

Unterstützung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung im Prozess der Arbeitssuche im Rahmen einer Tagesstätte

Niklas Sonderegger, 1610406050

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 25.04.2019

Version: 1

Begutachter*in: Pascal Laun, BA MA, Melanie Wutte, BA

Abstract

Vorliegende qualitative Fallstudie exploriert den Prozess der Arbeitssuche von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung im Rahmen einer Tagesstätte. Episodische Interviews mit zwei betroffenen Personen, mit einer professionellen Person innerhalb der Tagesstätte sowie einer externen professionellen Person werden mittels offenen Kodierens mit Fokus auf die Unterstützung der angesprochenen Personengruppe erforscht. Die Ergebnisse lassen unter anderem erkennen, dass durch adäquate Unterstützung in Form von professioneller Beratung und Intervention sowie den Bewerbungsunterlagen innerhalb der Tagesstätte der betroffenen Personengruppe Nervosität und Ängste genommen werden können. Die Arbeit richtet sich an professionelle Personen in Tagesstätten für Menschen mit Behinderung.

Abstract English

Presented case study explores the process of finding work of people with autism disorder within sheltered workshops. Episodic interviews with two affected people, one professional individual located in the workshop and one external professional person were done. The grounded method was used to give insight on the endorsement of mentioned group of people. The results of this study expose that through adequate assistance in form of professional counseling and intervention, besides the intern aid for the application papers, the nervousness, as well as the fear that affect people with autism disorder in search for a job can be relieved. This thesis aims to reach professionals in sheltered workshops.

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Forschungsinteresse und Vorannahmen	5
2.1	Forschungsinteresse	5
2.2	Vorannahmen	5
3	Forschungsfrage	6
3.1	Hauptfrage	6
3.2	Unterfragen.....	6
4	Relevante Begriffe	7
4.1	Behinderung	7
4.2	Autismus-Spektrum-Störung	7
4.3	Tagesstätte/Tagesstruktur.....	8
4.4	Arbeit	8
4.5	Erster Arbeitsmarkt.....	9
4.6	Professionelle Hilfe.....	9
5	Ausgangslage	9
5.1	UN-BRK	9
5.2	Österreich	10
5.3	Tagesstätten	11
5.4	Tagesstätten als Übergang	11
5.5	Arbeit	12
6	Forschungskontext	12
6.1	Beschreibung des Forschungsfeldes	12
6.2	Fokus der Forschung.....	13
7	Ziel der Forschung	13
7.1	Verwertungsinteresse und Relevanz.....	13
8	Forschungsprozess	13
8.1	Feldzugang	13
8.2	Methode Datenerhebung.....	14
8.3	InterviewpartnerInnen.....	14
8.3.1	Interviewpartner A	14
8.3.2	Interviewpartner B	15
8.3.3	Interviewpartnerin C	15
8.3.4	Interviewpartner D	15
8.4	Transkription.....	15
8.5	Methode Datenauswertung	15

9	Ergebnisse	16
9.1	Arbeit	16
9.2	Hoffnungen und Wünsche	17
9.3	Erwartungen	18
9.4	Optimale Arbeitsstelle aus Sicht der professionellen Personen.....	19
9.5	Unterstützung bei der Arbeitssuche	20
9.6	1-zu-1 Betreuung und Begleitung.....	22
9.7	Unterstützung im Rahmen der Tagesstätte.....	22
9.8	Arbeitssuche und Autismus-Spektrum-Störung	24
9.9	Problematiken.....	25
9.10	Vorteile.....	26
10	Resümee	27
10.1	Wie können Menschen mit ASS im Rahmen einer Tagesstätte in dem Prozess der Arbeitssuche unterstützt werden?	28
10.2	Welche Formen der Unterstützung werden im Zuge der Tagesstätte angeboten?	28
10.3	Wie empfinden Menschen mit ASS die Unterstützung zur Vorbereitung auf einen Beruf?.....	29
11	Ausblick und sozialarbeiterische Relevanz	29
	Literatur	31
	Daten	33
	Eidesstattliche Erklärung	35

1 Einleitung

Meine wissenschaftliche Arbeit bezieht sich darauf, wie der Prozess der Arbeitssuche von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in Zusammenhang einer Tagesstätte unterstützt werden kann. Im Zuge dessen werde ich auf die Bedürfnisse der betroffenen Personengruppe, auf die internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten sowie auf die Situation des Berufseinstieges eingehen. Dadurch soll ein Überblick der Situation der Arbeitssuche für die Personengruppe mit angesprochener Diagnose entstehen.

2 Forschungsinteresse und Vorannahmen

2.1 Forschungsinteresse

Das Forschungsinteresse gilt den Fragen, wie Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in der Arbeitssuche unterstützt werden können, insbesondere im Rahmen der Tagesstätte. Aus meinen Erfahrungen, die ich sowohl im Selbststudium und Fachhochschulunterricht als auch durch die Arbeit mit Menschen mit Behinderung gesammelt habe, komme ich zu dem Schluss, dass Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft benachteiligt werden. Auf dieser Erkenntnis basiert meine Arbeit. Es ist mir außerdem ein Anliegen die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu fördern.

Der spezielle Fokus auf Menschen mit Autismus Spektrum Störung liegt darin begründet, dass diese Behinderung mich persönlich am meisten interessiert. Über die Medien, wie Fernsehen, Internet und Fachjournale habe ich mich bereits über diese Form der Behinderung informiert. Es liegt in meinem Interesse dieses Thema weiterzuverfolgen und mein Wissen mittels wissenschaftlichen Ansatzes zu vertiefen.

2.2 Vorannahmen

Durch mein Vorwissen kann ich einige Vorannahmen treffen. Diese lege ich hier dar, um mich ihnen bewusst zu werden und es mir somit einfacher ist, vorurteilsfrei in das Forschungsfeld eintreten kann.

Eine Annahme meinerseits ist, dass es Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung deutlich schwerer fällt sich in eine Arbeitsstelle zu integrieren als Menschen ohne Behinderung. Diese Annahme ist begründet in einer weiteren Annahme, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung soziale Interaktionen meiden. Ebenso nehme ich an, dass Personen aus der angesprochenen Personengruppe grundsätzlich leichter gestresst durch beispielsweise laute Arbeitsplätze werden. Ob diese Annahmen der Realität entsprechen, wird in meiner Forschung analysiert.

In diesem Zusammenhang ist auch festzuhalten, dass manche Menschen mit ASS eine spezifische Begabung haben und auch eine hohe Konzentrationsfähigkeit aufweisen, was sie zu einem wertvollen Mitglied in der Arbeitswelt macht.

3 Forschungsfrage

3.1 Hauptfrage

Wie können Menschen mit ASS im Rahmen einer Tagesstätte in dem Prozess der Arbeitssuche unterstützt werden?

Mit dieser Frage möchte ich die Inklusion von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in der Arbeitswelt erforschen. Sie dient dazu, den Blick außerhalb der Tagesstätte, in die Welt, in welcher auch Menschen ohne Behinderung arbeiten, zu werfen. Präziser möchte ich den Fokus darauflegen, inwiefern Menschen mit Autismus Spektrum Störung unterstützt werden können oder wollen, um eine Inklusion am ersten Arbeitsmarkt zu erfahren. Dahingehend ist es wichtig die Bedürfnisse der angesprochenen Personengruppe herauszuarbeiten, was von ihnen als positiv und was als negativ empfunden wird.

3.2 Unterfragen

- Welche Formen der Unterstützung werden im Zuge der Tagesstätte angeboten?

Diese Frage fokussiert den Blick auf das spezifische Thema in der Tagesstätte. Es geht darum zu klären, welche Angebote in Anspruch genommen werden können und wie diese wahrgenommen werden. Daher dient die Frage vor allem dazu zu erfahren, was gewünscht wird, beziehungsweise welche Angebote von den Personen mit Autismus-Spektrum-Störung als bereichernd empfunden werden.

- Wie empfinden Menschen mit ASS die Unterstützung zur Vorbereitung auf einen Beruf?

Die Thematik „Tagesstätte“ wird in der Fragestellung außen vorgelassen, um einen erweiterten Spielraum für Antworten hinsichtlich der Unterstützung zu erarbeiten. Möglicherweise werden dadurch Optionen offenbart, die in Zukunft von der Tagesstätte in dem Prozess der Arbeitssuche integriert werden können.

4 Relevante Begriffe

4.1 Behinderung

Es besteht keine einfache Definition dieses Begriffes. Sowohl ökonomische, gesellschaftliche und gesetzliche Aspekte werden in diesem Begriff einbezogen. Demnach ist die juristische Definition relevant (vgl. arbeitundbehinderung o.A.).

Nach dem RIS (Rechtsinformationssystem - Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 22.04.2019, Artikel 2, § 3) hat eine Person eine Behinderung, wenn diese eine körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung der Funktionen oder Sinne erfährt und das Ausüben einer Arbeit dadurch erschwert wird. Diese Beeinträchtigung muss für das Anerkennen des Status eines oder einer Person mit Behinderung mindestens sechs Monate andauern (vgl. RIS 2019).

Innerhalb der ICF der WHO wird von einer Funktionsfähigkeit gesprochen. In dem Dokument wird in vier Bereiche unterteilt, die zu einer Behinderung beitragen. Körperfunktionen und -strukturen, Aktivität, Teilhabe sowie Umweltfaktoren. Beeinträchtigte Körperfunktionen werden als Schädigung bezeichnet. Dies trifft zu, wenn eine deutliche Abweichung besteht. Weiters können einerseits die Schwierigkeiten eine Aktivität zu vollziehen, andererseits das Nicht-Erfahren der angesprochenen Teilhabe eine Behinderung bedingen. Umweltfaktoren müssen individuell betrachtet werden. Was für eine Person mit Behinderung förderlich sein kann, ist für die andere eine Barriere (vgl. ICF 2005:51,95,123).

Innerhalb der Arbeit werde ich mich auf die Definition des RIS stützen, welche das erschwerte Ausüben einer beruflichen Tätigkeit aufgrund einer Funktionsbeeinträchtigung über 6 Monate bestehend heranzieht (vgl. RIS 2019).

4.2 Autismus-Spektrum-Störung

Den Begriff „Autismus“ gibt es bereits seit den 1940er Jahren. Leo Kanner und Hans Asperger nutzten beide diesen Begriff. Das Spektrum des Autismus weist eine Bandbreite von Auswirkungen auf, wie wir heute wissen. Das Asperger-Syndrom wird von dem gleichnamigen Kinderarzt beschrieben. Er definierte hiermit eine Form, bei der das Sprachvermögen beeinträchtigt ist. Anders entdeckte Kanner den, wie wir ihn heute nennen, frühkindlichen Autismus, beziehungsweise das Kanner-Syndrom. Im heutigen ICD-10 System werden die Autismus-Spektrum-Störungen unter der Bezeichnung „Tiefgreifende Entwicklungsstörungen (F84)“ dargelegt (vgl. Rabsahl 2016:3).

Beim frühkindlichen Autismus sind typische Muster in Bereichen wie sozialer Interaktion, Kommunikation oder auch im repetitiven Verhalten wahrnehmbar. Diese Form hat sich vor dem dritten Lebensjahr verfestigt. Der atypische Autismus manifestiert sich nach dem dritten

Lebensjahr und lässt sich nicht durch die typischen Verhaltensweisen in den psychopathologischen Bereichen diagnostizieren. Das Rett-Syndrom kennzeichnet sich durch einen frühen Beginn und bisher sind nur weibliche Betroffene dokumentiert. Sprache wird abgebaut, lokomotorische Fähigkeiten werden weniger und der Kopf wächst weniger als er im Verlauf der Entwicklung wachsen würde. Innerhalb der anderen desintegrativen Störung des Kindesalters geschieht eine zunächst normale Entwicklung. Durch diese Erkrankung gehen Fähigkeiten verloren, ebenso geht sie mit einem allgemeinen Interessensverlust einher. Die überaktive Störung mit Intelligenzminderung und Bewegungsstereotypien ist nicht klar definiert. Hierbei ist bei Kindern mit einem IQ von unter 35 von einer schweren Intelligenzminderung die Rede. Das hyperaktive Verhaltensmuster wird von einer Aufmerksamkeitsstörung begleitet. Die Definition des Asperger-Syndroms ist aus medizinischer Sicht nicht eindeutig. Die wechselseitigen sozialen Interaktionen sind hier weniger beobachtbar. Ebenso ist die typische Entwicklungsverzögerung hinsichtlich Sprache und kognitiver Fähigkeiten nicht feststellbar. Weitere Formen werden als sonstige tiefgreifende Entwicklungsstörungen und jene, die nicht näher bezeichnet sind, klassifiziert (vgl. ICD-Code 2019).

Durch die Vorstellung der Diversität dieser Behinderung zeige ich bewusst auf, dass die Autismus-Spektrum-Störung verschiedenste Auswirkungen haben kann und es kein typisches Krankheitsbild gibt. Die Prävalenz wird in einem Report aus dem Jahr 2014 mit 2,24% angegeben (vgl. Zablotsky et al. 2015).

4.3 Tagesstätte/Tagesstruktur

Innerhalb der Abteilung Soziales des Landes Niederösterreich wird als Leitgedanke die Arbeit angesprochen. Diese ist sowohl für die Lebensäußerung als auch für die Inklusion eines Menschen mit Behinderung wesentlicher Bestandteil. Durch die Tagesstätte soll es betroffenen Personen ermöglicht werden, ein menschenwürdiges Leben zu führen. Insbesondere soll auf die Bedürfnisse des jeweiligen Individuums Rücksicht genommen werden (vgl. Land NÖ o.A.:6).

Die Definition des Wortes erfolgt anhand des FSW. Es ist ein arbeitstherapeutisches Angebot für Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsmarkt momentan oder dauerhaft desintegriert sind. Innerhalb dieser, in der Regel 5-Tage-Woche, sollen die Fähigkeiten der betroffenen Personen gefördert werden. Die jeweiligen Voraussetzungen sind regionspezifisch (vgl. FSW o.A.).

4.4 Arbeit

Die Definition erfolgt hierbei als „Tätigkeit mit einzelnen Verrichtungen“ (Bibliografisches Institut GmbH 2019).

Der Begriff kann unterschiedlichen Betrachtungsweisen unterzogen werden. Beispielsweise kann Arbeit als Notwendigkeit gesehen werden, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Ebenso kann Arbeit als eine Leistung betrachtet werden, oder als Anstrengung (vgl. Höffe 2008:23).

Der Brockhaus beschreibt Arbeit als Handeln aufgrund der Notwendigkeit der Existenzsicherung sowie als Daseinserfüllung (vgl. Brockhaus 1997:234).

4.5 Erster Arbeitsmarkt

Hiermit wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet, wo Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse vorhanden sind. Anders als beim zweiten Arbeitsmarkt sind diese ohne Eingriff der Arbeitsmarktpolitik entstanden (vgl. Bibliografisches Institut 2016).

4.6 Professionelle Hilfe

Im Zuge der professionellen Hilfe wird „auf die Her- oder Wiederherstellung von Autonomie und Integrität“ (Kraimer / Altmeyer 2017:667) abgezielt. Diese Form der Unterstützung wird in den Fällen eingesetzt, in welchen Personen Probleme eigenständig nicht fähig sind zu lösen (vgl. Kraimer / Altmeyer 2017:667).

Helfen wird keine universale Definition zugesprochen. In der Sozialen Arbeit geschieht das Helfen organisiert. Hilfe kann nicht geleistet werden, ohne dass es eine Person als hilfsbedürftig gilt. Über ethische und moralische Prinzipien, rechtlichen Regelungen sowie der Diagnostik geschieht die Abklärung zur Feststellung einer vorliegenden Hilfsbedürftigkeit (vgl. Scherr 2017:410).

5 Ausgangslage

5.1 UN-BRK

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist ein Vertrag, welcher von Ländern unterschrieben wird. Die Charta der Vereinten Nationen dient hierbei als Grundlage. Momentan sind 193 Länder innerhalb der Vereinten Nationen vertreten. Innerhalb dieser werden Thematiken der Würde, der Rechte, der Freiheit, der Gerechtigkeit und des Friedens behandelt. Menschenrechte sowie Grundfreiheiten werden als Basis herangezogen. Diese gelten für jede lebende Person. Es besteht eine zeitliche, situative und örtliche Unabhängigkeit dieser. Daraus schließend müssen nach der Charta Menschen mit Behinderung genannte Rechte und Freiheiten einfordern und ausleben können. Anderenfalls erfolgt eine Diskrimination der Personengruppe (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz 2019:12,13).

Am 13. Dezember im Jahre 2006 erfolgte die Verabschiedung des Übereinkommens durch die Vereinten Nationen. Am 3. Mai 2008 trat die Konvention in Kraft. Zu dem Zeitpunkt war bereits die 20. Ratifizierung innerhalb von Mitgliedsstaaten vollzogen. In der Europäischen Union erfolgte die Unterzeichnung am 30. März 2007. Die Ratifizierung erfolgte am 22. Januar 2011, was die EU an die Konvention bindet. Das Übereinkommen umfasst eine Präambel sowie 50 Artikel. Innerhalb der ersten 9 Artikel wird auf die Ziele, die Definition sowie die Grundsätze eingegangen. Folgend behandeln Artikel 10-30 die einzelnen Menschenrechte. Ab dem Artikel 33 kommt es zu der Thematik Durchführung und Überwachung (vgl. Praetor Intermedia UG o.A.a).

In Zusammenhang mit der Durchführung der Konvention bestehen in den Staaten Anlaufstellen, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Das Einsetzen eines Koordinierungsmechanismus, um die Umsetzung der Maßnahmen zu vereinfachen ist ein weiterer verpflichtender Punkt. Dadurch soll die Thematik der Behinderung in den adäquaten Politikfeldern aufgefasst und behandelt werden (vgl. Praetor Intermedia UG o.A.b).

Eine unabhängige Stelle, der Monitoring-Ausschuss, dient zur objektiven Überwachung der Fortschritte der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention innerhalb der jeweiligen Staaten. Dies erfolgt in Form von Stellungnahmen und Mahnungen (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung o.A.).

Die allgemeinen Grundsätze werden im Artikel 3 der Behindertenrechtskonvention dargelegt. Die Achtung der Würde, Autonomie, Freiheit und Unabhängigkeit sind festgelegte Mindeststandards. Neben einer Nichtdiskriminierung ist die Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe niedergeschrieben. Die Unterschiedlichkeit sowie Akzeptanz der Personen mit Behinderung sind zu achten. Chancengleichheit, Zugänglichkeit sowie Gleichberechtigung von beiden Geschlechtern liegen den Grundsätzen bei. Die Achtung der Fähigkeiten von betroffenen Kindern und die Identitätswahrung dieser (vgl. Praetor Intermedia UG o.A.c).

5.2 Österreich

Die Ratifizierung der Konvention erfolgte im Land Österreich am 26. September 2008. Innerhalb Österreichs steht das Abkommen unter Erfüllungsvorbehalt. Die Verwaltung, Gesetzgebung und Rechtsprechung sind dazu angehalten Maßnahmen hingehend der Standards gesetzt durch die Konvention einzuleiten. Im Bundesbehindertengesetz dient eine Novelle der Überwachung. Im Zuge des Artikels 35 Absatz 1 ist Österreich dazu verpflichtet einen Bericht über getroffene Maßnahmen sowie die Fortschritte innerhalb von zwei Jahren abzuliefern (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz 2010:1)

Der Monitoring Ausschuss wird in Österreich von vier Vertretern von Menschen mit Behinderung, einem Vertreter einer NGO, welcher im Bereich der Menschenrechte arbeitet, einem Vertreter einer NGO, welcher im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit arbeitet und

ein aus der wissenschaftlichen Lehre stammender Experte. Der Ausschuss besitzt Unabhängigkeit. Unter die Tätigkeiten des Ausschusses fallen, dass dem Bundesbehindertenbeirat bezüglich der Beratungen mitgeteilt wird, dass Stellungnahmen der Verwaltung eingeholt werden und Stellungnahmen in Zusammenhang mit den Rechten der betroffenen Personengruppe dem Bundesbehindertenbeirat übermittelt werden. Die Unterstützung des Ausschusses erfolgt durch das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (vgl. Monitoringausschuss 2008).

Die aktuelle Lage hat sich in Österreich seit 2013 wenig bis gar nicht verändert. Innerhalb von bestimmten Reservoirs, wie Bildung, Arbeit oder Barrierefreiheit kam es zu einer Verschlechterung. Im Regierungsprogramm sind für die Zukunft Handlungen vorgesehen, die eine Verschlechterung nach sich ziehen würden. Die voraussichtlichen finanziellen Kürzungen in Arbeit, Bildung, der gesundheitlichen Versorgung, dem Sozialen sowie der Forschung werden Menschen mit Behinderung zu Lasten fallen (vgl. Österreichischer Behindertenrat 2018:3,4).

5.3 Tagesstätten

Hinsichtlich des Begriffes „Tagesstätte“ herrschen im deutschsprachigen Raum regionale Disparitäten. Demnach existiert in Vorarlberg die Bezeichnung „verbindliche, tagesstrukturierende Angebote“. „Werkstätten“ oder „Fähigkeitsorientierte Aktivität“ werden in Oberösterreich genutzt. In Wien kann die Einrichtung als „Beschäftigungstherapie“ angegeben werden, während in der Steiermark von Tageswerkstätten mit Tagesstruktur die Rede ist. In Niederösterreich sind Tagesstätten vorzufinden. Innerhalb von Salzburg bestehen wiederum mehrere Bezeichnungen. Nach dem Stand von 2010 werden in Österreich 19 000 Menschen mit Behinderung in diesen Einrichtungen betreut (vgl. Koenig 2010:5,30).

Die Tagesstätte ist eine Einrichtung, die Personen, welche aufgrund einer körperlichen oder geistigen Behinderung in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, einen geschützten Bereich bietet, in welchem sie eine Arbeit ausüben können. Die betroffene Personengruppe ist dem ersten Arbeitsmarkt nicht gewachsen, was sich jedoch in Zukunft ändern kann. In Österreich ist in Tagesstätten das therapeutische Modell verbreitet. MitarbeiterInnen besitzen nicht den Stellenwert von Angestellten. Es erfolgt für NutzerInnen weder Rückhalt durch Gewerkschaften, noch existieren Dienstverträge. Entlohnt wird mittels Taschengeldes, Existenzsicherung geschieht aus den Sozialleistungen (vgl. Koenig 2010:5-7).

5.4 Tagesstätten als Übergang

Der Anspruch, dass Tagesstätten als Transition zum regulären Arbeitsmarkt zu dienen kann nicht bestätigt werden, da die Übergangsquoten zum allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb von Europa sich unter einem Prozent befinden. Ebenso kam es in der Vergangenheit vielmehr zu einem Ausbau der Einrichtungen (vgl. Koenig 2010:7).

Diese Begebenheit lässt sich nicht mit fehlendem Interesse begründen. Die Ergebnisse einer Studie von 2007 zeigen, dass 74% aller Erwachsenen mit einer geistigen Behinderung Arbeit außerhalb der Tagesstätte bevorzugen würden. 67% der Familienmitglieder stimmten dem zu und 66% der MitarbeiterInnen nahmen an, dass betroffene Personengruppe lieber außerhalb arbeiten würde. 14% der betroffenen Personen und 27% der Familienmitglieder waren nicht interessiert. Weder Schweregrad der Behinderung, Geschlecht, bereits verbrachte Zeit in der Tagesstätte, Ort der Tagesstätte und weitere waren für die Entscheidung ausschlaggebend. Der einzige beeinflussende Faktor war, dass Zustimmung von Personen kam, die im Durchschnitt 11 Jahre jünger waren. Ebenso waren 82% der betroffenen Personen zuversichtlich, dass sie zumindest mit Hilfe außerhalb von Tagesstätten arbeiten könnten (vgl. Migliore et al. 2007:12,13).

5.5 Arbeit

Die UN-Behindertenrechtskonvention setzt im Artikel 27 fest, dass aufgrund der Gleichberechtigung es Menschen mit Behinderung möglich sein muss in einer frei gewählten Arbeit den Lebensunterhalt verdienen zu können. Es wird die Pflicht ausgerufen, dass Staaten hingehend besagter Inklusion Schritte zu unternehmen haben. Ebenso ist ein Auftreten einer Behinderung während einer Beschäftigung miteinzubeziehen. Die Gleichstellung mit ArbeitnehmerInnen, welche keine Behinderung haben, ist zu verwirklichen. Im Artikel ist weiters geschrieben, angemessene Vorkehrungen getroffen werden sollen, die Menschen mit Behinderung beim Berufseinstieg sowie der Ausübung der Tätigkeit unterstützen. Im Absatz 2 wird der Schutz vor einer Zwangs- beziehungsweise Pflichtarbeit ausgesprochen (vgl. Praetor Intermedia UG o.A.d).

6 Forschungskontext

6.1 Beschreibung des Forschungsfeldes

Die getätigte Forschung behandelt den Bereich „Mensch mit Behinderung“ und Arbeit. Im Zuge der Arbeit habe ich mich mit Personen mit Autismus-Spektrum-Störung in Tagesstätten befasst. Die Erfassung der potenziellen Möglichkeiten im Unterstützungsprozess der Arbeitssuche sind hierbei grundlegend.

Im Vorhinein wurden keine Altersbeschränkungen getroffen. Die beiden Interviewpartner befinden sich in ihren zwanziger Jahren. Demnach hat sich das Feld „Junge Erwachsene“ für meine Forschung ergeben. Beide Interviewpartner halten sich in Österreich auf und sind hier aufgewachsen sowie geboren (vgl. N1 2019).

6.2 Fokus der Forschung

Der Klient in seinem Lebensfeld ist innerhalb dieser Arbeit als Fokus zu deklarieren. Nach Pantucek's Modell als sozialarbeiterische Fallstudie (2006) wird gearbeitet. Wie in der Arbeit von Pantucek beschrieben, werden die individuellen Ansichten der Zielgruppe ausführlich erarbeitet und mit weiteren Sichtweisen des Umfeldes verglichen (vgl. Pantucek 2006:246, 247).

Der Theorie entsprechend werde ich das Verhältnis der betroffenen Personengruppe hinsichtlich ihres Lebensumfeldes erfassen. Im Fokus liegen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in Tagesstätten.

7 Ziel der Forschung

7.1 Verwertungsinteresse und Relevanz

Menschen mit Behinderung sind aus meiner Sicht in der heutigen Gesellschaft marginalisiert. Insbesondere deshalb empfinde ich es als relevant diese Personengruppe, die sich in vielen Fällen nicht selbst vertreten kann, zu unterstützen und in weiterer Folge zur Inklusion beizutragen.

Im Bereich Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung habe ich im Zuge meiner Recherche für diese Forschungsarbeit Kontaktstellen gefunden, welche betroffene Personen unterstützen. Der Anspruch meiner Arbeit liegt darin herauszufinden, inwieweit der Prozess der Unterstützung bei einer Arbeitssuche vollzogen wird und welche Formen der Unterstützung es noch benötigt, falls weitere Hilfe notwendig ist. Dazu sind sowohl die Erfahrungen der betroffenen Personen von Relevanz als auch die von Professionellen.

8 Forschungsprozess

8.1 Feldzugang

Die Kontaktaufnahmen fanden ausschließlich über Mail statt. Die explizite Suche nach Tagesstätten, in denen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung untergebracht sind, erwies sich als herausfordernd. Nach intensiver Suche ließen sich drei Tagesstätten, zwei in Wien und eine in Niederösterreich, finden, alle diese wurden angeschrieben. Rückmeldungen erhielt ich von zwei Stellen, woraufhin ich beide angerufen habe. Eine Stelle teilte mir mit, dass Interviews mit betroffenen Personen nicht möglich sein werden. Von der anderen Einrichtung wurden zwei Interviews mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung sowie ein Interview mit einer professionellen Person angeboten.

Das Auffinden der Tagesstätte verlief problemlos, ebenso waren die drei Interviews als Erfolg zu verzeichnen. Die drei InterviewpartnerInnen waren offen und haben meine Fragen ohne Schwierigkeiten beantworten können. Ebenso kam es zu keinem Abbruch. Um einen weiteren Blickwinkel zu erhalten, habe ich mich nach Jobcoaching für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung umgesehen und konnte schließlich per Mail ein weiteres Interview mit einem Professionellen ausmachen. Dieses Interviews konnte wie geplant durchgeführt werden.

8.2 Methode Datenerhebung

Die Informationen, auf welchen sich die Arbeit stützt, wurden anhand von episodischen Interviews erhoben. Durch die Wahl eines Leitfadens mit der Möglichkeit auch im Interview aufkommende Fragen zu stellen, ist eine Flexibilität gegeben. Demnach kann auch während des Interviews auf vorher noch nicht Bedachtes eingegangen werden. Da ich möglichst offen und ohne Vorannahmen die Interviews abgehalten habe, wurde durch diese Methode aus meiner Sicht ermöglicht, die Sichtweisen der InterviewpartnerInnen zu erfassen (vgl. Flick 2011:273-280).

Alle vier Interviews fanden persönlich statt. Die Aufzeichnung dieser erfolgt mittels eines Diktiergerätes, um eine Audioqualität zu ermöglichen, die das spätere Transkribieren problemlos ermöglicht. Das letzte Interview wurde in einem eins-zu-eins Setting geführt. Die zwei Interviews mit den Personen mit Autismus-Spektrum-Störung wurden gemeinsam geführt. Es wurde den Interviewpartnern offengelassen, wie das Setting für die Interviews gestaltet ist. Sie entschieden sich für die Methode, dass jede Frage zunächst der einen Person und direkt anschließend der anderen Person gestellt wird. Dies wurde von den betroffenen Personen damit begründet, dass keine Monotonie entsteht. Während dieser beiden Interviews waren vier Personen im Raum, die drei InterviewpartnerInnen und ich. Zu Beginn des dritten Interviews waren mit der professionellen Person vier Personen im Raum, doch nach einem Drittel der Zeit sind beide Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung aus dem Raum gegangen.

8.3 InterviewpartnerInnen

8.3.1 Interviewpartner A

Interviewpartner A ist ein junger Erwachsener (circa 20a) mit Autismus-Spektrum-Störung. Dieser ist seit ca. einem Jahr in der Tagesstätte. Innerhalb der Tagesstätte ist die Person in der Projektgruppe der Werkstatt eingebunden (vgl. N1 2019).

8.3.2 Interviewpartner B

Ebenso wie Interviewpartner A ist Interviewpartner B ein junger Erwachsener mit circa 20 Jahren und einer diagnostizierten Autismus-Spektrum-Störung. Die Person befindet sich in der Projektgruppe der Tagesstätte (vgl. N1 2019).

8.3.3 Interviewpartnerin C

Die professionelle Mitarbeiterin ist ausgebildete Kunsttherapeutin und arbeitet intensiv mit den beiden betroffenen Personen. Aufgrund dessen ist ihr Wissen für die Thematik meiner Forschungsarbeit von Bedeutung (vgl. N1 2019).

8.3.4 Interviewpartner D

Aus einem anderen Feld kommt mein fünfter Interviewpartner. Dieser ist ausgebildeter klinischer Psychologe sowie Gesundheitspsychologe. Das Interview erfolgte im Rahmen seiner Tätigkeit als Jobcoach für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung, welche bereits in einer Ausbildung oder am ersten Arbeitsmarkt eingegliedert sind. Dieses Interview bietet primär Informationen zu den Bedürfnissen der betroffenen Personengruppe im Arbeitsumfeld sowie zur Verbesserung hinsichtlich der Unterstützung im Prozess der Arbeitssuche.

8.4 Transkription

Die Transkription der Interviews erfolgte mittels des Programmes easytranscript. Die Audiodatei wurde von dem Diktiergerät auf den Computer übertragen. Das angesprochene Programm nutzt den VLC Player zur Wiedergabe der Audiodatei. Mittels Tastenkürzel kann im Interface direkt im Programm während dem Schreiben pausiert und zurück- sowie vorgesprungen werden, ohne das Programm zu wechseln. Aufgrund dessen konnte ein, aus meiner Sicht, hohes Maß an Effizienz erreicht werden.

8.5 Methode Datenauswertung

Mithilfe des offenen Kodierens nach Strauss und Corbin erfolgt die Auswertung der erlangten Daten. Diese Methode hat sich für mich bereits in der Vergangenheit bewährt. Dadurch lassen sich Konzepte ausmachen, die mich für die diversen Thematiken Unterteilungen treffen lassen, um eine geeignete Struktur für die Arbeit zu erhalten. Zusätzlich werden dadurch die Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten der Interviews offenbart. Meine Interpretationen, welche mit Hilfe der Memos erarbeitet wurden, sind für die Ergebnisdarstellung hilfreich (vgl. Strauss / Corbin 1996:43-55).

9 Ergebnisse

9.1 Arbeit

Durch die Interviews habe ich die subjektiven Eindrücke zum Thema Arbeit erhalten. Hierbei sind Unterschiede in den Interviews festzustellen. „... irgendwas Aktives machen, also. Das ist Arbeit, denke ich mal.“ (Interview 2&3: Z. 7)

In dem Wort „machen“ ist bereits ein aktiver Aspekt, welcher durch die Betonung auf das Wort „Aktives“ weiter verstärkt wird. Aus dieser Aussage interpretiere ich, dass es nicht unbedingt eine körperliche Betätigung sein muss, sondern die Ausübung einer Aktivität, welche für die jeweilige Person als nicht monoton oder resignierend empfunden wird. Ebenso steckt in dem Wort „machen“, dass der oder die ArbeitnehmerIn Mühen investiert.

Die Diversität innerhalb der Arbeiten wird von Interviewpartner B beschrieben. Als verschiedene Arten von Arbeit werden Produktivarbeiten und Datenverwaltung genannt. Das Ziel der Arbeiten wird als ein Erfolg beschrieben. Auf Nachfrage wird in dem Interview dargelegt, dass diese Erfolge in den verschiedensten Situationen entstehen können. Als Beispiel wird Kundenzufriedenheit genannt (vgl. Interview 2&3: Z. 22-32).

Mir erschließt sich, dass hier schon etwas weitergedacht wird als in Interview 2&3. Während in dem ersten Interview noch kein Grund angegeben wurde, ist dies der Fokuspunkt im zweiten. Es wird weniger eine Definition von Arbeit vorgesagt, vielmehr auf die Auswirkungen geschaut. Der beschriebene Erfolg ist demnach für die interviewte Person essenziell. Gäbe es kein Erfolgsgefühl, so würde sich Langeweile einstellen, was die Arbeit sinnlos erscheinen lassen würde. Die Formulierung der möglichen Erfolgssituationen erscheint breit. Mir erschließt sich, dass eine Form der Validierung angestrebt wird.

Innerhalb des Interviews mit der professionellen Person werden verschiedene Aspekte des Arbeitsbegriffes zu einer Definition zusammengefasst. Einerseits muss Arbeit Sinnhaftigkeit beinhalten, andererseits ist sie auch zweckmäßig für die Ernährung der Familie notwendig. In einem Alternativszenario beschreibt sie, wie sie auch ohne den Zwang der Geldbeschaffung zur Sicherung der Existenz noch den Drang nach einer Form von Arbeit hätte (vgl. Interview 4: Z.4-10).

Aufgrund der Synonyme, die sie für die Beschreibung dieser Sinnhaftigkeit verwendet, erkenne ich, dass der Inhalt des Berufes für sie an erster Stelle steht. Sie benötigt die Bestätigung, dass der Beruf in ihrer Wertevorstellung eine Sinnhaftigkeit für die Gesellschaft hat. Daraus entnehme ich, dass ihr derzeitiger Beruf in der Werkstatt aufgrund der unterstützenden Rolle für Menschen mit Behinderung diese Kriterien erfüllt. Im Rahmen der Antwort werden die Erwartungen an eine Arbeitsstelle dargelegt. Der beschriebene Erfolg von Interviewpartner B könnte im Kontext des Interviews mit der Professionellen Person der Tagesstätte als das Sinngebende beschrieben werden. Die arbeitende Person erkennt, dass

es der Personengruppe aufgrund der Unterstützung besser geht als ohne, was sich als Erfolgsgefühl zeigt. Aufgrund der Betonung wie gerne sie arbeitet, bestätigt sich die Notwendigkeit eines Sinns. Ein Aspekt, der in den betroffenen Interviews nicht angesprochen wurde, ist das Gehalt. Diese Rückvergütung scheint für die angesprochene Personengruppe nicht direkt in Verbindung mit Arbeit zu stehen. Dies könnte damit begründet sein, dass sie in Werkstätten arbeiten, wo sie einen Bruchteil eines Gehalts am ersten Arbeitsmarkt bekommen. In den letzten Zeilen der Antwort stellt sie klar, dass ein Sinn in der Arbeit nicht gesellschaftlich bedingt sein muss. Hierbei sieht sie den Sinn in einer Selbstverwirklichung.

9.2 Hoffnungen und Wünsche

Innerhalb dieser Kategorie wurden die Hoffnungen hinsichtlich des weiteren Berufsweges erfragt. Interviewpartner A beschreibt, dass die Situation für ihn schwierig ist und er Ängste hat. Als Wunsch für den weiteren Berufsweg wird als Ziel das Absolvieren eines Bewerbungsgespräches genannt. Was er für das Abschließen eines solchen Unterfangens benötigt ist jedoch noch unklar (vgl. Interview 2&3: Z. 37-55). Es existiert eine Ambivalenz zwischen Arbeiten gehen und in der Tagesstätte bleiben: „Und wenn ich hier bin, dann muss ich nicht so viel leisten, wie in der echten Arbeit und deswegen kann ich mich einfach nicht entscheiden, wie es weitergeht.“ (Interview 2&3: Z. 68-70)

Scheitern im Zuge einer Bewerbung am Arbeitsmarkt demoralisiert und verunsichert. Interviewpartner A äußert Ängste, die weitreichend sind, er ist verunsichert, ob er überhaupt je etwas finden wird. Die Herausforderungen des Vorstellungsgespräches sind ihm bewusst, ihm scheint jedoch noch momentan unklar zu sein, wie er diese Schwierigkeiten bewältigen kann. Dennoch weiß Interviewpartner A, dass der interviewenden Person ebenso das herausfordernde Setting bewusst ist. Die Nervosität resultiert auch daraus, dass die Situation neu ist. Die interviewte Person weiß, dass akzeptable Antworten gegeben werden müssen, um die Position zu erhalten. Das stresst noch zusätzlich. Eine Überlegung wäre, dass diese Interviewszenarien geübt und möglichst getreu nachgeahmt werden. Dadurch soll eine Sicherheit entstehen, die Situation wirkt vertraut und Ängste sind beseitigt, beziehungsweise verringert. Ebenso wäre eine Option, Rücksprache mit der Firma zu halten, um die Interviewsituation möglichst stressfrei zu gestalten. Die Ambivalenz erklärt sich die aus dem Empfinden heraus, dass der 1. Arbeitsmarkt fast unüberwindbare Herausforderungen bereithält. Um diese Ängste zu beseitigen sowie Fähigkeiten zu bilden, diese zu überwinden, wird die Unterstützung benötigt.

Interviewpartner B beschreibt die Bereiche, in die er einsteigen möchte. Konträr zu Partner A ist es der interviewten Person ein Anliegen zu arbeiten. Als Grund werden Wünsche genannt, die er sich mit dem Gehalt erkaufen möchte.

Es besteht bei dieser Person bereits ein konkreter Plan. Es wird zielstrebig darauf hingearbeitet, dass er später in einem der beiden genannten Bereiche arbeiten kann. Aufgrund der klaren und direkten Antwort gehe ich von einer Selbstsicherheit aus, dass dies als schaffbar betrachtet wird. Weiters ist hier die Bedeutung von Geld in der Gesellschaft bewusst.

Die Einkaufswünsche auf seiner strukturierten, abgespeicherten Liste scheinen einen Anreiz zu geben. Das zeigt, dass er sich viel damit beschäftigt und er die niedergeschriebenen Sachen gerne kaufen möchte. Durch die Formulierung interpretiere ich, dass ihm ebenso bewusst ist, dass er Geld noch für andere Sachen brauchen könnte. Miete und Essen könnten weitere bewusste Kostenfaktoren für die Zukunft sein.

Auf eine andere Formulierung der Frage was Arbeit für die Zukunft bringen soll, wird von A der Wunsch geäußert, dass die interviewte Person A gerne allein wohnen würde. Dies ist jedoch nicht einfach, jedoch momentan sein Ziel. Bis morgen wird er warten, dann braucht er, sofern dies ein Misserfolg wird, eine neue Idee. Die professionelle Person erläutert in Interview 4, dass am Tag nach dem Interview A im IWI Zentrum sich mit seinen Stärken sowie Schwächen auseinandersetzen wird. Dort soll eine Evaluation bezüglich der Interessen und Fähigkeiten erfolgen, wodurch der passende Bereich des zukünftigen Berufes ermittelt wird. Es wird von der interviewten Person erläutert, dass er etwas erreichen will und bereits 21 Jahre alt ist. Weiters wird bemerkt, dass er sonst das ganze Leben arbeiten muss, da er sonst Jahre nachholen muss (vgl. Interview 2&3: Z. 173-202; Interview 4: Z. 30-38).

Mir erschließt sich daraus, dass Herr A sich momentan in den Anfängen der Arbeitssuche befindet. Die Dienstleistung des IWI Zentrums dient als grobe Eingliederung seiner Fähigkeiten. Dadurch wird voraussichtlich ein Gefühl der Gewissheit eintreten, was Hoffnung geben kann. Demnach sehe ich diese Möglichkeit in jedem Fall als positiv an, woraus der Klient gestärkt hervorgehen kann. Ebenso kann ein zu diverses Feld die Diffusion erhöhen, was negative Auswirkungen auf die Motivation von A haben könnte. Trotzdem scheint er auch in diesem Fall weitermachen zu wollen. Daraus kann interpretiert werden, dass die betroffene Person einen starken Willen hat, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Eines wird als alleiniges Wohnen beschrieben. An diesem Ort kann er bleiben, es ist sein eigenes Zuhause. Das gibt sowohl Sicherheit als auch Freiheit. Dieses Ziel scheint teilweise gesellschaftlich motiviert zu sein. Das beschriebene Verlangen etwas zu erreichen interpretiere ich als Ambition, einen gesellschaftlich anerkannten sozialen Status zu erhalten. Ebenso besteht die Angst Arbeitsjahre nachholen zu müssen. Dieser Angst liegt ein negativer Aspekt zu Grunde. Diese fehlerhafte Information könnte im Falle eines Versagens am 1. Arbeitsmarkt zusätzlich negative Empfindungen, wie Verzweiflung erzeugen. Demnach empfehle ich Ziele aus positiver Grundlage zu „empowern“, da die intrinsische Motivation größer ist und das beschriebene negative Szenario nicht eintreten wird.

9.3 Erwartungen

Von der Person A mit ASS wird hinsichtlich der Erwartungshaltung angemerkt, dass er angemessen behandelt werden möchte. Wünschenswert ist es, wenn ArbeitskollegInnen nett sind und ihn nicht wie Dreck behandeln. Als Begründung für die Aussage erläutert A, dass neue ArbeitnehmerInnen oftmals ausgenutzt werden (vgl. Interview 2&3: Z. 82-88).

Er hat erfahren, dass eine neue Person oftmals unpopuläre Aufgaben bekommt. Diese Erfahrung wird er vermutlich durch Gespräche erhalten haben, da er selbst noch nicht in einem

solchen Arbeitsverhältnis war. Dieses „nicht wie Dreck behandelt werden“ interpretiere ich als geringen Standard. Dieser wird näher definiert mit der detaillierten Beschreibung der möglichen Aufgaben. Die grundlegende Annahme zeigt sich jedoch, dass man nicht als vollwertig betrachtet wird. Dies ist sicherlich eine Angst der interviewten Person. Die Befürchtung, dass man in dem Job nur ausgenutzt und nicht gerecht behandelt wird. Es wird jedoch die Hoffnung und Erwartung eingeräumt, dass dies nicht immer so geschieht. Demnach liegt es an der Zusammenarbeit mit Professionellen und den jeweiligen Unternehmen, um sicherzustellen, dass die Personen nicht ausgenutzt werden. Ebenso könnten Gespräche mit der Person A helfen, um sich diese Befürchtungen anzuhören und zu besprechen.

Interviewpartner B beschreibt die Erwartungen in einem Satz. Es geht darum, dass die ArbeitskollegInnen freundlich sind. Davon abgesehen ist Spaß ein entscheidender Faktor (vgl. Interview 2&3: Z. 98, 99).

Auf Nachfrage wird als weiterer Aspekt beschrieben, dass die Arbeitsstelle gut erreichbar sein soll (vgl. Interview 2&3: Z. 107-112).

Die Wünsche decken sich mit denen der anderen betroffenen Person: Ein freundliches Arbeitsumfeld. Beide wollen gleichwertig behandelt und mit Respekt begegnet werden. Eine Arbeit, welche Freude bereitet ist für die Zukunft insbesondere von Bedeutung. Ähnlich wie die von der professionellen Person beschriebene Sinnhaftigkeit von Arbeit ist hierbei auch davon die Rede, dass die Arbeit einen selbst glücklich machen soll.

9.4 Optimale Arbeitsstelle aus Sicht der professionellen Personen

Als optimale Arbeitsstelle für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung wird innerhalb des Interviews im Bereich Jobcoaching jede Arbeitsstelle genannt. Es geht vielmehr darum, dass die gewünschte Arbeitsstelle auf den Menschen mit Autismus angepasst wird. Diese Anpassung geschieht im Idealfall individuell, da das Autismus Syndrom vielfältig ist. Ebenso werden die Vorurteile der Gesellschaft kritisiert, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung besonders gut mit Computern und Technik umgehen können. Dies sei teilweise korrekt, doch sind im Zuge des Jobcoaching Arbeitsstellen in den verschiedensten Bereichen wie Koch, Billeteur oder in der Holzverarbeitung besetzt (vgl. Interview 5: Z. 186-234).

Die deutliche Botschaft innerhalb der Antwort lautet, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung fähig sind in jedem Bereich zu arbeiten. Das gesellschaftlich vorhandene Stigma, welches diese Personengruppe primär vor dem Computer sitzen sieht, wird kritisiert. Klarerweise gibt es Personen, die besonders affin in dem Bereich sind, doch gibt es ebenso Personen, die in anderen Bereichen brillieren können. Wichtig ist dennoch, dass die Arbeitsstelle den Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung entspricht. Aufgrund der verschiedensten Ausprägungen der Behinderung bestehen unterschiedliche Bereiche, die angepasst werden. Lautstärke scheint ein recht verbreitetes Thema zu sein, ist jedoch auch nicht immer ein Problemfeld. Auf diese Nuancen begründend lässt sich das Statement festigen, dass die Individualität bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung darin

begründet ist, dass Personen an sich generell ein hohes Maß an Individualität besitzen. Demnach sehe ich die Behinderung als zweitrangig, nach der Persönlichkeit.

Im Zuge des 4. Interviews werden diese Fragen von Interviewpartner D hinsichtlich der Anpassung der Arbeitsstelle beantwortet. Es geht darum der Person mit Autismus-Spektrum-Störung zu vermitteln, dass diese keine Ängste haben muss und dass genügend Raum vorhanden ist (vgl. Interview 4: Z. 71-78).

„Ja es muss auf jeden Fall Rückzugssituationen geben. [Es] muss auf jeden Fall ein Raum sein, wo man auch für sich sein kann. Also einen richtigen Raum, also wo man alleine ist, wo man hin und her laufen kann, wo man [auf das] Handy schaut, wo man sich einfach beruhigen kann. Das ist echt wichtig.“ (Interview 4: Z. 89-92)

Als weiterer wichtiger Ansatz wird die 1 zu 1 Betreuung erwähnt. Dadurch ist auch für das dortige Team eine Ansprechperson gegeben, beziehungsweise ein oder eine VermittlerIn. Diese Vermittlung kann Aufklärung innerhalb der Arbeitsstelle betreiben. Beispielsweise geschehen oftmals Fehlinterpretationen, es werden Verhaltensweisen als persönlicher Angriff wahrgenommen und auch auf Seiten der Menschen mit ASS kann ein Regelverständnis vermittelt werden (vgl. Interview 4: Z. 79-83; Interview 5: Z. 240-257).

Aus den Aussagen schließe ich, dass Kommunikation ein zentraler Aspekt ist. Es ist von Bedeutung die Bedürfnisse der betroffenen Personen zu vermitteln und dass diese auch vom bereits vorherrschenden Team verstanden und respektiert werden. Aufgrund der Autismus-Spektrum-Störung können beispielsweise Fälle eintreten, wo die Person zu vielen Reizen ausgesetzt wird, der angesprochene Ruheraum genutzt werden muss, Einverständnis des Arbeitsteams vorausgesetzt, anderenfalls wäre die Arbeitsstelle vermutlich nicht geeignet. Durch die verbale Unterstreichung der Bedeutung dieser Beruhigungsmöglichkeit interpretiere ich, dass dieser Punkt für eine große Menge an Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung einen positiven Aspekt einbringt. Die 1-zu-1 Betreuung wird ebenso empfohlen. Durch die intensive Betreuung können Konfliktsituationen, Situationen der Unwissenheit und generelle Fragen bearbeitet und gelöst werden. Durch eine deutliche und klare Vermittlung der individuellen Bedürfnisse des Menschen mit Behinderung kann präventiv auf oben erwähnte Situationen eingegangen werden. Ebenso kann die zeitliche Komponente angepasst, beziehungsweise graduell verringert werden. Dadurch würde ein fließender Übergang in den 1. Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

9.5 Unterstützung bei der Arbeitssuche

Interviewpartner A bemerkte bezüglich dieser Thematik, dass in verschiedenen Bereichen Hilfe benötigt wird. Angeführt werden Arbeitsweg und das Finden der richtigen Arbeitsstelle (vgl. Interview 2&3: Z. 126-133).

Dass bereits beim Arbeitsweg angesetzt werden muss, zeigt, dass für diese Person andere Punkte wichtiger sind als beispielsweise für Interviewpartner B (vgl. Interview 2&3: Z. 138-

146). Dies stellt wiederum die Individualität der betroffenen Personen dar. Hinsichtlich der richtigen Arbeitsstelle verweise ich auf das Kapitel Erwartungen, wo bereits die gewünschte Umgangsweise in der Arbeit beschrieben wurde. Als richtige Arbeitsstelle interpretiere ich, dass sie den Fähigkeiten der Person entspricht, gut erreichbar ist und der Umgang im Team als akzeptabel befunden wird.

Diese Unterstützung bei dem Finden einer passenden Arbeitsstelle erfährt Interviewpartner B. Über das AMS wurde letztes Jahr ein relevanter Kurs besucht. Dadurch ist die Person in der Datenbank gespeichert und kann vermittelt werden. Sofern eine Stelle gefunden wird, werden Vorbereitungen für ein Vorstellungsgespräch getroffen. Er berichtet von einem Vorstellungsgespräch, nach diesem er den Job nicht erhalten hat. Momentan steht eine Lehre im Bereich der Technik in Aussicht (vgl. Interview 2&3: Z. 138-163).

Aufgrund der Erzählweise und Formulierung scheint mir ein hoher Grad an Zufriedenheit mit dem Programm vom AMS zu bestehen. Es wird möglichst individuell nach einer geeigneten Stelle gesucht. Die Jobauswahl stützt sich auf die Interessen der betroffenen Personen. Die interviewte Person erwähnt, dass auch für eigene Projekte gelernt werden kann. Das zeigt, dass die Ausbildung nicht nur aufgrund des in Aussicht stehenden Gehalts absolviert wird, sie sättigt auch den eigenen Interessensdurst. Das Lernen ist ein wichtiger Aspekt, welcher auch privat genutzt werden kann. Die Firmen sind in Kontakt mit dem AMS, da sie die betroffenen Personen bereits kennen. Daraus schließe ich, dass die jeweiligen Unternehmen bereits geschult sind und ihnen bewusst ist, dass die Personen individuelle Bedürfnisse haben. Aufgrund der Unterstützung auf das Vorbereitungsgespräch scheint das AMS ein umfassendes Angebot für Menschen mit Behinderungen anzubieten, die in den 1. Arbeitsmarkt einsteigen wollen. Die intensive Zusammenarbeit zwischen Tagesstätte, KlientIn, AMS und potenziellen Arbeitgebern ist als positiv zu beurteilen. Dadurch werden Missverständnisse und Unwissen auf ein möglichst geringes Maß reduziert. Das Wohlbefinden und die Bedürfnisse der Klientel stehen an erster Stelle und müssen demnach detailgetreu übermittelt und berücksichtigt werden. Nur dadurch kann ein hohes Maß an Zufriedenheit innerhalb der gewünschten Arbeitsstelle gewährleistet werden.

Neben der Unterstützung durch das AMS wird von der interviewten Person B angemerkt, dass er aktuell beim Wohnen Unterstützung benötigt. Dennoch kann er sein Zimmer eigenständig putzen (vgl. Interview 2&3: Z. 232-242).

Die Person B ist in der Eigenständigkeit bereits fortgeschritten. Er benötigt zwar noch Unterstützung, doch kann er die Räumlichkeiten ordentlich halten. Er zeigt sich zuversichtlich, dass er mit der Zeit weniger Unterstützung benötigt. Im Zuge einer eigenen Wohnung sind Vorbereitungen seitens der Tagesstätte sicherlich notwendig. Damit soll die Person in verschiedenen Bereichen geschult werden, damit ein eigenständiges Wohnen ermöglicht wird. In Bereichen wo dennoch Unterstützung benötigt wird, kann beispielsweise die Tagesstätte telefonisch erreicht werden. Ebenso, sofern notwendig, wäre in einzelnen Fällen betreutes Wohnen mit einem Übergang zum alleinigen Wohnen sinnvoll.

9.6 1-zu-1 Betreuung und Begleitung

Eine Form der Unterstützung, die Interviewpartnerin C im Bereich mit Autismus-Spektrum-Störung noch nicht gesehen hat, ist die persönliche Assistenz. In Deutschland hat sie mit einer ähnlichen Form gearbeitet, der 1-zu-1 Betreuung, welche für den 8-stündigen Tagesablauf eingesetzt wird. Diese gibt es in Österreich nicht. Der Ansatz wird von der interviewten professionellen Person empfohlen. Diese bietet die Möglichkeit individuell auf die Wünsche der betreuten Person einzugehen. Sofern vieles nicht allein geschafft werden kann, ist dies eine Bereicherung. Bei den Personen, die diese intensive Unterstützung nicht benötigen, wird eine Begleitung angedacht. Sicherheit, Unterstützung und Orientierung sollen dazu befähigen graduell aus dem vollbetreuten Wohnen ausgegliedert zu werden, hin zu einer Inklusion (vgl. Interview 4: Z. 56-65, 253-280).

Die 1-zu-1 Betreuung bietet aus meiner Sicht eine enorme Entlastung für die betroffene Person selbst und das Arbeitsumfeld. Dadurch kann zwischen BetreuerIn und KlientIn eine Vertrauensbeziehung entstehen und die Bedürfnisse der betroffenen Personen werden berücksichtigt sowie eindeutig kommuniziert. Stresssituationen können aufgearbeitet und Lösungen entwickelt werden. In dem Kontext wird erneut deutlich, dass wir es mit Personen zu tun haben, die verschiedene Grade an Unterstützung benötigen. Die intensive 1-zu-1 Betreuung kann ausschlaggebend für Misserfolg oder Erfolg sein. Zeitlich begrenzt unterstützt sie bei der Eingliederung in den Beruf. Die BetreuerInnen der jeweiligen Tagesstätte können aus meiner Sicht bestmöglich beurteilen, ob der Grad an Unterstützung notwendig ist. Schließlich ist ein Unterstützen der Selbständigkeit förderlich im Sinne der Inklusion. Eine Begleitung mit weniger Zeitaufwand kann demnach, abhängig von der Person, zielführender sein.

9.7 Unterstützung im Rahmen der Tagesstätte

Im Rahmen der Tagesstätte wurde von einer professionellen Person der Besuch beim IWI für Herrn A angeleitet. Abgesehen davon empfindet die Person, dass er wenig Unterstützung erhalten hat, die ihn zu einem Beruf führen würde (vgl. Interview 2&3: Z. 260-270, 300-306).

Die betroffene Person teilt ihren Unmut mit. Es besteht ein starkes Verlangen, einen Job ausüben zu können. Es wirkt, dass das Unterfangen noch in den Anfängen steckt. Es wurde noch nicht viel unternommen, doch besteht bereits Planung für die Zukunft. Hinsichtlich der Unterstützung werden Zweifel an der Aussage, dass so gut wie keine Unterstützung bemerkt wird, kundgetan. Daraus schließe ich, dass er seinen BetreuerInnen zutraut, sich mit dem Thema bereits beschäftigt zu haben. Abgesehen davon ist ihm die Bedeutung eines Ausfluges am nächsten Tag bewusst.

Für die interviewte Person B ist die Unterstützung überschaubar. Aufgrund der präsenten Hilfe durch das AMS benötigt B wenig andere Unterstützung. Nachdem er seinen Missmut bezüglich der Situation in der vorherigen Werkstatt kundgetan hat, wurde von den dortigen BetreuerInnen mit dem Klienten der Service des AMS in Anspruch genommen. Die damaligen

BetreuerInnen mussten die Situation sozialarbeiterisch hinsichtlich Besachswaltung, finanzieller Situation und Fähigkeiten des Klienten abklären. Die Frage nach dem Verlangen an Unterstützung im Zuge der Tagesstätte wird mit „Weiß ich grad nicht.“ (Interview 2&3: Z. 295) beantwortet. Die Erwartungen an das AMS beinhalteten, dass Herr B Neues lernt und in weiterer Folge bei der Arbeitssuche unterstützt wird. Dies hat sich bestätigt (vgl. Interview 2&3: Z. 275-295, 311-319; Interview 4: Z. 407-415).

Das Angebot scheint ausreichend, was ich aus der zitierten Aussage schließen kann. Das AMS arbeitet intensiv an einer Inklusion. Die Tagesstätte scheint einen unterstützenden Part übernommen zu haben und hilft bei kleineren Sachen, damit die gesetzten Ziele erreicht werden. Zusätzliche Unterstützung von der Tagesstätte könnte Vorbereitung auf Interviews oder Besprechung des Lebenslaufs beinhalten. Die Unterstützung des AMS wird von dem Klienten als positiv empfunden. Jedoch wurde diese Möglichkeit erst aktiviert, nachdem sich der Klient über die vorherrschenden Bedingungen beschwert hat. Daraus interpretiere ich, dass Menschen mit Behinderung Personen benötigen, die ihnen die potenziellen Inklusionsoptionen zeigen können. Daraus resultierend entstehen klärende Gespräche, wodurch der zukünftige Weg der Klientel gemeinsam ausgearbeitet werden kann. Die Tagesstätte muss insbesondere für junge Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung nicht die Endstation sein. Dadurch, dass die Erwartungen hinsichtlich AMS erfüllt wurden, nehme ich an, dass die Kommunikation entscheidend war. Einerseits die Kommunikation mit dem Klienten hinsichtlich des Angebotes und welche Form der Unterstützung ihn dort erwartet und andererseits die Kommunikation zwischen Tagesstätte und AMS, damit der Übergang ohne Schwierigkeiten ablaufen konnte.

Im Interview mit der professionellen Person wird bemerkt, dass Unterstützungen in Bezug auf Vorstellungsgespräch, Lebenslauf und Motivationsschreiben hilfreich sind. Ebenso ist es hilfreich zu wissen, wo sich die betroffenen Personen informieren können, um Unterstützung zu erhalten. Weiters können soziale Gepflogenheiten wie Grüßen oder Blickkontakt geübt werden. Die FC (Facility Communication) ist hilfreich bei der Kommunikation, ebenso kann die betroffene Person sich leichter konzentrieren, was eine bessere Aussprache zur Folge hat. Dazu wird die Person berührt. Der Mensch mit Autismus-Spektrum-Störung wird dadurch körperlich sowie emotional unterstützt (vgl. Interview 4: Z. 120-173).

Unterstützungsmöglichkeiten, die innerhalb der Tagesstätte angeboten werden, schließen folgende mit ein: Anti-Aggressionstraining, Bewegungsangebote, psychologische Unterstützung für Skill-Training und Konzentrationsförderung sowie praktische Erfahrungen in den Bereichen Küche, Holzwerkstatt und Gartenwerkstatt (vgl. Interview 4: Z. 182-209).

Aus der Antwort schließe ich, dass die Angebote als positiv bewertet werden. Mir ergibt sich, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung es schwer haben können mit ihren Emotionen zurechtzukommen. Dies kann in Situationen dazu führen, dass die Person aufgeregter und aggressiver werden kann. Dadurch werden Ressourcen entwickelt, um in Zukunft besser mit der Aufregung umzugehen. Ebenso unterstützend für die motorischen Fähigkeiten und die psychische Gesundheit dient das Bewegungsangebot. Hier können sich die betroffenen Personen austoben und ihre Energien einsetzen.

Ebenso wird im Interview im Bereich Jobcoaching mitgeteilt, dass es von der Person abhängt, welche Unterstützung notwendig ist. Ein Problemfeld kann zu viel Hektik sein, eine sensorische Überforderung. Ebenso kann es notwendig sein, seine Emotionen hinsichtlich Frustrationstoleranz im Griff zu haben. Längere Reaktionszeiten bieten eine Herausforderung im Kundenkontakt. Nichts davon trifft auf alle zu (vgl. Interview 5: Z. 69-92).

Innerhalb der psychologischen Beratung können Strategien entwickelt werden, wie die Person mit Autismus-Spektrum-Störung in den Situationen agieren kann.

Sofern es möglich ist, eigenständig zu wohnen, kann von der Tagesstätte über die Caritas eine Wohnassistenz organisiert werden, die mit einem gewissen Stundenkontingent in der Wohnung als Unterstützung hilft (vgl. Interview 4: Z. 370-379).

9.8 Arbeitssuche und Autismus-Spektrum-Störung

Inwiefern die Autismus-Spektrum-Störung eine Rolle spielt, wird von den betroffenen Personen unterschiedlich beantwortet. Interviewpartner 2 ist gegen die Diagnose. Er sieht sich nicht als Person mit Autismus-Spektrum-Störung, da kein Beweis da ist (vgl. Interview 2&3: Z. 328-334).

„Label“ spielen in der Gesellschaft eine bedeutsame sowie ambivalente Rolle. Einerseits werden spezifische klinische Klassifizierungen benötigt, um adäquates Handeln im medizinischen Kontext zu ermöglichen, andererseits herrschen innerhalb der Gesellschaft bezüglich Diagnosen Stigmata vor. Diese Stigmata sind oftmals fachlich inkorrekt und beruhen auf Halbwissen, welches über Medien und Gespräche erworben wurde. Aufklärungsarbeit bereits in der Schule könnte dem entgegenwirken. Im Fall der interviewten Person wird die Diagnose persönlich nicht benötigt. Es kann vorkommen, dass Menschen durch eine Diagnose Gewissheit bekommen und es ihnen hilft. Anders hier, da sich Herr A nicht über diese Diagnose identifiziert. Dies wirkt ebenso Stigmata entgegen und kann als Schritt zur Inklusion gewertet werden. Paradoxiertweise ist aufgrund des vorherrschenden Systems die Diagnose jedoch ausschlaggebend, um Hilfsangebote in Anspruch nehmen zu können.

Interviewpartner 3 äußert, dass in seinem Fall Problematiken mit der Aussprache von bestimmten Namen und Wörtern auftreten können. Diese Worte werden wie von einer Sperre aufgehalten. Es kann deshalb in Fällen, wo er etwas erklären muss, nur auf Umschreibungen oder die Sprachausgabe des Telefons zurückgegriffen werden (vgl. Interview 2&3: Z. 339-357).

Die Antwort zeigt, wie individuell die Bedürfnisse sein können. Ich interpretiere, dass Nervosität eine Rolle spielt und somit die Angst besteht, ein Wort nicht aussprechen zu können. In jedem Fall kann das präventive Kommunizieren dieser Problematik Verständnis fördern und es in jedem gewünschten Bereich möglich machen, dort zu arbeiten. Die Angst des Klienten könnte durch das Einbinden in den Kommunikationsprozess verringert werden.

9.9 Problematiken

In Niederösterreich ist das Angebot für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung wenig bis gar nicht ausgebaut. In Wien bestehen Beratungsstellen, wie beispielsweise das IWI Zentrum. Im 9. Bezirk gibt es eine Tagesstruktur nur für betroffene Personengruppen. Persönliche Assistenz kann in Wien bereits mit Pflegestufe 3 in Anspruch genommen werden, in Niederösterreich erst mit 5 (vgl. Interview 4: Z. 16-46).

Im ländlichen Gebiet besteht demzufolge Aufholbedarf was das Angebot betrifft. Aus den Aussagen interpretiere ich, dass es für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in Wien Angebote gibt, um Inklusion zu fördern.

Wenn die Menschen bereits in einer vollbetreuten Tagesstruktur eingegliedert sind, haben sie keinen Anspruch auf weitere Unterstützung. Dort ist ein Gruppenbetreuer für mehrere KlientInnen zuständig, weshalb die individuellen Bedürfnisse nicht in dem Maß einer 1-zu-1 Betreuung berücksichtigt werden können (vgl. Interview 4: Z. 336-343).

Das Beispiel wird dargelegt, dass die Person mit Autismus-Spektrum-Störung zwar die Bewerbungen ohne Probleme verfasst hat, jedoch nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen ist. Es kann eine Begleitung fehlen oder die Angst zu versagen zu groß sein. Der plötzliche Übertritt in die Gesellschaft stellt eine Hürde dar (vgl. Interview 4: Z. 388-398).

In diesen Situationen ist eine Bezugsperson sinnvoll, die facility communication betreibt. Zusätzlich sind aus meiner Sicht psychologische Gespräche und Simulationen positive Einflussfaktoren, um angemessen auf die Situation vorzubereiten. In Gesprächen kann erörtert werden, was die Person benötigt und wie man dies bereitstellen kann.

Die Partnerorganisation WUG beschreibt die Situation am Arbeitsmarkt insofern, dass gegenüber Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung Vorbehalte bestehen. Deshalb ist es wichtig, bereits früh von der Diagnose zu sprechen. Ebenso schwer sieht es mit einer Vollzeitbeschäftigung aus. In der Regel befinden sich KlientInnen im Zuge des Jobcoachings eher bei 20 oder 25 Stunden pro Woche. Durch die geringe Erfahrung mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung besitzen Unternehmen Vorurteile. Die Annahme der Herausforderungen, dass ein sensiblerer Umgang gepflegt werden muss, ist jedoch korrekt (vgl. Interview 5: Z. 127-140).

Ich schließe daraus, dass den Unternehmen nicht vollständig bewusst ist, was die Diagnose bedeutet. Vielmehr sind Stigmata ausschlaggebend für die Entscheidungen. Neben Aufklärungsarbeit ist die Kommunikation entscheidend. In der Interaktion mit dem Unternehmen muss kommuniziert werden, welche Problematiken im Zuge der Arbeit entstehen können und wie agiert werden sollte. Mit dem Unwissen der Unternehmen ist sicherlich eine Angst verbunden, dass es aufwendig oder möglicherweise unangenehm werden könnte, einen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung zu beschäftigen. Das erschließt sich daraus, dass die Personen nicht wissen, wie man mit einem Menschen, der diese Diagnose besitzt, umgehen sollte.

Dies wird im Interview bestätigt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Unternehmen mit bedeutend weniger Problemen konfrontiert werden als ursprünglich gedacht wurde. Aufklärungsarbeit ist notwendig, um Vorurteile zu zerstören (vgl. Interview 5: Z. 145-158)

Allgemein wird die Person am Arbeitsmarkt von der professionellen Person aus dem Bereich des Jobcoachings insofern beschrieben, dass viele Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung keinen Beruf haben. Das fördert weitere Erkrankungen wie Depression. Geld hilft hier ebenso nur bedingt, da es vielmehr darum geht, dass Betriebe mehr Personen mit Behinderung einstellen. Es benötigt Überzeugungsarbeit, damit Betriebe Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung einstellen (vgl. Interview 5: Z. 324-345).

Daraus schließe ich, dass die Inklusion von Menschen mit Autismus-Spektrum Störung noch einen weiten Weg vor sich hat. Die Personengruppe wird, wie viele andere Minderheiten, marginalisiert und benötigt ein größeres Maß an Unterstützung. Ein Schritt könnte beispielsweise beinhalten, dass striktere Regelungen hinsichtlich der Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung exekutiert werden, sofern diese nicht besetzt werden. Weiters ist die Aufklärungsarbeit ein zentraler Punkt, die die Unternehmen aktiv über Autismus-Spektrum-Störung informieren muss. Dadurch werden Vorurteile aus dem Weg geräumt und die Akzeptanz gefördert.

9.10 Vorteile

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung sind im Job außerordentlich gewissenhaft. Die Personengruppe hält sich an Regeln und arbeitet teilweise sehr genau. Sie bleiben länger als der Durchschnitt bei einer Firma. Beispielsweise ist im IT Bereich die langandauernde punktgenaue Konzentration eine Bereicherung für die Firma. Im Team bestehen Herausforderungen, doch kann der Fokus auf den sozialen Umgang für die MitarbeiterInnen bereichernd sein. Abgesehen davon ist es wirtschaftlich auf lange Sicht rentabler eine Person in das Arbeitssystem einzubinden, als dass sie jahrzehntelang Sozialleistungen bezieht (vgl. Interview 5: Z. 356-407).

Daraus schließe ich, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung im Zuge einer Beschäftigung ähnliche Leistungen erbringen können, wenn nicht sogar mehr, als Personen ohne diese Diagnose. Als Ziel würde ich benennen, dass Firmen diese Vorteile erkennen und dementsprechend die Beschäftigungsquote der betroffenen Personengruppe steigt. Menschen mit Behinderung haben es teilweise schwer ihre Rechte einzufordern, weswegen der übrige Teil der Gesellschaft und insbesondere auch SozialarbeiterInnen im politischen und gesellschaftlichen Sinne hier gefordert sind und sich für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung einsetzen müssen.

10 Resümee

Im Zuge der Datenauswertung kam ich zu dem Ergebnis, dass es Anlaufstellen für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung gibt, diese jedoch im ländlichen Gebiet wenig, bis gar nicht erschlossen sind. Innerhalb von Wien können sich die Personen beispielsweise an den Dachverband, an Raiman's Home, das Therapieinstitut Keil und weitere Anlaufstellen wenden. In Niederösterreich fehlen diese Angebote nahezu gänzlich. Die interviewten Personen der Tagesstätte in Niederösterreich haben beispielsweise beide Angebote innerhalb von Wien in Anspruch genommen. Sie besuchten einen AMS-Kurs zum Thema „Arbeitssuche“ sowie beim IWI ein Kurs zur Offenbarung der eigenen Stärken und Schwächen.

Eine Form der Unterstützung, die in Deutschland praktiziert wird, ist die 1-zu-1 Betreuung. In dieser werden die Personen mit Autismus-Spektrum-Störung während des gesamten Arbeitstages von 8 Stunden durchgehend betreut. Die Unterstützung ist kostspielig, stellt jedoch einen Mehrwert für die betroffenen Personen dar. Abhängig von der Person wird diese Form der Unterstützung, oder eine weniger intensive, angedacht. Durch die 1-zu-1 Betreuung lässt sich die Kommunikation zwischen den MitarbeiterInnen, dem oder der Chefin sowie der Person mit Autismus-Spektrum-Störung verbessern und nachvollziehen, wodurch Fehlinterpretationen oder Missverständnisse vermieden werden können. Es ist immer ein Experte oder eine Expertin anwesend, die Fragen beantworten können oder der betroffenen Person bei Problemstellungen zur Seite steht.

In der vorliegenden Forschungsarbeit konnte analysiert werden, dass die Beschäftigungsrate von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung als gering einzustufen ist. Aufgrund dieser geringen Beschäftigungsrate treten daher bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung wie bei Langzeitarbeitslosen häufiger psychischer Erkrankungen auf. Während die Anzahl von Einrichtungen in Wien sich auf einem akzeptablen Stand befindet, ist die Bereitschaft von Betrieben betroffene Personen zu beschäftigen gering. Aufgrund von Stigmata und fehlender Aufklärung entscheiden sich die Betriebe oftmals gegen die Einstellung dieser Personengruppe. Es wird angenommen, dass der Aufwand sich nicht rechnet die betroffene Personengruppe einzustellen. Weiters bestehen wegen Unsicherheit Ängste und die Annahme, dass die benannten Personen im Arbeitsalltag Schwierigkeiten bereiten. Diese Vorurteile sind nur teilweise zu validieren. Es stimmt, dass mit einer Person mit Autismus-Spektrum-Störung anders umgegangen werden sollte. Mehr Raum, Ruhe und Sensibilität werden gefordert. Durch Kommunikation kann Inklusion um ein Vielfaches besser gelingen, als die Vorurteile vermuten lassen. Die Auseinandersetzung mit Fragen, was der oder die neue MitarbeiterIn braucht oder wie die Zusammenarbeit aussehen kann, ist als positiver Einflussfaktor zu bewerten. Um Stigmata zu beseitigen ist Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Insbesondere eine enge Zusammenarbeit mit anderen Organisationen sowie Aufklärungsarbeit direkt in den Betrieben sind empfehlenswerte Maßnahmen, die zu einer Entstigmatisierung beitragen.

Aufklärungsarbeit kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass sich Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in den Betrieben wohlfühlen. Die betroffenen Personen sind vollwertige Mitglieder des Unternehmens, weshalb der Anspruch erhoben werden kann wie andere MitarbeiterInnen behandelt zu werden. Die betroffenen Personen wünschen sich ein freundliches Arbeitsumfeld und KollegInnen, die mit ihnen gleichwertig zusammenarbeiten und sie nicht schlecht behandeln. Ebenso soll die Arbeit Spaß machen.

Im Zuge der Interviews wurde immer wieder die Individualität der Personen in den Vordergrund gerückt. Das Spektrum des Autismus ist umfangreich. Dadurch zeigen sich je nach Person unterschiedliche Verhaltensweisen. Auch wenn es einige in den Technikbereich zieht, sind die Berufe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung im Jobcoaching divers.

10.1 Wie können Menschen mit ASS im Rahmen einer Tagesstätte in dem Prozess der Arbeitssuche unterstützt werden?

Abhängig der Ausstattung einer Tagesstätte, können diverse Angebote in Anspruch genommen werden. Mit den BetreuerInnen besteht die Möglichkeit einen Lebenslauf gemeinsam zu erstellen. Sofern die Fähigkeiten dazu reichen, kann das Dokument auch von den betroffenen Personen selbst erstellt werden und die BetreuerInnen dienen nur als Ansprechperson, beziehungsweise geschieht nach Vollendung eine gemeinsame Bearbeitung. Gleichfalls das Motivationsschreiben. Die professionellen Personen besitzen zwar keine Ausbildung im Bereich des Bewerbungscoachings, doch ist diese Unterstützung als positiv für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung zu bemerken.

In beiden Fällen der interviewten betroffenen Personen wurden die Angebote über eine Tagesstätte angeregt. Person A wird den IWI besuchen, um die Stärken und Schwächen zu ergründen, Person B ist über die Vermittlung der Tagesstätte zu einem AMS Kurs gelangt, der ihn im Bewerbungsprozess unterstützt. Demnach sind die Vernetzung und das Wissen der MitarbeiterInnen einer Tagesstätte bezüglich möglicher Anlaufstellen für die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung von Vorteil. Die Personen, die innerhalb der Tagesstätte arbeiten, sind essenziell für eine problemlose Kommunikation mit einem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber. Durch die Informationsweitergabe, was es bedeutet ein Mensch mit Autismus-Spektrum-Störung zu sein, können bereits Vorurteile aus dem Weg geräumt werden. Weiters kann das Setting des Bewerbungsgespräches beredet werden, um zu gewährleisten, dass die betroffene Person in keine überfordernde Situation gerät. Dahingehend, dass das Autismus-Spektrum breit ist, sind die Bedürfnisse der jeweiligen Person individuell. Die Vermittlung der individuellen Bedürfnisse ist für ein zukünftiges beidseitig-bereicherndes Arbeitsverhältnis von Notwendigkeit.

10.2 Welche Formen der Unterstützung werden im Zuge der Tagesstätte angeboten?

Innerhalb der Tagesstätte bestehen Unterstützungsangebote, die für den zukünftigen beruflichen Weg vorteilhaft sein können. Das Anti-Aggressionstraining bietet Training für den

Umgang mit eigenen Aggressionen und Emotionen. TeilnehmerInnen können Fähigkeiten erwerben, die ihnen für zukünftige Situationen, in denen es zu Aggressionen kommt, Bewältigungsstrategien bieten. Auch in Situationen, die überfordernd für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung sein können, ist die Anwendung dieser Strategien empfehlenswert.

In der Werkstatt der Tagesstätte ist es den KlientInnen möglich eine erste Beschäftigung zu erleben. Die Bereiche können beispielsweise die Küche, Holzwerkstatt oder Gartenwerkstatt beinhalten. Den Personen ist es möglich in einem geschützten Setting sich auszuprobieren. Über die psychologische Unterstützung können Fragen zur Einstufung der Diagnose gestellt werden oder in Zusammenhang mit Arbeitssuche Skill-Trainings und Konzentrationstrainings abgehalten werden. Im Zuge eines psychologischen Gespräches hat die Person die Möglichkeit sich selbst weiterzuentwickeln. Auch durch andere Formen der therapeutischen Intervention, wie zum Beispiel Musiktherapie. Eine professionelle Person mit psychologischer Ausbildung ist empfehlenswert im Team, da die Zusammenarbeit mit den KollegInnen im Vergleich zu einer externen Person einen Mehrwert bringt. Die Person ist in die Strukturen und das Team eingebunden, wodurch die Kommunikation und Zusammenarbeit als besser zu bewerten ist.

In Zusammenhang mit einer erhöhten Verselbstständigung kann von der Tagesstätte eine Wohnassistenz angedacht werden. Über die Caritas ist es möglich den Übergang in eine eigene Wohnmöglichkeit mittels angesprochener Unterstützung schrittweise zu vollziehen.

10.3 Wie empfinden Menschen mit ASS die Unterstützung zur Vorbereitung auf einen Beruf?

Beide interviewten Personen befinden sich seit circa einem Jahr in der Tagesstätte. Person A hat noch wenig Unterstützung erhalten. Der noch anstehende Besuch beim IWI wird als entscheidender Punkt wahrgenommen. Abhängig von Erfolg oder Misserfolg des Unterfangens werden erst nach dem Termin weitere Schritte überlegt. Andere Formen der Unterstützung wurden von der Person nicht angemerkt. Innerhalb des Interviews wurde angesprochen, dass ein Vorstellen beim Autistenverein stattgefunden hat, welches gescheitert ist. Die momentane Hoffnung liegt momentan darin, ein Vorstellungsgespräch zu schaffen. Ein weiteres Ziel ist das alleinige Wohnen. Hier kann die Unterstützung der Tagesstätte ansetzen.

Interviewpartner B benötigt hinsichtlich der Arbeitssuche aufgrund des Kurses vom AMS von der Tagesstätte keine zusätzliche Unterstützung.

11 Ausblick und sozialarbeiterische Relevanz

Professionelle Personen könne diese Arbeit als Informationsquelle nutzen. Der primäre Bereich, welcher mit dieser Arbeit angesprochen wird, ist die Tagesstätte für Menschen mit

Behinderung. Neben den MitarbeiterInnen dieser Einrichtungen ist die Arbeit ebenso sinnvoll im politischen Kontext, um sie als Anregung zu Veränderungen zu verwenden.

Die Ergebnisse schaffen Bewusstsein zu der Thematik, inwiefern Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung Benachteiligung erfahren. Die kritische Betrachtung der Beschäftigungsrate bietet Ansätze, um politische Debatte zu führen. Konzerne sind ebenso angeregt sich die Ergebnisse der Arbeit zu Herzen zu nehmen, um die Situation am Arbeitsmarkt für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung zu verbessern.

Ein weiterer wichtiger Punkt behandelt die Bedürfnisse der Klientel in den Arbeitsstellen. Die zugrundeliegenden Ergebnisse deuten auf der einen Seite auf individuelle Berücksichtigung, jedoch auch auf Ansammlungen in der Häufigkeit der Bedürfnisse bei der betroffenen Personengruppe. Durch das Aufkommen von verschiedenen Bedürfnissen bei jeder Person, ist die Abklärung dieser als Notwendigkeit zu betrachten. Um ein gegenseitiges angenehmes Arbeitsverhältnis zu schaffen, ist es empfehlenswert die Bedürfnisse anzuerkennen, zu respektieren und einzuhalten. Kommunikation ist ein entscheidender Aspekt, um den MitarbeiterInnen der zukünftigen Arbeitsstelle zu vermitteln, wie der Umgang mit dem Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung angemessen vollzogen wird. Zusätzlich zeigen die Ergebnisse, dass das Schulen des Verständnisses der betroffenen Person bezüglich sozialer Interaktion die Situation für die zukünftigen MitarbeiterInnen leichter macht. Das aktive Unterstützen ausgehend von professionellen Personen, telefonisch und am Arbeitsplatz, ist notwendig, um die optimale Eingliederung ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Eine 1-zu-1 Betreuung zeigt sich in Fällen mit intensivem Betreuungsaufwand als sinnvoll.

Die Tagesstätte kann im Bewerbungsverlauf unterstützend hinsichtlich Bewerbungsschreiben, Motivationsschreiben und Bewerbungsgespräch agieren. Diese können kontrolliert, korrigiert, gemeinsam erstellt sowie geübt werden. KlientInnen sind bezüglich externer Unterstützung häufig auf die professionelle Person innerhalb der Tagesstätte angewiesen. Diese können durch Wissen über Angebote von Organisationen den Prozess der Arbeitssuche für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung positiv beeinflussen. Beispielsweise, um herauszufinden, in welchem Bereich die betroffene Person später arbeiten möchte. Neben den externen Möglichkeiten, kann intern unterstützend gearbeitet werden. Dabei ist die Multiprofessionalität des Teams ein positiver Aspekt. Auf psychologischer Ebene kann durch Anti-Aggressionstrainings, Skill-Trainings sowie Konzentrationstrainings unterstützt werden. Psychologische sowie sozialarbeiterische beratende Gespräche können ebenso als Stütze wirken. Durch Sozialarbeit werden zusätzlich Wünsche, wie eine eigene Wohnung, behandelt. Das Suchen eines Gespräches, um die Bedürfnisse der individuellen Person mit Autismus-Spektrum-Störung zu ergründen ist ausschlaggebend für die Qualität der folgenden Interventionen.

Literatur

Arbeitundbehinderung (o.A.): Definition von Behinderung.
<https://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/definitionvonbehinderung/>
[Zugriff: 29.03.2019]

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung (o.A.):
Umsetzung / Monitoring.
https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/Koordinierungsstelle/Umsetzung/Umsetzung_no_de.html [Zugriff: 06.04.2019]

Bibliografisches Institut GmbH (2016): Duden Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag. 6. Auflage, Mannheim: Bibliografisches Institut.

Bibliografisches Institut GmbH (2019): Arbeit, die.
<https://www.duden.de/rechtschreibung/Arbeit> [Zugriff: 04.04.2019]

Brockhaus (1997): Der Brockhaus in fünfzehn Bänden Band 1: A-Bau. Leipzig/Mannheim: Wissenmedia.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2010): UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs.
<https://www.behindertenrat.at/wp-content/uploads/2017/12/2013-BR-Staatenbericht-UNBRK.pdf> [06.04.2019]

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung.
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=214>
[06.04.2019]

Flick, Uwe (2011): Das Episodische Interview. In: Oelerich, Gertrud / Otto, Hans-Uwe (Hg.Innen): Empirische Forschung und Soziale Arbeit: Ein Studienbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.273-280.

FSW – Fonds Soziales Wien (o.A.): Tagesstruktur. <https://www.fsw.at/p/tagesstruktur> [Zugriff: 04.04.2019]

Höffe, Otfried (2008): Lexikon der Ethik. 7.Auflage, München: C.H.Beck oHG.

ICD-10-GM-2019 (2019): F84.- Tief greifende Entwicklungsstörungen. <http://www.icd-code.de/icd/code/F84.0.html> [Zugriff: 04.04.2019]

ICF (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. http://www.soziale-initiative.net/wp-content/uploads/2013/09/icf_endfassung-2005-10-01.pdf [Zugriff: 29.03.2019]

Koenig, Oliver (2010): Werkstätte und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009. [https://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010_Bd. III - Letztversion.pdf](https://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010_Bd._III_-_Letztversion.pdf) [10.04.2019]

Kraimer, Klaus / Altmeyer, Lena (2017): Professionalisierung. In: Muot, Ralf / Schmitt, Sabine (2017) (Hg.Innen): Fachlexikon der Sozialen Arbeit. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S.667-668.

Land NÖ – Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Soziales (2012): Richtlinien Tagesstätten für geistig- und mehrfach beeinträchtigte Menschen. <http://www.behindertenhilfe.at/wp-content/uploads/2018/07/Richtlinien-Tagessta%CC%88tten-PDF-Kopie.pdf> [04.04.2019]

Migliore, Alberto / Mank, David / Grossi, Teresa / Rogan, Patricia (2007): Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. In: Journal of Vocational Rehabilitation, 26(1), 5-19, <https://pdfs.semanticscholar.org/587e/fb7f46495fdc289ceea2e2697af462cfe425.pdf> [10.04.2019]

Monitoringausschuss (2008): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. https://www.monitoringausschuss.at/download/grundlagen/monitoringausschuss/MA_BGBLA_Aenderung_BBG_2008_08_08.pdf [10.04.2019]

Österreichischer Behindertenrat (2018): Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich anlässlich des 2. Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss über die Rechte von Menschen mit Behinderung. <https://www.behindertenrat.at/wp-content/uploads/2018/07/2018-07-17-ZGB-Deutsch.pdf> [06.04.2019]

Pantucek, Peter (2006): Fallstudien als "Königsdisziplin" sozialarbeitswissenschaftlichen Forschens. In: Flaker, Vito / Schmid, Tom (Hg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in der Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien: Böhlau Studien Bücher, 244-247.

Praetor Intermedia UG (o.A.a): In-Kraft-treten der Konvention. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/in-kraft-treten-der-konvention-3138/> [Zugriff: 06.04.2019]

Praetor Intermedia UG (o.A.b.): Innerstaatliche Durchführung und Überwachung.
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/innerstaatliche-durchfuehrung-und-ueberwachung-3949/> [Zugriff: 06.04.2019]

Praetor Intermedia UG (o.A.c.): Allgemeine Grundsätze.
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/allgemeine-grundsaeetze-3765/> [Zugriff: 06.04.2019]

Praetor Intermedia UG (o.A.d.): Arbeit und Beschäftigung.
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/> [Zugriff: 10.04.2019]

Rabsahl, Anna Katharina (2016): Aktive Elternrolle bei der Therapie von Autismus-Spektrum-Störungen. 1. Auflage, Wiesbaden: Springer Spektrum.

RIS (2019): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 22.04.2019.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253> [Zugriff: 29.03.2019]

Scherr, Albert (2017): Hilfe/Helfen. In: Muot, Ralf / Schmitt, Sabine (2017) (Hg.Innen): Fachlexikon der Sozialen Arbeit. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S.410-411.

Strauss, Anselm / Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union, 43-55.

Zablotsky, Benjamin / Black, Lindsey / Maenner, Matthew / Schieve, Laura / Blumberg, Stephen (2015): Estimated Prevalence of Autism and Other Developmental Disabilities Following Questionnaire Changes in the 2014 National Health Interview Survey. In: National Health Statistics Report, 87, 1-20, <https://www.cdc.gov/nchs/data/nhsr/nhsr087.pdf> [04.04.2019]

Daten

Interview A und B, geführt mit einem Betroffenen, am 04.02.2019, Aufzeichnung erfolgte über ein Diktiergerät, Transkript, Zeilen durchgehend nummeriert. IA&B: 1-390

Interview C, geführt mit einer Professionellen, am 04.02.2019, Aufzeichnung erfolgte über ein Diktiergerät, Transkript, Zeilen durchgehend nummeriert. IC: 1-460

Interview D, geführt mit einem Professionellen, am 04.03.2019, Aufzeichnung erfolgte über ein Diktiergerät, Transkript, Zeilen durchgehend nummeriert. ID: 1-413

N1, Notiz 1, verfasst von Niklas Sonderegger im Rahmen eines persönlichen Gespräches mit der Leitung der Tagesstätte am 04.02.2019, niedergeschrieben am 04.02.2019

Eidesstattliche Erklärung

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Vorname Familienname**, geboren am **Gebdatum** in **Geburtsort**,
erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Ort, am Datum *Wien, am 25.04.2019*

Unterschrift 