

Bayerischer Blinden- und
Sehbehindertenbund e.V.
externer Arbeitsassistent für Nordbayern
Danziger Str. 8, 97209 Veitshöchheim

E-Mail: andreas.lehmann@bbsb.org

Berufliche Qualifizierung und Integration Sehbehinderter und Blinder
Präsentation 8 im Rahmen der Tagung "Schritt für Schritt" der Fachtagung zur beruflichen
Eingliederung von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf
der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen

Verfasser:
Jörg Barlsen
Andreas Lehmann, Diplom-Sozialpädagoge (FH)

1. Sehbehinderung - was ist das?

Bestimmung des Sehvermögens

Das Sehvermögen eines Menschen bestimmt sich aus zwei Größen: Visus und Gesichtsfeld.

Visus ist die Sehschärfe. Sie wird entweder in Prozentwerten, meist in Dezimalwerten angegeben. Wenn ein Proband zwei Punkte von 1,45 mm Abstand in 5 Meter Entfernung unter einem Winkel von einer Winkelminute wahrnimmt entspricht sein Visus 100% oder 1,0.

Das Gesichtsfeld ist der überschaubare Raum. Es wird in Winkelgraden gemessen. Wir verstehen darunter die Gesamtheit der im Freien Raum vorhandenen Punkte, die bei unbewegtem Auge auf der Netzhaut abgebildet und dann gleichzeitig wahrgenommen werden. Das Gesichtsfeld wird begrenzt durch die Nase sowie die Augenhöhle nach oben und unten. Im Normalfall liegt das Gesichtsfeld zwischen 160° und 180°.

Blind im medizinischen Sinne ist, wer nicht einmal mehr Lichtschein wahrnehmen kann. Blind im sozialrechtlichen Sinn ist, wessen Visus auf dem besseren Auge 0,02 nicht übersteigt. Blind ist aber auch, wessen Gesichtsfeld bei höherem Visus als 0,02

wesentlich eingeschränkt ist (z.B. Visus bis zu 1,0 mit Gesichtsfeld nicht größer als 5° oder Visus nicht größer als 0,05 mit Gesichtsfeld nicht größer als 15°).

Von hochgradiger Sehbehinderung sprechen wir bei einem Visus von nicht größer als 0,1 oder vergleichbarer Seheinschränkung. Als Sehbehinderte bezeichnen wir Personen mit einem Visus von nicht mehr als 0,5 oder vergleichbare Seheinschränkung.

Einschränkungen des Sehvermögens

Erkrankungen eines Teils des Sehorgans könne zu Erblindung oder Sehbehinderung führen. Zu nennen sind schwerpunktmäßig:

| Ursachen | Typische Vertreter |
|--------------------------------|--|
| • <i>Entzündungen</i> | Uveitis Iridocyclitis |
| • <i>Verletzungen</i> | |
| • <i>Trübungen</i> | Katarakt (grauer Star) |
| • <i>Degenerationen</i> | Makuladegeneration Retinopathia pigmentosa bzw. diabetica |
| • <i>Ablösungen</i> | Ablatio retinae (vor allem bei Myopia) |
| • <i>Brechkraftfehler</i> | Myopia Hyperopia |
| • <i>Augeninnendruckfehler</i> | Glaukom (grüner Star) |

Diese Erkrankungen treten entweder als Grunderkrankungen oder als Folgeerkrankungen entweder der Augen oder anderer Organe auf. In jedem Fall sind regelmäßige ophthalmologische Kontrolluntersuchungen erforderlich.

2. Praktische Erprobungen

Demonstration typischer Augenerkrankungen durch Folien

- *Glaukom*
- *Katarakt*
- *Makuladegeneration*
- *Retinopathia diabetica*

Praktische Übungen unter Simulationsbrillen

- *Kontrastarmer Gegenstand unter Kataraktsimulation*
- *Kleiner Gegenstand bei eingeschränktem Gesichtsfeld an dezentralem Ort*
- *Gewöhnlicher Gegenstand unter vielen bei fehlendem Sehvermögen*

3. Auswirkung auf die berufliche Tätigkeit

Frage: Was ist los, wenn Sie eines Morgens zur Arbeit gehen müssen, und ihr Sehvermögen ist so, wie zuvor gezeigt (bezogen auf ihre Arbeitsaufgaben; bezogen auf Ihre Empfindungen)?

Die zuvor gezeigten Bilder machen deutlich, daß die jeweilige Augenerkrankung selbst dann, wenn vom Visus her gleiche Werte vorliegen, eine individuelle Betrachtung erfordert, da die Beeinträchtigungen unterschiedlichster Art sind und sich auf den beruflichen Einsatz ebenso unterschiedlich auswirken. Zwar hat der Gesetzgeber genau definiert, wer als sehbehindert, hochgradig sehbehindert und wer als blind anzusehen ist. Visuelle Probleme am Arbeitsplatz entsprechen diesen Kategorien jedoch nur bedingt. Prinzipiell kann bei einem Berufstätigen immer dann eine Sehbehinderung vorliegen, wenn er etwas nicht sieht, was dessen Kollegen sehen können oder wenn er eine visuelle Tätigkeit nicht so gut und so lange, wie seine Kollegen ausüben kann. Das Ausmaß der Beeinträchtigung am Arbeitsplatz ergibt sich somit nicht allein aus der Gesichtsfeld- und Visuseinschränkung sondern immer in Verbindung mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes an die Sehfähigkeit. Ein Beispiel mag dies verdeutlichen:

Ein Anästhesist – 50 Jahre alt, Sehschärfe 70%, arbeitet mit einer Lesebrille jahrelang erfolgreich im Operationssaal. Mit Zunahme endoskopisch durchgeführter Operationen verändert sich sein Arbeitsplatz: der Operateur kann nur bei (leichter) Abdunkelung präzise arbeiten. Der Lichtverlust reicht aus, dass der Anästhesist seine Instrumente nicht mehr sicher erkennt. Es passieren Fehler. Der Mediziner gerät unter psychischen Druck, der so groß wird, dass er arbeitsunfähig wird. An manch anderem (medizinischen) Arbeitsplatz wäre die Sehbehinderung „gar nicht aufgefallen“; in diesem Fall hat sie beinahe zu einer Frühberentung geführt.

Gemeinsam ist allen Augenerkrankungen einzig und allein, dass 80% der für eine berufliche Tätigkeit eines Menschen erforderlichen Informationen im Normalfall über das Auge wahrgenommen werden.

Möchte man mögliche Auswirkungen einer Sehbehinderung auf die berufliche Tätigkeit untersuchen, hat man sich zunächst mit den funktionalen Folgen auseinanderzusetzen, aus denen sich Einschränkungen bei der Berufswahl, des Einsatzspektrums und psychosoziale Probleme ergeben. Die genannten Problembereiche stehen dabei in Wechselwirkung zueinander, d.h. sie bedingen, verstärken oder hemmen einander.

Mögliche funktionale Folgen einer Sehbehinderung:

- *Eingeschränkte bis fehlende Orientierung / Mobilität*
- *Kommunikationsprobleme*
- *Eingeschränktes (Arbeits-)Tempo*
- *Eingeschränkte Informationsaufnahme bei allen optischen Anzeigen*
- *Krankheitszeiten unterschiedlicher Länge je nach Augenerkrankung bis hin zu tätigkeitsbezogener Krankschreibung (Unvermögen, die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen), wodurch u.U. der berufliche Anschluß verloren geht*

Auswirkungen auf die Berufswahl

Die beruflichen Möglichkeiten sehbehinderter und blinder Menschen sind im Vergleich zu nicht sehbehinderten stark eingeschränkt. Zu den am häufigsten ausgeübten Berufen Blinder gehören der Telefonist (25%), einige Gesundheitsberufe (vor allem Masseure und medizinische Bademeister) (14%), Stenotypisten und andere Bürohilfskräfte (10%) und Kaufleute verschiedener Schwerpunkte (16%). Mit diesen fünf Berufsgruppen sind 2/3 aller Berufstätigkeiten für Blinde und hochgradig Sehbehinderte erfaßt. Im öffentlichen Dienst ist das Einsatzspektrum noch enger.

Gründe für die eingeschränkte Berufswahl existieren auf drei Ebenen:

- *Einschränkungen, die sich unmittelbar aus der Sehbehinderung ergeben:*
In zahlreichen Berufen ist ein voll funktionsfähiges Sehvermögen notwendige Voraussetzung für die Aufgabenerledigung und/oder die Gewährleistung der Arbeitssicherheit. Zusätzlich erschwert wird die Berufswahl, wenn bei einer Person weitere Behinderungen vorliegen oder wenn z.B. das Sehvermögen so gering ist, dass die betreffende Person keine Fahrerlaubnis mehr erwerben darf. Darüber hinaus spielt die Sicherheit am Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle. So scheitern Berufsausbildungen oder mögliche Arbeitsverhältnisse mitunter an der für die betriebliche Sicherheit verantwortlichen Person oder Institution, dem beauftragten Sicherheitsingenieur, dem betriebsärztlichen Dienst oder der Berufsgenossenschaft, die im Falle eines Arbeitsunfalles leistungspflichtig wäre, obwohl der Sehbehinderte Arbeitnehmer selbst sich den Anforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes durchaus gewachsen fühlen mag.
- *(Vor-)urteile über die Einsetzbarkeit Sehbehinderter und Blinder:*
In einer Betriebsbefragung von Unternehmen, die Blinde beschäftigen (n= 312) beschreiben 57% eine nur wenig flexible Einsetzbarkeit blinder Arbeitnehmer als Beschäftigungsproblem. Weiterhin wird die Einarbeitung in neue Aufgabenfelder (von 38%), Weiterbildungsfähigkeit (von 21%) und –bereitschaft (von 21%), die Einsetzbarkeit in Gruppen oder Teams (von 20%) und die Anpassung von Blindenarbeitsplätzen an die technische Entwicklung (von 14%) als problematisch angesehen. Einige dieser „Sorgen“ sind angesichts der genannten funktionalen Folgen unmittelbar einsichtig, andere sind sicher auf Informationsdefizite und Vorurteile zurückzuführen.
- *Eingeschränkte berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote:*
Aus ökonomischen Gründen ist die Palette der Ausbildungsberufe und Qualifizierungsmaßnahmen in den wenigen Berufsbildungseinrichtungen, die es in Deutschland gibt, stark eingeschränkt. Ambulante Unterstützungskonzepte, wie sie von Herrn Lehmann oder in Schleswig-Holstein betrieben werden, zeigen jedoch, dass sehbehinderte Personen bei einer adäquaten Arbeitsplatzanpassung und Unterstützung wesentlich vielfältiger einsetzbar sind.

Auswirkungen auf das Einsatzspektrum

Nicht nur die Auswahl geeigneter Berufsfelder ist aufgrund einer Sehbehinderung eingeschränkt, auch das Einsatzspektrum innerhalb grundsätzlich geeigneter Arbeitstätigkeiten kann begrenzt sein. Dabei gilt jedoch: Es gibt nichts, was es nicht gibt. Jede Einschränkung kann prinzipiell entweder durch die individuell sehr unterschiedliche Fähigkeit des Arbeitnehmers, seine Behinderung zu kompensieren oder durch flexible Arbeitsplatzbedingungen ausgeglichen werden: Wichtig ist eine genaue Analyse der Fähigkeiten und der Arbeitsplatzanforderungen. In einem Prozess der Passung ist dann in einem zweiten Schritt zu prüfen, wie welche Aufgaben vom Arbeitnehmer zu erledigen sind, welche Hilfen notwendig sind und/oder ob es Aufgaben gibt, denen er unter den gegebenen Umständen grundsätzlich nicht gerecht wird. Neben den üblichen Merkmalen, die in diesem Prozess abgefragt werden, spielen folgende Faktoren eine Rolle:

- *Räumliche Mobilität, Führerschein:*
Hochgradig sehbehinderte erhalten keine Fahrerlaubnis – auch keine eingeschränkte, wie dies z.B. für Menschen mit einer geistigen Behinderung geschieht. Während dies bei blinden Personen offensichtlich ist, wird das bei Sehbehinderten oft übersehen. Besonders bei einer nachträglichen Ausweitung der Tätigkeitsfelder tauchen dann Probleme auf. Außerdem ist der Vermittlungsradius eingeschränkt: Die Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen können
- *Arbeitstempo:*
Es gibt Aufgaben, die zwar von sehbehinderten und blinden Personen genauso gründlich und korrekt ausgeübt werden können, für die sie aber längere Zeit brauchen (Lesen komplexer Tabellen, Übertragen von Daten, optische Kontrolle von Werkstücken, etc.). Solche Tätigkeiten sollten von sehbehinderten und blinden Personen sinnvoller Weise nur in Ausnahmen übernommen werden.
- *„Großflächiges Sehen“:*
Während Einschränkungen des Nahsehens i.d.R. durch technische Hilfen gut zu kompensieren ist, können sich nicht überwindbare Probleme beim Überblicken großer Flächen ergeben (Bsp.: Landschaftsgärtner)
- *Aufwendiger Umschulungsbedarf bei Einsatzwechsel: (s.o.):*
Verändert sich das Arbeitsplatzprofil sind häufig gesonderte Umschulungen nötig, da die innerbetrieblichen Weiterbildungsprogramme der Unternehmen nicht auf die Bedürfnisse der sehbehinderten und blinden Mitarbeiter zugeschnitten sind (Bsp.: neue Software in einem Unternehmen). Der Arbeitsplatz sollte daher in seinen Anforderungen mittelfristig beständig sein.
- *Hilfsmittelanpassungen: (s.o.):*
Besonders im EDV-Sektor sind Hilfsmittelanpassungen noch immer sehr aufwendig und häufig Einzelfalllösungen. In Unternehmen mit zentral gesteuerter Software werden häufig Veränderungen vorgenommen, die den „üblichen“ User nicht tangieren, mit den Hilfsmitteln eines sehbehinderten oder blinden Arbeitnehmers aber nicht kompatibel sind. Nachträgliche Anpassungen werden erforderlich, die zu zeitlichen Verzögerungen führen und Geld kosten.

Kundenkontakte: Eine Sehbehinderung ist nicht immer offensichtlich, das Verhalten des Betroffenen daher nicht immer nachvollziehbar. Das kann bei Arbeitsplätzen mit häufigen und kurzen Kundenkontakten zu Ärger führen.

Psychosoziale Auswirkungen

Wie über mögliche Probleme bei Kundenkontakten bereits angedeutet, sind mit dem Auftreten einer Sehbehinderung allein funktionale Beeinträchtigungen verbunden so können diese wiederum psychosoziale Probleme nach sich ziehen. Und zwar

- *aufgrund von (nicht abgeschlossenen) Coping-Prozessen*
 - Verarbeitung der neuen Lebenssituation in den Phasen Verleugnung, Wut / Ärger, Depression, Akzeptanz
 - Abbau oder Verlust bisher praktizierter Konfliktlösungsstrategien
 - Rückgang oder Verlust der berufsbezogenen Motivation bis hin zu psychischen Erkrankungen
 - Angst vor beruflichen Abstieg bis hin zu ausgesprochenen Existenzängsten
- *verändertem Sozial- und Kontaktverhalten*
- *Unsicherheiten der Kollegen und Vorgesetzten*

4. Lösungsmöglichkeiten und Unterstützungen

Sie setzen da an, wo Arbeitgeber und Betroffener sich bei Kontaktaufnahme jeweils aufhalten. Wichtig ist, dass im Rahmen psychosozialer Beratung und Betreuung berufliche Eingliederung als Prozess mit wiederkehrenden Zyklen verstanden wird. Der Zeitraum dieser Zyklen für die Bereiche "Arbeitsinhalte" bzw. "Arbeitstechnik" liegt zwischen drei und 5 Jahren, für den Bereich "berufliche Qualifikation" zwischen 10 und 15 Jahren.

Psychosoziale Beratung und Betreuung ist ganzheitlich angelegt und kennt, nicht nur bei Blinden und Sehbehinderten, drei große Säulen:

- Integration
- Adaption
- Stabilisation

Sie sind jedoch bei dem hier betrachteten Personenkreis sehr nachhaltig dadurch geprägt, dass mit der Beteiligung des für die Berufstätigkeit wohl wichtigsten Wahrnehmungssinnes Fragestellungen be- oder entstehen, die diese Berufstätigkeit sehr existentiell bedrohen. Ich gehe auch davon aus, dass der Bereich "Adaption" wegen der eingeschränkten berufsbezogenen Wahrnehmung sehr viel umfangreicher und spezialisierter ist, als bei Körperbehinderungen, Lernbehinderungen oder psychischen Behinderungen.

Ich lasse vier Einzelfälle einfließen, um zu verdeutlichen, dass die drei Säulen unterschiedlich intensiv bedient werden.

Frau A. ist zum Zeitpunkt unserer Kontaktaufnahme 23 Jahre alt, befindet sich in der Beamtenanwärterausbildung im Justizdienst und zur Zeit Beamtin auf Probe. Aufgrund eines juvenilen Diabetes mellitus zeigt sich proliferative Retinopathie diabetica (Wucherungen auf der Netzhaut) in Verbindung mit Glaskörperblutungen und nachfolgender Exsudattrübung. Das Sehvermögen ist zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme grenzwertig zur Blindheit. Frau A. kennt keine Blindentechniken und wehrt sich auch dagegen, da sie im Dorf das Gerede der Leute fürchtet. Sie hat keine Möglichkeit als Beamtin auf Lebenszeit übernommen zu werden, da ihr nach gängiger Rechtsauffassung die gesundheitliche Eignung fehlt. Frau A. steht unter großem psychischen Druck bezüglich ihrer beruflichen Zukunft und fürchtet, niemals mehr arbeiten gehen zu können.

Herr B. ist zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme 47 Jahre alt, er ist selbständig als Meßtechniker, unverheiratet und wohnt allein. Auch hier ist das Sehvermögen infolge eines juvenilen Diabetes mellitus in den letzten Jahren schlechter geworden. Zwar ist es nicht grenzwertig, doch besteht bei den Meßverfahren die Notwendigkeit besonders exakt zu arbeiten. Herr B. ist stark belastet, da er Angst hat, dass ihm die Erwerbsgrundlage entzogen wird.

Frau C. ist geburtsblind und zusätzlich lernbehindert. Bei der ersten Kontaktaufnahme ist sie 26 Jahre alt und arbeitet als Telefonistin bei einem freien Bildungsträger. Sie ist unverheiratet und wohnt allein. Der Arbeitgeber reklamiert die fehlende Qualität der Arbeit. Frau C. erkennt diese Probleme nicht. Während

der Kontakte wird zweimal die Datenbank, in der die Telefonnummern stehen, angepaßt, einmal auch das Betriebssystem, unter dem die Anwendungen laufen. An Aufgaben kommt der E-Mail-Empfang hinzu.

Herr D. schließlich ist bei Kontaktaufnahme 39 Jahre alt, spät erblindet und arbeitet als Kundenbetreuer im Vertrieb eines Telekommunikationsunternehmens. Er hat kürzlich ein Haus gebaut und ist der alleinige Ernährer einer vierköpfigen Familie. Konkreter Anlaß für die Kontaktaufnahme ist die Tatsache, dass der Arbeitgeber von Freitag nachmittag auf Montag früh das Betriebssystem umstellte, unter dem die für den Vertrieb eingesetzte Software gefahren wird. Herr D. zeigt die Grundzüge einer psychischen Erkrankung. Grund ist einerseits die Tatsache, dass er teilweise Prämienlohn bezieht und andererseits sein Arbeitgeber Stellen abbaut.

Integration

In diesen Bereich gehören eine Berufsfindung sowie etwaige Qualifikation, die dann unter Umständen einen längeren Zeitraum benötigt. In dieses Segment fallen weiter Vermittlungsaktivitäten zusammen mit dem Betroffenen, Arbeitsplatzakquisition, das Erstellen eines Anforderungs- und Fähigkeitsprofils und allgemeine Arbeitgeberberatung im Zusammenhang mit der Einstellung behinderter Mitarbeiter.

Im Fall der Frau A. muss im Gespräch mit dem Arbeitgeber und durch eine Berufsfindungsmaßnahme in einem Berufsförderungswerk für Blinde und Sehbehinderte eine Tätigkeitsbezogene Neuorientierung vorgenommen werden. Sie wird gefunden im Schreibdienst eines anderen Gerichts im Angestelltenverhältnis. Geklärt werden muss, ob die Anschlagleistungen für eine Einstellung ausreichend. Die Überprüfung der Frage, ob Frau A. das Geschriebenen angesichts der praktizierten Sehbehindertentechnik auch kontrollieren kann ist die erste behinderungsbezogene Komponente.

Im Fall von Frau C. wird im Rahmen einer Berufsfindungsmaßnahme der Frage nachgegangen, ob sie für den Beruf der Telefonistin geeignet ist.

Adaption

Am Anfang steht immer eine Arbeitsplatzanalyse. Bei einer Analyse der arbeitsplatzbezogenen Disposition werden die für die spätere Eingliederung bedeutenden Informationen gesammelt.

- Was: Welche Aufgaben sind zu erfüllen?
- Wie: Welcher Arbeitstechniken bedienen sich die Mitarbeiter bisher?
- Womit: Welche Arbeitshilfen werden verwendet?

Anschließend wird überprüft, inwiefern Probleme infolge der besonderen Visusverhältnisse auftreten. Wichtig ist bei Blinden und Sehbehinderten vor allem die Kenntnis des aktuellen Sehstatus und seine Prognose für die Zukunft. Zum Einsatz kommen hier häufig Arbeits- und Sehhilfenerprobungen. In vielen Fällen handelt es sich dabei um stationäre oder teilstationäre Maßnahmen (in Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerken für Blinde und Sehbehinderte bzw. in Kooperation mit diesen Einrichtungen).

Im Fall der Frau A. wird hier der zukünftige Schreibeplatz analysiert. Notwendig sind Ausreichende Anschlagleistungen. Schreibtätigkeiten werden EDV-gestützt an einem MDT-System erledigt. Frau A. kann den Bildschirminhalt nicht lesen. Aktenstudium ist nicht möglich. Die Sehhilfenerprobung zeigt, dass sie noch mit dem verbliebenen Sehrest arbeiten kann und ihre Anschlagleistungen ausreichen.

Herr B. führt Meßverfahren alleine durch, die durch angeschlossene Computer (insgesamt sieben) weiter verarbeitet werden. Da im Prüflabor gleiche Temperaturwerte bestehen müssen, kommen Flachbildschirme zum Einsatz. Bei der Büroarbeit verwendet Herr B. ein übliches EDV-System. Eingehenden Schriftverkehr kann er ohne Hilfen verlangsamt lesen. Für Gewindemessungen verwendet er einen Scanner, der scharfes Feinsehen erfordert, weil Prüfmittel manuell eingelegt werden müssen. Hier bestehen massive Einschränkungen. Bei einer Spezialfirma wird ein Scanner mit Großbildschirm und automatischem Einlegen der Prüfmittel erprobt. Für alle anderen EDV-Systeme zeigt sich in der Erprobung die Notwendigkeit eines Großbildschirms. Beschwerdefreies Lesen wird durch ein Bildschirmlesegerät erreicht.

Frau C. benötigt zum Zugriff auf Telefonnummern ein - bezogen auf das einmal veränderte Betriebssystem - geeignetes EDV-System. Den Bildschirminhalt kann sie nicht lesen. Telefonnachrichten, die Mitarbeitern in Postfächer gelegt werden, kann sie ebenso wenig entziffern wie die Beschriftung der Fächer. Im Zuge der Anpassung des Arbeitsumfelds benötigt Frau C. Zugang zum E-Mail-System und das hausinterne Netzwerk. Es ist bekannt, dass sie auf Blindentechniken angewiesen ist und diese auch beherrscht. Die Berufsfindung zeigt, dass Frau C. für den Beruf der Telefonistin geeignet ist.

Herr D. benötigt, da außer persönlichen Schulungen des Arbeitgebers alle Arbeitsinformation über das EDV-Netz vorgehalten werden, Zugang zu diesem Netz. Den Bildschirminhalt kann er nicht lesen. Auch Herr D. benötigt bekanntermaßen Blindentechniken.

Nächste Maßnahme ist dann die Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation an die individuelle Disposition des Betroffenen. Wir haben es hier mit dem sehr reizvollen Puzzle des Wegräumens möglichst aller die Eingliederung bedrohenden oder verhindernden Sachverhalte unter Beteiligung anderer Fachdienst (z.B. technischer Beratungsdienst) zu tun. In diesem Bereich besteht enger Kontakt mit den an der Maßnahme beteiligten Kostenträgern (berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation bzw. begleitende Hilfen im Arbeits- und Berufsleben). Eine einmal erreichte Eingliederung ist jedoch gerade hier am wenigsten stabil, da Aufbau- und Ablauforganisation sehr starkem Wandel unterliegen. In diesem Bereich bedarf es intensivster Arbeitgeberberatung, da ihm hier Geräte und Techniken begegnen, von denen er unter Umständen noch nie etwas gehört oder gesehen hat. Ferner muss im Gespräch mit dem Arbeitgeber ein etwaiger Betreuungsaufwand oder eine Minderleistung quantifiziert werden.

Für Frau A. wird das EDV-System als berufsfördernde Leistung zur Rehabilitation sehbehindertentechnisch adaptiert, zum Aktenstudium ein Bildschirmlesegerät installiert.

Herr B. Erhält als berufsfördernde Leistung zur Rehabilitation die Ausstattung seines Arbeitsplatzes mit den erprobten Hilfsmitteln.

Frau C. und Herr D. erhalten als begleitende Hilfen im Arbeits- und Berufsleben einen blindentechnischen Zugang zum EDV-System. Im Fall von Frau C. müssen dazu Teile der behinderungsbedingten Hardware substituiert werden.

Fortgeführt wird die Adaption durch eine etwaige Vorbereitung und Anleitung des Ratsuchenden. Dazu gehört auch ein etwaiges Orientierungs- und Mobilitätstraining sowie eine tätigkeitsbezogene Qualifikation.

Frau A. trainiert den neuen Arbeitsweg und die Wege am Arbeitsplatz unter Anleitung eines Low-Vision-Trainers.

Herr B. wird in die Bedienung des neuen Scanners eingewiesen.

Frau C. erhält ein sehr umfangreiches Software- und Telefontraining. Ferner wird mit ihr entwickelt, dass sie während des Telefonierens E-Mails für nicht erreichte Teilnehmer erstellt und ihnen über das Intranet zusendet.

Stabilisation

Einerseits ist dieser Teil der zeitlich längste, andererseits jedoch ungeachtet seiner Bedeutung der am wenigsten wahrgenommene. Stabilisation sorgt ja nur dafür, dass der sehbehinderte oder blinde Mitarbeiter die von ihm erwartete Arbeit erbringt. In diesen Bereich fallen im Rahmen der Arbeitgeberberatung das bestmögliche Implantieren des Betroffenen im betrieblichen Umfeld, das gemeinsame Überwinden der - häufig anzutreffenden - Hürden (z.B. bei nicht fehlerfrei funktionierender Hilfstechnik) und etwaige Krisenintervention.

In vielen Gespräch wird mit Frau A. an ihrer nicht erfolgten Verarbeitung der Behinderung gearbeitet, die für die nicht erwünschte Kennzeichnung gegenüber Nachbarn verantwortlich ist. Mehrmals wöchentlich besteht persönlicher oder telefonischer Kontakt im Zusammenhang mit den beruflichen Zukunftsängsten. Im weiteren Kontaktverlauf werden Beschäftigungshindernisse mit dem Vorgesetzten thematisiert und Vorgehensweisen eingeübt (z.B.: Hilfe und Unterstützung durch Kolleginnen bzw. Kollegen, ohne die Selbständigkeit zu verringern).

Zusammen mit Herr B. werden Möglichkeiten und Grenzen einer beruflichen Weiterbeschäftigung in einem für Sehbehinderte ungewöhnlichen Beruf vor dem Hintergrund einer nicht auszuschließenden weiteren Sehverschlechterung erörtert, um die Zukunftsangst abzubauen.

Im Fall von Frau C. treten im Laufe der Zeit Unregelmäßigkeiten bezüglich der Einhaltung der Arbeitszeit zu Tage. Im kontinuierlichen Kontakt mit dem Arbeitgeber und der Ratsuchenden wird versucht, die Gründe zu ermitteln und zu beheben. Nach einem dennoch erfolgten Antrag auf Zustimmung zur Kündigung wird der Arbeitgeber- und Ratsuchendenkontakt noch weiter intensiviert, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Bis zur Lösung der technischen Probleme wird bei Herrn D. wie die Chinesen sagen "die Seele gehalten" und im Gespräch mit dem Arbeitgeber restriktiven

Maßnahmen im Zusammenhang mit nicht oder nicht vollständig erbrachter Arbeitsleistung vorgebeugt.

Abschließend müssen in diesem Segment sowohl Arbeitgeber wie auch Betroffene soweit sensibilisiert werden, dass jeder bei Auftritt etwaiger ausgliedernder Faktoren selbständig den hier geschilderten Prozess wieder in Gang setzt und Kontakt aufnimmt. Wichtig ist dabei, dass Betroffene und Arbeitgeber wissen, dass verfügbare Qualifikation, Arbeitstechnik, Arbeitsinhalte und Sehvermögen in Bezug zur beruflichen Integration in einem Spannungsverhältnis stehen, das niemals fest steht.

Bei Frau A. werden mit ihr eine mögliche Visusverschlechterung oder eine Dezentralisierung der EDV-Anwendung, mit dem Arbeitgeber langsamere Bearbeitungszeiten oder die Dezentralisierung als mögliche Indikatoren thematisiert.

Bei Herrn B. ist eine weitere Visusverschlechterung ein auslösender Faktor.

Frau C. wird für etwaige Veränderungen des Arbeitsumfeldes (vor allem Arbeitstechnik) sensibilisiert, ihr Arbeitgeber für Unregelmäßigkeiten oder Qualitätsdefizite.

Herr D. und sein Arbeitgeber fokussieren die Arbeitsinhalte und die Arbeitstechnik.

Zu den Verfassern:

Jörg Barlsen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt Mobilis des Berufsbildungswerks Soest, einer Facheinrichtung für Sehbehinderte und Blinde

Andreas Lehmann ist Arbeitsassistent für Blinde und Sehbehinderte in Nordbayern, ein berufsbegleitender Dienst beim Bayerischen Blinden- und Sehbehindertenbund e.V.