

Kennst du einen, kennst du keinen!



EIN INTERVIEW MIT MICHAEL GROßE-DRENKPOHL

Michael Große-Drenkpohl arbeitet als Fachkoordinator beim Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung, der zum LWL-Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) gehört. Er unterstützt außerdem beratend Projekte mit Schwerpunkt Barrierefreiheit für Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit.

REHADAT:

Ist eine Seheinschränkung im beruflichen Alltag leicht erkennbar?

Michael Große-Drenkpohl:

In der Regel ist eine Sehbehinderung nicht offensichtlich und schwerer zu erkennen als Blindheit. Es ist wichtig, zu wissen, worauf geachtet werden muss, wobei beispielsweise das Tragen einer Brille kein Anzeichen für eine Sehbehinderung ist. Es kommt hinzu, dass die Anzahl der Betroffenen gering und davon ein noch geringerer Anteil berufstätig ist. Deshalb haben Unternehmen diesbezüglich auch nur wenig Erfahrung. Zudem neigen die Menschen dazu, ihre Sehbehinderung so lange wie möglich zu verschweigen. Sie meinen, sie kommen schon irgendwie klar und es fällt doch keinem auf. Aus Sicht der Betroffenen verständlich, denn auch eine „leichtere“ Einschränkung des Sehvermögens kann drastische Auswirkungen auf das Leben inner- und außerhalb des Jobs haben. Je nach Anforderung beispielsweise auf Fahr- und Steuertätigkeiten sowie die eigene Mobilität. Nicht selten wird eine Sehbehinderung deshalb erst erwähnt oder bemerkt, wenn Probleme eskalieren. Wobei es auch dann nicht immer leicht ist, hier die Sehbehinderung als direkte Ursache zuzuordnen.

REHADAT:

Was sind denn die eigentlichen Anzeichen für eine Sehbehinderung?

Michael Große-Drenkpohl:

Schwerpunktmäßig der Verlust der zentralen Sehschärfe mit erschwertem Zugang zum Kleingedruckten, zur Bildschirmarbeit etc. Darüber hinaus Gesichtsfeldausfälle, die die Mobilität und Orientierung erschweren. So ist beispielsweise der Sehabstand bei der Bildschirmarbeit stark verkürzt und viele betroffene Menschen „kriechen“ quasi in den Monitor hinein. Dies führt zu Fehlbeanspruchungen durch das Sehen und eine verkrampte Arbeitshaltung, die sich durch

verstärkte Ermüdung, Verspannungen und langfristig auftretende orthopädische Probleme äußert. Außerdem werden Dinge übersehen, Personen nicht erkannt und deshalb nicht begrüßt, Fehler nehmen zu etc. Das Vermeiden von bestimmten Arbeiten bei schlechten Lichtverhältnissen betrifft dabei nicht selten Menschen mit einem eingeschränkten Gesichtsfeld. Generell wird mit einem erhöhten Arbeitseinsatz versucht, die gleiche Leistung wie Kolleginnen und Kollegen zu erbringen, was auf Dauer jedoch zu einer permanenten Fehlbeanspruchung, Überanstrengung und letztlich zu Ausfallzeiten führt.

REHADAT:

Kann man sehenden Personen veranschaulichen wie sich Seheinschränkungen auswirken?

Michael Große-Drenkpohl:

Damit nicht betroffene Personen im Unternehmen sich vorstellen können, welche Auswirkungen Seheinschränkungen haben, nutzen wir bei unserem Fachdienst Simulationen für das Tablet. Dabei blickt eine Person, unter Anweisung in die Kamera und es wird beispielsweise die Verengung des Gesichtsfeldes auf dem Display simuliert. Ergänzt werden die Simulationen durch eine entsprechende Erläuterung bzw. Beratung. Bei dieser Vorgehensweise können wir besser auf die Wahrnehmung eingehen als mit Simulationsbrillen, die wir kaum noch einsetzen. Trotz solcher Maßnahmen bleibt es dennoch schwierig, sich die tatsächliche Wahrnehmung einer Person mit Sehbehinderung und die damit verbundenen Auswirkungen vorzustellen.

REHADAT:

Gibt es Unterschiede zwischen Personen, die mit einer Seheinschränkung geboren wurden und solchen, die diese erst später im Arbeitsleben erwarben?

Michael Große-Drenkpohl:

Dazu sage ich immer: „Kennst du einen – kennst du keinen!“ Denn jeder Mensch ist durch Entwicklung, Persönlichkeit, Erfahrungen, Unterstützung und Umgang mit dem Handicap einzigartig. Es ist dennoch festzustellen, dass der wahrgenommene Verlust des Sehvermögens, die Erfahrung im Umgang mit Hilfsmitteln sowie die erlernte Selbständigkeit bei einer erworbenen Sehbehinderung weitere besondere Herausforderungen darstellen. So gestaltet sich der Umgang mit der Punktschrift für Menschen leichter, die seit der Geburt blind oder in früher Kindheit erblindet sind und entsprechend gefördert wurden. Generell erfordert die Entwicklung von Selbständigkeit, Teilhabe, Mobilität und Orientierung ein geeignetes Training und eine entsprechende Umsetzung, was spät betroffenen Menschen deutlich schwerer fällt.

Deshalb versuchen sie, auch den kleinsten Sehrest irgendwie zu nutzen. Ist dies nicht mehr möglich, wird beispielsweise bei Arbeiten mit dem Computer die Sprachausgabe aufgrund der verringerten Leseleistung in Punktschrift genutzt. Da die intellektuelle Erfassung der sprachlichen Inhalte nicht einfach ist, muss das Arbeiten in dieser Form erst einmal erlernt und geübt werden.

REHADAT:

Wo liegen die Herausforderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Unternehmen und Betroffene?

Michael Große-Drenkpohl:

Die Herausforderungen sind vielfältig – besonders aufgrund der sich verändernden Arbeitswelt mit einer starken Verdichtung von Tätigkeiten durch den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik. Klassische Tätigkeiten für Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit, wie zum Beispiel Telefonist oder Stenotypist, verschwinden. Damit betroffene Menschen heute und auch in Zukunft am Arbeitsleben erfolgreich teilhaben können, stellen Bildung und Barrierefreiheit die elementaren Voraussetzungen dar.

Durch Barrierefreiheit wird der Zugang und die Nutzung von baulichen Einrichtungen, Verkehrsmitteln, Soft- und Hardware etc. ohne fremde Hilfe möglich. Deshalb sollte von Anfang an die Barrierefreiheit beispielsweise bei der Beschaffung von Soft- und Hardware in einer Ausschreibung berücksichtigt werden. So kann dann ein „Universal Design“ oder „Design für alle“ als inklusiver Ansatz unterstützt werden. Eine sinnvolle Ergänzung hierzu ist ein kontinuierliches und ebenso barrierefreies Fort- und Weiterbildungsangebot seitens der Unternehmen. Dabei sollte auf jeden Fall der eigentliche Mensch mit seinem Handicap und seiner körperlichen sowie psychischen Belastbarkeit im Mittelpunkt stehen – gerade im Rahmen der Rehabilitation und der Nutzung von Angeboten zur beruflichen Teilhabe.

Denn allzu oft treten diese Aspekte in den Hintergrund, wenn die Hürden auf technische Fragen reduziert werden.

REHADAT:

Wie werden die Herausforderungen in der Praxis gelöst?

Michael Große-Drenkpohl:

So unterschiedlich die Probleme sind, so verschieden sind auch die Lösungsansätze. Zunächst muss oft erst einmal der Arbeitsplatz erreicht und damit die dazu erforderliche Mobilität trainiert werden. Was außerdem zur Berufsausübung noch erforderlich ist, ist von den funktionalen Auswirkungen der Sehbehinderung und den Anforderungen abhängig. Bei Menschen mit Einschränkungen in der visuellen Wahrnehmung ist deshalb das Wissen über die funktionalen Auswirkungen der Sehbehinderung entscheidend. Mit dem Beratungszentrum beim LWL-Berufsbildungswerk in Soest können wir das funktionelle Sehvermögen und den Bedarf ermitteln. Betroffene Menschen können sich dort eine Vielzahl aktueller Hilfsmittel anschauen und ausprobieren. Die so gewonnenen Erkenntnisse fließen dann nach einem Betriebsbesuch in eine Hilfsmittelpfehlung ein. Diese wird von den Fachberaterinnen und Fachberatern für Menschen mit Sehbehinderung erstellt und dient als Vorlage zur Beantragung der Hilfsmittel beim zuständigen Kostenträger. In der Definition von Hilfsmitteln arbeiten wir nach dem Motto: „Was hilft, ist auch ein Hilfsmittel.“ Es muss also nicht immer nur eine Lupensoftware oder Braillezeile sein. Auch Veränderungen im Arbeitsablauf oder die Ausstattung mit neuer Technik – kann die Situation am Arbeitsplatz verbessern und diesen langfristig erhalten. Wenn die Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung erschöpft sind, bleibt noch die Unterstützung durch eine Arbeitsassistentin oder ein finanzieller Ausgleich. Die Arbeitsassistentin ist eine Leistung an den betroffenen Menschen und der finanzielle Ausgleich eine zur Kompensation der außergewöhnlichen Belastungen an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Letztendlich ist das Ziel, die Fähig- und Fertigkeiten der betroffenen Menschen in den Vordergrund zu stellen und die Beschäftigung von Menschen mit Sehbehinderung eher als Chance statt als Belastung zu verstehen. Die Erfahrungen im Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung beim LWL-Integrationsamt Westfalen zeigen, dass der Bedarf an Beratung durch ein professionell aufgestelltes Unterstützungsteam wie dem Beratungszentrum (BBW Soest) und den Fachberaterinnen und Fachberatern bei den Integrationsfachdiensten gut abgedeckt ist.

REHADAT:

Was ist dabei möglich und wo liegen die Grenzen?

Michael Große-Drenkpohl:

Voraussetzung hierfür ist eine hohe Bereitschaft, sowohl bei den betroffenen Menschen als auch in deren Umfeld, gute Lösungen zu finden. Natürlich kann ich als Mensch mit Sehbehinderung einiges privat und beruflich nicht mehr machen. Eine Person mit deutlichen Seheinschränkungen wird zum Beispiel nicht mehr als Taxifahrer oder Lkw-Fahrer arbeiten können. Eine berufliche Rehabilitation kann dann für neue Perspektiven sorgen. Die Grenzen anzunehmen und neue Wege zu finden, ist die Herausforderung. Auch mit Hilfsmitteln ist die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, zum Beispiel bei der PC-Arbeit, anstrengender als ohne Seheinschränkung. Hier sind gute Strategien bezüglich der individuellen Entlastung gefragt und mit betroffenen Menschen zu besprechen. Auch hier gilt: Jeder Fall benötigt eine individuelle Unterstützung – unter Beachtung der Möglichkeiten und dem Ziel, dass die Tätigkeit soweit wie möglich eigenverantwortlich ausgeführt werden kann. Natürlich kommt es auch vor, dass Arbeitsverhältnisse aufgrund der Seheinschränkung aufgelöst werden müssen. Durch die Beteiligung der Integrationsämter ist aber sichergestellt, dass alle Möglichkeiten, wie Arbeitsplatzgestaltung, Umsetzung etc. abgeklärt wurden und anschließend Alternativen auf den Weg gebracht werden.

REHADAT:

Können Sie dazu Beispiele nennen, nach dem Motto: hätte man so nicht gedacht?

Michael Große-Drenkpohl:

Ein gutes Beispiel zur Umsetzung unterstützender Technik sind moderne Smartphones und Tablets. Abhängig vom Hersteller wird der Zugang zu den Apps zum Teil vorbildlich durch Bedienungshilfen gelöst. Wenn die assistive Technik Teil der Entwicklung des Gesamtproduktes ist, werden die Anpassungsprobleme minimiert und der Hersteller kann direkt die Unterstützung liefern. Für viele betroffene Menschen ist es eine neue Erfahrung, das Produkt ohne zusätzlichen Aufwand einsetzen zu können. Lediglich eine Schulung in der Handhabung der Bedienungshilfen kann erforderlich sein. Konkret gibt es viele Fälle in der Arbeitswelt mit Lösungen, die auf den ersten Blick überraschen. So kann beispielsweise eine Mitarbeiterin mit Sehbehinderung die Kasse über eine vergrößerte Anzeige auf dem Tablet per App mit WLAN-Verbindung bedienen. Weitere Beispiele sind die Ermittlung von Maßen mit einem Messschieber von einem Mitarbeiter mit Sehbehinderung, wobei die Messwerte anschließend vergrößert auf einem Display angezeigt werden. Oder die Unterstützung für einen Landwirt mit Sehbehinderung durch einen Melkroboter..

REHADAT:

Wohin geht die Reise – Stichwort Industrie 4.0?

Michael Große-Drenkpohl:

Durch die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung von Technologien verändert sich die Arbeitswelt. Was sich durch künstliche Intelligenz, Spracherkennung, Assistenzsysteme, autonomes Fahren etc. verändert, kann man schon heute stückweise erkennen. Die Veränderungen bringen dabei für alle Menschen Chancen und Risiken mit sich, aber wenn die Zugänglichkeit wesentlich eingeschränkt ist, überwiegen für viele Menschen mit Schwerbehinderung die Risiken. Assistive Technologien stehen zwar zur Verfügung, können aber nur wirken, wenn sie hinreichend unterstützt und alle Schnittstellen im Arbeitsprozess beachtet werden. Darüber

hinaus sollten weitere Rahmenbedingungen wie optimale Abläufe und Organisationsstrukturen im Hinblick auf den Zugang für Menschen mit Behinderungen erfüllt sein. Entscheidend ist die Implementierung einer geeigneten Definition von Barrierefreiheit zu Beginn aller Entwicklungs-, Planungs- und Beschaffungsprozesse. Dies erfordert ein Verständnis für die durchaus komplexen und technisch anspruchsvollen Anforderungen, sowie die uneingeschränkte Bereitschaft, den inklusiven Ansatz in die Tat umzusetzen. Handhabbare und zielführende Regelungen zum Beispiel bei der Beschaffung von Software, Unterstützung bei Ausschreibungsvorlagen etc. sind hilfreich und erforderlich. Die Sicherung der angestrebten Qualität der Zugänglichkeit erfordert ein belastbares und flexibles System, das auch dem Innovationstempo gewachsen ist. Dies erfordert eine professionelle Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur, um die Anforderungen durch die neuen Prozesse und Technologien in die Praxis umzusetzen.