

„Mit Autismus im Job“

Ergebnisse der REHADAT-Befragung



Agenda


- 1 Über REHADAT
- 2 Umfrage im Kontext der REHADAT-Wissensreihen
- 3 Teilnahmestruktur
- 4 Wichtige Einzelergebnisse
- 5 Kommentar und Ausblick
- 6 Ihre Fragen und Anmerkungen, bitte 😊

1

Über REHADAT

- › REHADAT ist ein Projekt am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln,
- › im Kompetenzfeld „Berufliche Teilhabe und Inklusion“,
- › gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds „für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“.



- › ist seit über 30 Jahren **die** zentrale unabhängige und überregionale Informationsplattform zum Thema Behinderung & berufliche Teilhabe in Deutschland (ca. 3 Millionen Besuche der Website pro Jahr);
- › stellt Informationen in 13 Portalen (Informationsbereichen) umfassend, neutral, und (tages)aktuell zur Verfügung;
- › richtet sich an Menschen mit Behinderungen und alle, die sich für deren berufliche Teilhabe einsetzen;
- › ist frei zugänglich im Internet:  www.rehadat.de

Gut informiert mit REHADAT

Wissen zur beruflichen Teilhabe

Mehr erfahren →



2

Umfrage im Kontext der
REHADAT-Wissensreihen

REHADAT-Wissensreihe



- › vermittelt Basiswissen zu verschiedenen Erkrankungen und Behinderungen
- › bietet praxisbezogene Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen
- › richtet sich an Arbeitgeber:innen, betriebliche Akteure, Betriebsmediziner:innen, Beschäftigte
- › Ergebnisse von Umfragen und Interviews mit Betroffenen und Betrieben fließen ein
- › wird von Fachleuten begleitet
- › steht als PDF zum Download zur Verfügung

 rehadat.de/presse-service/publikationen

Wissensreihe Autismus – Einbeziehung Umfrageergebnis

④ »Small Talk ist nicht mein Ding«

AUSWIRKUNGEN AUF
DAS ARBEITSLEBEN

AUSWIRKUNGEN AUF DAS ARBEITSLEBEN

Arbeitsweise

Menschen aus dem Autismus-Spektrum arbeiten gerne vorhersehbar und regelbasiert, sind häufig akribisch und detailorientiert, können logisch denken und sich lange konzentrieren.

Diese besonderen Fähigkeiten sind in manchen Fällen allerdings auch Ursache für berufsbezogene Probleme. So kann die außergewöhnliche Wahrnehmungsweise in Bezug auf Details dazu führen, dass sich Menschen aus dem Autismus-Spektrum in Einzelaspekten einer Arbeitsaufgabe verlieren oder ihnen das Festlegen von Prioritäten und das Planen von Handlungen schwerfällt. Von daher sind Rahmenbedingungen erforderlich, die planbare Abläufe, Strukturierung und Beständigkeit rund um die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsorganisation erlauben.

„Meine Stärken sind, dass ich Sachen, die ich anfangе, auch durchziehe. Ich bin hartnäckig und höre nicht mittendrin auf, etwas zu erledigen. Wenn ich aus dem Flow gerissen werde, habe ich allerdings das Problem, wieder in die Aufgabe rein zu kommen. Eine weitere Stärke, würde ich behaupten, ist, dass ich ehrlich bin. Das kann aber auch ein Problem sein.“

Auszug Interview mit Kaufmann für Bürokommunikation, 27 Jahre, Asperger-Syndrom

Menschen aus dem Autismus-Spektrum sind stark motiviert, sich Wissen anzueignen, und verfügen häufig über unkonventionelle Problemlösungsstrategien. Weitere Stärken am Arbeitsplatz sind Zuverlässigkeit, Loyalität und Pflichtbewusstsein. Regeln verstehen sie als absolut, deshalb fällt es ihnen schwer, ein „Auge zuzudrücken“ („füñfe gerade sein lassen“).

AUSWIRKUNGEN AUF DAS ARBEITSLEBEN

Schablonen passen nicht

Durch die Berichterstattung in den Medien und die Entdeckung des Themas Autismus für Filmserien und die Unterhaltungsindustrie hat sich ein Bild von ASS etabliert, das Symptomatik und Verhaltensweisen oft verallgemeinert oder verzerrt und dabei ausblendet, wie individuell unterschiedlich Stärken und Eigenheiten von Menschen aus dem Autismus-Spektrum ausgeprägt sein können.

Obwohl Menschen aus dem Autismus-Spektrum auffällig häufig wahrnehmen, sind sie nicht alle intellektuelle Überflieger oder prädestiniert.

„Im IT-Bereich scheint Autismus sich zu einer Art Qualifikation Sicht von Nicht-Autisten. Das klingt erst mal toll, führt aber zu Schätzung der Fähigkeiten und Einschränkungen.“

Zitat Autisten / Autist, REHADAT Umfrage „Mit Autismus im Job“, 2018

Die Vorstellung, dass jeder Mensch aus dem Autismus-Spektrum Sonderbegabung verfügt, ist ebenfalls nicht haltbar. Laut der Autismus-Spektrum ist der Anteil derjenigen unter ihnen mit „begabung“ weitaus niedriger, als allgemein geschätzt wird.

Trotzdem gibt es vermehrt auftretende Fähigkeiten und Besonderheiten relevant sind und für die entsprechende Rahmen sollten. Dabei sind es weniger die fachlichen Anforderungen im Berufsalltag, der Menschen aus dem Autismus-Spektrum Missverständnissen im Team und bei den Vorgesetzten führt im Regelfall zu überwinden, wenn alle Beteiligten eindeutig

Die im Folgenden aufgeführten Fähigkeiten und Eigenschaften individuellen Ausprägung von ASS natürlich nicht auf alle be

Identität zuerst

Wie wir voneinander sprechen

Während Fachliteratur, Gesetzgebung und Behindertenverbände überwiegend die „Person-First-Language“ benutzen, das heißt, dass in Begriffen das Wort „Mensch“ vor die Behinderung oder Erkrankung gesetzt wird (z. B. „Menschen mit Autismus“), bevorzugt ein Teil der Autismus-Community die „Identity-First-Language“, spricht von sich als Autisten und möchte auch von anderen so genannt werden. Zur Beschreibung nicht autistischer Menschen verwenden Autisten häufig das Adjektiv „neurotypisch“.

(Quelle: REHADAT-Umfrage „Mit Autismus im Job“, 2018)

- › zweimonatige Online-Umfrage Ende 2018: über 1000 Teilnehmer:innen, 205 ausgewertet
- › quantifizierbare Ergebnisse + über 1000 Freitextaussagen
- › Texte der Wissensreihe wurden durch Ergebnisse der Befragung ergänzt und verifiziert
- › Zitate aus der Umfrage untermauern und veranschaulichen Textpassagen
- › neue Erkenntnisse wurden gewonnen und in der Wissensreihe aufgegriffen (z.B. Benennungen innerhalb der Autismus-Community)
- › als Folge: Wissensreihe wie veröffentlichtes Umfrageergebnis stießen auf positive Resonanz bei Menschen aus dem Autismus-Spektrum

3

Teilnahmestruktur

Alter, Diagnose, Qualifikation



- › **Alter:** : **33 %** jünger als 30, **55 %** zwischen 30 und 49, **12 %** 50 Jahre und älter
- › **Diagnose:** **80 %** Asperger, **7 %** hochfunktionaler Autismus (häufig Begleiterkrankungen wie Depressionen und Phobien)
- › **GdB:** **55 %** GdB 50 und mehr; **6 %** Gleichstellung, **27 %** keinen GdB beantragt
- › **Zeitpunkt Erstdiagnose:** bei **56 %** erst im Berufsleben und während Arbeitslosigkeit
- › **Qualifikation:** **47 %** abgeschlossene Berufsausbildung; **39 %** Hochschulabschluss, **12 %** in Ausbildung, **11 %** ohne Abschluss



Erwerbsform, Branche, Beruf



- › **Erwerbsform:** 55 % angestellt, 14 % selbstständig, 13 % in Ausbildung oder Praktikum, 10 % in Inklusionsfirma oder WfbM
- › **Arbeitsvolumen:** 55 % Vollzeit, 29 % in Teilzeit mit 18 Stunden und mehr, 16 % in Teilzeit unter 18 Stunden
- › **Branchen:** IT, Computer, Medien (26 %), Gesundheit, Soziales, Erziehung und Bildung (24 %)
- › **erlernte Berufe:** Ärzt:innen, Lehrkräfte, Ingenieur:innen, IT-Expert:innen, Jurist:innen, Verwaltungsfachkräfte, Labor-Fachkräfte, Handwerker:innen
- › **ausgeübte Tätigkeit:** entsprach nicht immer dem ursprünglichen Beruf, sondern war in einigen Fällen deutlich unterqualifiziert
- › Bei 49 % der TN hatte der gegenwärtige Betrieb bei der Einstellung keine Kenntnis von der Diagnose.

4

Wichtige Einzelergebnisse

Herausforderungen am Arbeitsplatz



- › Smalltalk-Situationen und Pausen: **72 %**
- › Umgang mit Umweltreizen am Arbeitsplatz wie Geräusche, Gerüche und Licht: **68 %**
- › Umstellen auf neue Situationen und Flexibilität: **63 %**
- › Bewältigung von mehreren Aufgaben gleichzeitig: **62 %**
- › Teilnahme an Betriebsfeiern und Ausflügen: **53 %**
- › Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, z. B. bei gemeinsamen Aufgaben: **51 %**
- › Prioritäten festlegen und wichtige von unwichtigen Aufgaben unterscheiden: **46 %**

Durchgeführte Arbeitsgestaltungen



- › Bei 112 der TN (**55 %**) waren Anpassungen rund um Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld durchgeführt worden. Davon:
- › Schaffung eines reizarmen Arbeitsumfeldes, z.B. Einzelbüro, Zweierbüro, Homeoffice: **44 %**
- › Aufklärung der Belegschaft über Autismus: **41 %**
- › Reduzierung der Arbeitszeit: **33 %**
- › Ermöglichen eines festen Arbeitsrhythmus: **23 %**
- › Strukturierung und Priorisierung der Arbeitsaufgaben: **21 %**
- › Freistellung von sozialen Betriebsaktivitäten: **18 %**
- › Einsatz von Technischen Arbeitshilfen, z. B. Gehörschutzkapseln, Kalender mit Erinnerungsfunktion: **24 %**

Keine Arbeitsgestaltungen - Gründe



- › Bei 81 der Teilnehmer:innen waren keine Anpassungen an Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld durchgeführt worden. Gründe:
- › Teilnehmer:innen wollten Diagnose nicht kommunizieren
- › nicht vorhandener Bedarf
- › ablehnendes Verhalten des Arbeitgebers
- › eigene Unkenntnis über die Möglichkeiten

Arbeitsgestaltungen - Personelle Unterstützung



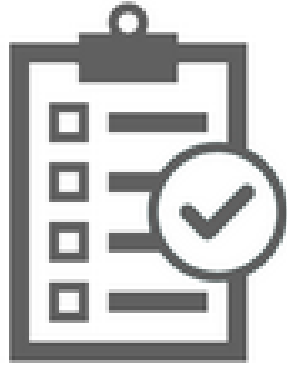
- › Unterstützung durch Vorgesetzte: **46 %**
- › Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen: **33 %**
- › Hilfe durch Job Coaches: **25 %**
- › Hilfe durch Integrationsfachdienst: **21 %**
- › Unterstützung durch Schwerbehindertenvertretung bzw. Betriebs- oder Personalrat: **18 %**

Besonders hilfreiche Maßnahmen



- › Aufklärung von Führungskräften und Team - als Ergebnis Rücksicht und Verständnis
- › Unterstützung durch Job Coaching
- › Homeoffice
- › Einzelbüro
- › flexible, variable Arbeitszeiten gemäß dem eigenen Rhythmus
- › Reizreduzierung, Rückzugsort
- › Teilzeit
- › Befreiung von Social Events (Betriebsausflüge und -feiern, gemeinsame Mittagspausen)

„Berufliche Tätigkeit passt zu meinen Fähigkeiten“



- › voll und ganz: **38 %**
- › eher: **40 %**
- › eher nicht: **15 %**
- › gar nicht: **7 %**

„Fühle mich gut im Job integriert“



- › voll und ganz: **31 %**
- › eher: **43 %**
- › eher nicht: **18 %**
- › gar nicht: **8 %**

„Im Unternehmen herrscht ein unterstützendes Klima“



- › voll und ganz: **33 %**
- › eher: **37 %**
- › eher nicht: **17 %**
- › gar nicht: **14 %**

Informationsstand zu „Autismus und Beruf“

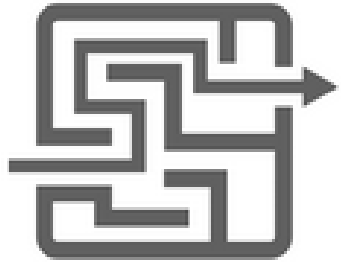


- › gut bis zufriedenstellend: **59 %**
- › weniger gut bis unzureichend: **41 %**. Gründe:
- › Fehlen von passgenauen Angeboten und Anlaufstellen, insbesondere für Asperger-Autist:innen und spät diagnostizierte Erwachsene
- › schlechte Erfahrungen mit Ansprechstellen und -personen: nicht mit Autismus vertraut, fachlich und menschlich nicht kompetent
- › Informationsangebot ist unübersichtlich und überfordernd (Fehlen einer zentralen Stelle)
- › Hilfsangebote und Zuständigkeiten sind nicht bekannt
- › Kümmern um Hilfe zu anstrengend aufgrund der sozialen Kommunikationsprobleme

5

Kommentar und Ausblick

Widersprüche & Wünsche



- › trotz überdurchschnittlich gutem Bildungsstand und der Aussage, überwiegend gut oder eher gut im gegenwärtigen Job integriert zu sein: oft Aussagen zur Unzufriedenheit mit Arbeitssituation
- › Verbesserungswünsche: stressfreiere Arbeitsorganisation mit klarer Aufgabenstellung ohne Multitasking; schriftliche Kommunikation statt Telefon; Reizreduzierung am Arbeitsplatz; **mehr Verständnis und Rücksichtnahme seitens der Vorgesetzten und des Teams durch bessere Aufklärung**, mehr Unterstützung durch feste Ansprechpersonen und Job Coaching
- › viele Hinweise auf gebrochene Erwerbsbiografien (durch Jobverlust, Krankheit, Umschulungen, Erwerbsunfähigkeit) und „chaotische Werdegänge“
- › Wunsch nach einer weiteren Umfrage unter arbeitslosen Menschen aus dem Autismus-Spektrum „zur Tatsache, dass die meisten Autisten keine Arbeit finden oder halten können.“

Späte Diagnose



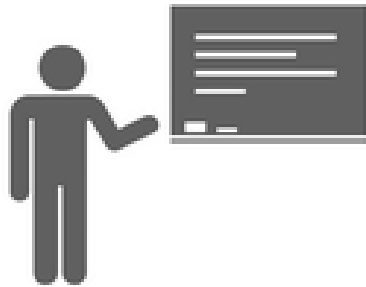
- › Bei **über der Hälfte der TN** erfolgte Erstdiagnose erst im Erwachsenenleben.
- › Vermutung: Autismus bedingte Schwierigkeiten konnten weder von Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgeber:innen und Betroffenen selbst richtig zugeordnet werden.
- › Mögliche Folgen: Fehlen geeigneter Unterstützungs- und Interventionsmaßnahmen, wiederholte Probleme am Arbeitsplatz bis hin zum Jobverlust (gebrochene Erwerbsbiografien, „chaotische Werdegänge“)

Verschweigen versus Offenlegung



- › Wenn Teilnehmer:innen ihre Diagnose bekannt war: Die Hälfte verschwieg diese im Betrieb aus Angst vor Diskriminierung, Mobbing und Jobverlust, verzichtete auf GdB und Unterstützungsmaßnahmen.
- › Gleichzeitige Aussagen: Verbergen und Kompensieren von Autismus im Berufsleben machen krank; mangelnde Kenntnis der Mitmenschen hinsichtlich des Wesens und der Auswirkungen von Autismus ist großes Problem
- › Aussage von TN, deren Diagnose im Betrieb bekannt war und die Unterstützung erhalten haben: Wichtigster Faktor für gelingende berufliche Teilhabe ist Aufklärung von Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen und als Folge ein verständnisvolles Team

Fazit: Es hakt bei der Aufklärung



- › Befragung zeigt deutliches Verbesserungspotenzial hinsichtlich Aufklärung, klarer, betriebsinterner Kommunikation und passgenauer Unterstützung am Arbeitsplatz.
- › Je informierter, offener, eindeutiger und verständnisvoller alle am Arbeitsprozess Beteiligten miteinander umgehen, desto erfolgreicher können Menschen mit Autismus ihre Fähigkeiten und Potenziale einbringen.

Ihre Fragen und Anmerkungen



Auf Wiedersehen und vielen Dank!



Heike Knaak
knaak@iwkoeln.de
0221 4981-814

Patricia Traub
traub@iwkoeln.de
0221 4981-801