sehbehinderten und blinden jungen Erwachsenen sind erwerbstätig. 15 sind noch in ihrer Erst- oder in einer Zweitausbildung, wobei eine Person eine Weiterbildung absolviert. Rund 97% der Befragten haben einen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Das ist markant mehr als der Durchschnitt von 88% aller 15–34-Jährigen (Lischer & Hollenweger 2005).

Definiert man vollständige berufliche Integration mit einer Anstellung über 75% auf

dem freien Arbeitsmarkt und überdurchschnittlicher Arbeitszufriedenheit, so ist mehr als die Hälfte der Befragten (57%) zum Zeitpunkt der Befragung integriert. Eine Person ist Familienfrau, vier sind arbeitslos. Blinde und sehbehinderte Personen sind weniger häufig ohne Arbeit als schwerhörige und gehörlose Personen (Audeoud & Lienhard 2006), aber öfter als die schweizerische Gesamtbevölkerung. 61% aller Befragten konnten ihre berufliche Laufbahn bisher ohne Stellenlosigkeit durchlaufen.

CHANCEN SEHGESCHÄDIGTER MENSCHEN VERBESSERN

Folgende Empfehlungen helfen, die Chance der Erwerbstätigkeit und beruflichen Integration sehgeschädigter Menschen zu erhalten und zu verbessern:

- Die Vermittlung von Kompetenzen zum Bestehen in Beschäftigungsverhältnissen ist eine wichtige Herausforderung in der schulischen Angebotsgestaltung für sehbehinderte und blinde Jugendliche. Diese Angebote sind im Gefolge des neuen Finanzausgleichs (NFA) und der integrativeren Ausrichtung der Kantone in den Volksschulgesetzen zu erneuern.
- Ein Schulwechsel ist immer ein Integrationsabbruch und darum von Verunsicherungen begleitet, die nicht einfach nach erfolgter Umplatzierung in die Sonderschule behoben sind. Integrative schulische Konzepte müssen so beschaffen sein, dass Wechsel in die Sonderschule nicht mehr die Ultima Ratio der Krisenbewältigung darstellen. Vielmehr müssen die Vorteile, welche die Befragten in integrativen wie in separativen Schulformen wahrgenommen haben, klarer wahrgenommen werden.

- Die Qualität der IV-Berufsberatung muss besser werden; diese muss mit den zuständigen Sonderschulen zusammenarbeiten und von deren Kompetenzen profitieren.
- Gelingende berufliche Integration oder «Beschäftigungsfähigkeit» ist nicht einseitig auf der individuellen Seite zu verorten. Gemäss Untersuchungen (Baumgartner et al. 2004) wären aus Sicht der Arbeitgebenden 8% der vorhandenen Arbeitsplätze in der Schweiz für Menschen mit Behinderungen verfügbar. Tatsächlich sind aber lediglich 0,8% aller Stellen durch diese besetzt. Arbeitsverhältnisse und Arbeitsplatzgestaltung sind den Bedürfnissen sehbehinderter und blinder Menschen anzupassen.

Ursula Hofer ist Leiterin des Studienbereichs «Pädagogik für Sehbehinderte und Blinde» an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich. Adresse: Schaffhauserstrasse 239, Postfach 5850, 8050 Zürich, ursula.hofer@hfh.ch

Literatur:

- Audeoud, M., & Lienhard, P. (2006). Mittendrin – und doch immer wieder draussen? Forschungsbericht zur beruflichen und sozialen Integration junger hörgeschädigter Erwachsener. Luzern: Edition SZH/CSPS.
- Baumgartner, E., Greiwe, St.; Schwarb, Th. (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen – Kurzfassung. Olten: Fachhochschule Solothurn-Nordwestschweiz. In: Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht. Bern: BSV. Artikel-Nr. BBL: 318.010/5/04d
- Bieker, R. (2005). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, R. (Hrsg.). Teilhabe am Arbeitsleben – Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 12–24.
- Güttinger, F. (1998). Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Zugangschancen und Hindernisse. Soziologisches Institut der Univ Zürich: Online Publications, www.socio.ch/arbeit/t_fguetti1.htm
- Jacobs, K. (1999). Berufliche Integration. In: Lexikon. Wissenswertes zur Erwachsenenbildung. Lexikon.sociologicus, www.socioweb.de/lexikon/lex_geb/begriffe/berufli2.htm
- Lischer, E.; Hollenweger, J. (2005). Übergang «Ausbildung-Erwerbsleben» für Jugendliche mit Behinderungen. Zürich: Expertenbefragung in den deutschsprachigen Ländern – Länderbericht Schweiz. Entwurf vom 3.5.05, Sozialberichterstattung.