

Was kann die Sozialpädagogik beitragen?



Was kann die Sozialpädagogik beitragen?

Bachelorarbeit von: Salome Ammann

An der: FHS St.Gallen
Hochschule für angewandte Wissenschaften
Studienrichtung Sozialpädagogik

Begleitet von: Corinne Wohlgensinger
Dozentin Fachbereich Ethik

Für den vorliegenden Inhalt ist ausschliesslich die Autorin verantwortlich.

Aadorf, 8. Oktober 2018

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	4
Einleitung	8
1. Was ist Autismus?.....	10
1.1 Frühkindlicher Autismus.....	10
1.2 Asperger-Syndrom.....	11
1.3 Atypischer Autismus	13
1.4 Allgemeine Merkmale bei Autismus-Spektrum-Störungen.....	14
1.5 Positive Merkmale der Autismus-Spektrum-Störung	15
1.6 Historik.....	15
2. Was wird unter Integration verstanden?	17
2.1 Integration als Weg und Ziel.....	17
2.2 Kritik und Grenzen des Integrationskonzeptes	18
2.3 Integration und Umsetzung der UNO-BRK.....	18
3. Integration von Jugendlichen mit Autismus in die Arbeitswelt	19
3.1 Autismus und Arbeitswelt.....	19
3.2 Die Integration von Jugendlichen	20
3.3 Arbeitgeber/in	22
3.4 Arbeitsplatz	23
3.5 Problematiken/Defizite	23
3.6 Chancen/Stärken	24
4. Zwischenfazit.....	25
5. Gruppendiskussion als empirische Methode	26
5.1 Qualitative Methode	26
5.2 Gruppendiskussion	27
5.2.1 Vorbereitung.....	28
5.2.2 Gruppengrösse.....	29
5.2.3 Durchführung und Moderation	30
5.2.4 Analytisches Vorgehen	30
6. Schlussfolgerungen und Analyse.....	31

6.1 Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind.....	31
6.2 Jugendliche mit Autismus	34
6.3 Mögliche Arbeitgeber	37
6.4 Analyse zentraler Themen	40
6.5 Aufgaben für die Sozialpädagogik.....	45
6.5.1 Erwartungen an Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind	45
6.5.2 Übergang vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt	45
6.5.3 Chancen im ersten Arbeitsmarkt.....	46
6.5.4 Erkenntnisse.....	46
7. Schlusswort und Dank.....	48
Literaturverzeichnis	49
Quellenverzeichnis	50
Abbildungsverzeichnis.....	50
Tabellenverzeichnis.....	50
Anhangsverzeichnis	50
Redlichkeitserklärung	51

Abstract

Die Bachelorarbeit muss von jeder Studentin und jedem Studenten, welche/r an der Fachhochschule St. Gallen Soziale Arbeit studiert, verfasst werden. Das Thema ist frei wählbar, muss sich aber mit einem besuchten Modul verknüpfen lassen.

Titel:

Was kann die Sozialpädagogik beitragen?

Kurzzusammenfassung:

Die Arbeit befasst sich ausführlich mit dem Thema Autismus-Spektrum-Störung (ASS) und zeigt auf, was die Sozialpädagogik machen kann, damit Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Es werden die Sichtweisen von Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche in der Integration tätig sind, von Jugendlichen mit Autismus und von möglichen Arbeitgebern aufgezeigt.

Autorin: Salome Ammann

Referentin: Corinne Wohlgensinger
Dozentin Fachbereich Ethik

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung (Jahr): 2018

Sprache: Deutsch

Zitation: Ammann, Salome. (2018). Was kann die Sozialpädagogik beitragen?. Unveröffentlichte Bachelorarbeit. FHS St.Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit.

Schlagwörter (Tags): Autismus-Spektrum-Störung, Arbeitsmarkt, Integration, Sozialpädagogik

Ausgangslage:

Der Eintritt in die Arbeitswelt stellt für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Beeinträchtigung eine grosse Hürde dar. Für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung ist die Hürde noch grösser, denn es gibt nur sehr wenige Arbeitsplätze, an denen sie ihre Fähigkeiten umsetzen können und ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Die meisten Arbeitsangebote werden in Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung (IV) realisiert, welche sich vermehrt bemüht, Jugendlichen mit Autismus den Berufseinstieg zu ermöglichen (vgl. Autismus in der Schweiz - Was hat sich in den letzten zehn Jahren getan?). Eine sinnvolle Tagesstruktur ist für die Betroffenen von Autismus-Spektrum-Störung von grosser Bedeutung. In der Schweiz fehlen jedoch die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Autismus, sei es im geschützten oder im freien Arbeitsmarkt (vgl. Hawkins, 2017, S. 4).

In der Schweiz ist nicht bekannt, wie viele Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit einer Autismus-Spektrum-Störung leben. Die Untersuchungen dazu fehlen. Jedoch ist ersichtlich, dass die Häufigkeit der Diagnosen zunimmt. Aus einer amerikanischen Studie geht hervor, dass die Zunahme in erster Linie bei den weniger schwer von Autismus betroffenen Kindern erkennbar ist (vgl. Autismus in der Schweiz - Was hat sich in den letzten zehn Jahren getan?). Für das Gelingen der Integration von Kindern und Jugendlichen mit Autismus-Spektrum-Störungen haben sich durch internationale Studien zentrale Faktoren herausgestellt. Zu diesen gehören unter anderem die positiven Peerbeziehungen wie auch die störungsspezifische Professionalität von Fachkräften. Um Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung in integrativen Settings zu unterstützen, haben sich die Förderung sozialer Fähigkeiten sowie die Strukturierung von Lern- und Arbeitssituationen bewährt (vgl. Biewer, Hedderich, Hollenweger & Markowetz, 2016, S. 252).

Ziel:

In der schweizerischen Gesellschaft ist der Leistungsdruck und die Anforderung an eine einzelne Person sehr hoch. Doch auf Menschen, welche unter einer oder mehreren Beeinträchtigungen leiden, ist der Druck noch höher. Denn sie werden durch die Invalidenversicherung (IV) bezahlt, was wiederum von den Steuergeldern aller arbeitstätigen Personen bezahlt wird. Diese haben die Erwartung, dass sich eine von der IV abhängige Person in naher Zukunft den Unterhalt selber bezahlen kann.

Daraus ergab sich folgende Fragestellung, die sich wie folgt zusammenfassen lässt: Wie kann die Sozialpädagogik dazu beitragen, dass von Autismus betroffene Jugendliche in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können? Was ist nötig, damit Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können? Wo sehen Jugendliche mit Autismus Hürden in

ihrer Integration? Was erwarten mögliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von Jugendlichen mit Autismus?

Diese Arbeit dient in erster Linie dazu, herauszufinden, wie Jugendliche mit Autismus optimal in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Dabei werden drei Sichten betrachtet: Die der Jugendlichen mit Autismus, die der möglichen Arbeitgebenden und die der Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche Jugendliche integrieren.

Vorgehen:

Im ersten Kapitel wird der Frage «Was ist Autismus?» nachgegangen. Bei einer Gegenüberstellung der drei verschiedenen Autismus-Spektrum-Störungen werden die Bedeutung, die Merkmale und das Positive erläutert. Zudem wird etwas auf die Geschichte und die Entdeckung des Autismus eingegangen.

Das zweite Kapitel gibt einen Überblick über die Bedeutung und Herkunft des Begriffes Integration. Auch wird auf die Kritik und Grenzen des Integrationsbegriffes eingegangen. Zudem wird ein kleiner letzter Teil den Blick auf die UNO-BRK setzen.

Mit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sich das dritte Kapitel, welches den grössten Teil der Arbeit ausmacht. Es beschäftigt sich damit, wie es als Jugendlicher/Jugendliche mit Autismus ist, in der Arbeitswelt zu bestehen. Wie sollte die Integration von statten gehen, wie sollte der Arbeitsplatz eingerichtet sein oder wie sollte ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin sein? All diesen Fragen wird im dritten Kapitel nachgegangen. Am Schluss dieses Kapitels werden die Problematiken/Defizite und die Chancen/Stärken von Menschen mit Autismus einander gegenübergestellt und aufgezeigt.

Daran anschliessend wird im vierten Kapitel ein Zwischenfazit seitens der Autorin gemacht. Denn mit den ersten drei Kapiteln ist der Literaturteil, welcher für die anschliessenden Gruppendiskussionen wichtig ist, beendet.

Im fünften Kapitel wird die empirische Methode der Gruppendiskussion beschrieben. Es wird aufgezeigt, was der Unterschied einer qualitativen Methode und einer quantitativen Methode ist. Des Weiteren wird die Gruppendiskussion genauer beschrieben. Was es als Vorbereitung braucht, wie gross eine Gruppe sein sollte, was eine Moderationsperson alles beachten sollte und wie unterschiedlich die Analyse gemacht werden kann.

Schliesslich wird im sechsten Kapitel über die einzelnen Gruppendiskussionen berichtet und eine Analyse wird durchgeführt, welche in einer Tabelle festgehalten wird. Ganz zum Schluss werden die Erkenntnisse daraus beschrieben.

Erkenntnisse:

Wenn ein Sozialpädagoge/eine Sozialpädagogin einen Jugendlichen/eine Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integrieren soll, ist es wichtig, auf individuelle Bedürfnisse, Ressourcen und Interessen des/der Betroffenen einzugehen. Die Jugendlichen mit Autismus erwarten von einem Sozialpädagogen/einer Sozialpädagogin, dass sie beim ganzen Bewerbungsprozess unterstützt werden. Das heisst, dass die Sozialpädagogik schon bei der Stellensuche involviert sein sollte. Die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen müssen Unterstützung beim Suchen einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt, beim Schreiben von Bewerbungen und auch beim Vorstellungsgespräch leisten. Denn Jugendliche, welche eine Autismus-Spektrum-Störung haben, sind hier auf eine gute Unterstützung, Begleitung und auch Vorbereitung angewiesen. Weil sie sich nur schwer auf neues einstellen können brauchen eine intensive Unterstützung. Falls das Bewerben und das Vorstellungsgespräch erfolgreich waren, sollte zuerst ein Praktikum aufgelegt werden. Denn Jugendliche mit Autismus müssen sich in ihrer Sache sicher fühlen. Das Praktikum sollte bei 20% Arbeitspensum beginnen und kann dann immer mehr erhöht werden. Jugendliche mit Autismus sollten auch auf das bevorstehende Praktikum gut vorbereitet werden. Dabei müssen sich Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen bewusst sein, dass hier viel mehr Vorbereitung nötig ist, als bei Jugendlichen ohne Autismus. Dazu gehört auch, den neuen Arbeitsort, die Umgebung und vielleicht auch schon die zukünftigen Mitarbeitenden kennenzulernen. Jugendliche mit Autismus müssen etwas haben, an dem sie sich festhalten können. Sie sollen sich in ihrer Sache sicher sein können. Dabei empfiehlt sich, den Arbeitsweg mindestens einmal mit dem/der Jugendlichen abzufahren. Auch ist es empfehlenswert ihnen ein Mäppchen mit allen Informationen zusammenzustellen. Es braucht viel mehr Erklärungen von Seiten der Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen. Wichtig für die Jugendlichen ist ebenso die Verbindung zum geschützten Arbeitsort. Sie brauchen eine Nummer, bei der sie jederzeit anrufen können, falls etwas ist. Das gibt ihnen Sicherheit. Aus Sicht der Arbeitgeber/innen wird von den Zuständigen für die Integration erwartet, dass eine offene Kommunikation besteht.

Literaturquellen (Auswahl):

- Biewer, Gottfried, Hedderich, Ingeborg, Hollenweger, Judith & Markowetz, Reinhard. (2016). Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik (1., Auflage). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Koschel, Kay-Volker & Kühn, Thomas. (2018). Gruppendiskussionen – Ein Praxis-Handbuch (2., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Remschmidt, Helmut. (2012). Autismus – Erscheinungsformen, Ursachen, Hilfen (5. Auflage). München: C.H.Beck oHG.

Einleitung

Nach wie vor gibt es wenige valide Daten zur Häufigkeit von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung. Laut Untersuchungen in Europa, Kanada und den USA leiden etwa sechs bis sieben von 1'000 Personen an den Autismus-Spektrum-Störungen. Mädchen/Frauen sind nach den meisten Untersuchungen weniger betroffen als die Jungen/Männer. Das Verhältnis beträgt Schätzungen zufolge ca. 2:1 bis 3:1 (vgl. Schuster, 2016, S.19-20).

Die Integration von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt ist wirtschaftlich und gesellschaftlich sinnvoll, denn die Grundbausteine der Gesellschaft sind die Arbeit und die Familie. Sie bilden Netzwerke von Verantwortlichkeiten und Zusammenhängen, die oft schwierig und komplex sind, auch für Menschen mit guter Sozialkompetenz. Die speziellen Interessen, Begabungen oder Vorlieben von Menschen mit Autismus können, am richtigen Ort eingesetzt, der Gesellschaft wertvolle Dienste erweisen. Für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen würde es sich lohnen, Stellen mit von Autismus betroffenen Personen zu besetzen, denn wenn sie die passende Stelle haben, leisten sie oft hervorragende Arbeit. Besonders für Menschen mit Autismus ist die Integration in die Arbeitswelt sinnvoll, denn so haben sie einen geregelten Tagesablauf und können ihr Geld selber verdienen. Das heisst, sie sind nicht nur von anderen Personen abhängig (vgl. Hawkins, 2017, S. 7).

Im ersten Arbeitsmarkt werden hohe Erwartungen an den Arbeiter/die Arbeiterin gestellt. Massgeblich sind selbständiges Arbeiten und ein grosses Arbeitsvermögen. Daher ist es eher unwahrscheinlich für Menschen mit schwerer autistischer Störung, wie dem frühkindlichen Autismus, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Jedoch bieten sich für Menschen mit dem Asperger-Syndrom vielfältige Möglichkeiten, soweit ihre Schwächen in der sozialen Kommunikation erkannt und akzeptiert werden und sie therapeutisch oder pädagogisch begleitet werden. Denn sie haben durchschnittliche oder überdurchschnittliche kognitive Fähigkeiten. Die Möglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt sind sehr facettenreich und hängen immer von den persönlichen Fähigkeiten des betroffenen Menschen ab. Die berufliche Eingliederung ist ein wesentlicher Bestandteil der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Es werden die persönlichen Merkmale gefördert, aber auch die sozialen Kontakte. Im ersten Arbeitsmarkt ist es Jugendlichen mit Autismus möglich, sich besser in die Gesellschaft zu integrieren. Denn hier arbeiten sie mit Erwachsenen zusammen, welche keine Beeinträchtigung haben und können von ihnen profitieren und lernen. Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung weisen im Berufsleben nicht nur Defizite auf. Auch sie haben individuelle Stärken oder autismusspezifische Eigenschaften. Einem Menschen mit sehr milder Erscheinungsform von Autismus steht der übliche Weg auf dem ersten Arbeitsmarkt offen. In den meisten Fällen bedarf es aber einer sozialpädagogischen Unterstützung und einer umfangreichen Analyse der Fähigkeiten und Einschränkungen. (vgl. Ueckermann, 2012, S. 72)

Da im ersten Arbeitsmarkt kaum Menschen mit einer schweren Form von Autismus anzutreffen sind, wird in dieser Bachelorarbeit hauptsächlich darauf eingegangen, wie Jugendliche mit dem Asperger-Syndrom oder auch mit atypischem Autismus in milder Form, integriert werden können.

Nachfolgend wird den folgenden Fragen nachgegangen: Was ist nötig, damit Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können? Wo sehen Jugendliche mit Autismus Hürden in ihrer Integration? Was erwarten mögliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von einem Jugendlichen/einer Jugendlichen mit Autismus? Was kann die Sozialpädagogik beitragen, dass von Autismus betroffene Jugendliche in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können?

Um die oben genannten Fragen beantworten zu können, wird eine empirische Methode angewandt. Es werden drei Gruppengespräche mit involvierten Personen geführt. Zum einen wird dies eine Gruppe mit von Autismus betroffenen Jugendlichen sein, welche momentan in einer Ausbildung im geschützten Rahmen sind. In einer anderen Gruppe werden die möglichen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen befragt, welche ab und an Praktikanten und Praktikantinnen mit Autismus aufnehmen. Als letztes wird eine Gruppe von Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche in der Integration von Jugendlichen tätig sind, befragt.

Im ersten Kapitel wird der Frage «Was ist Autismus?» nachgegangen. Bei einer Gegenüberstellung der drei verschiedenen Autismus-Spektrum-Störungen werden die Bedeutung, die Merkmale und das Positive erläutert. Zudem wird etwas auf die Geschichte und die Entdeckung des Autismus eingegangen.

Das zweite Kapitel gibt einen Überblick über die Bedeutung und Herkunft des Begriffes Integration. Auch wird auf die Kritik und Grenzen des Integrationsbegriffes eingegangen. Zudem wird ein kleiner letzter Teil den Blick auf die UNO-BRK setzen.

Mit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sich das dritte Kapitel, welches den grössten Teil der Arbeit ausmacht. Es beschäftigt sich damit, wie es als Jugendlicher/Jugendliche mit Autismus ist, in der Arbeitswelt zu bestehen. Wie sollte die Integration von statten gehen, wie sollte der Arbeitsplatz eingerichtet sein oder wie sollte ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin sein? All diesen Fragen wird im dritten Kapitel nachgegangen. Am Schluss dieses Kapitels werden die Problematiken/Defizite und die Chancen/Stärken von Menschen mit Autismus einander gegenübergestellt und aufgezeigt.

Daran anschliessend wird im vierten Kapitel ein Zwischenfazit seitens der Autorin gemacht. Denn mit den ersten drei Kapiteln ist der Literaturteil, welcher für die anschliessenden Gruppendiskussionen wichtig ist, beendet.

Im fünften Kapitel wird die empirische Methode der Gruppendiskussion beschrieben. Es wird erklärt, was der Unterschied einer qualitativen Methode und einer quantitativen Methode ist. Des Weiteren wird die Gruppendiskussion genauer beschrieben. Was es als Vorbereitung braucht, wie gross eine Gruppe sein sollte, was eine Moderationsperson alles beachten sollte und wie unterschiedlich die Analyse gemacht werden kann.

Schliesslich wird im sechsten Kapitel über die einzelnen Gruppendiskussionen berichtet und eine Analyse wird durchgeführt, die in einer Tabelle festgehalten wird. Ganz zum Schluss werden die Erkenntnisse daraus beschrieben.

1. Was ist Autismus?

Die Bedeutung des Begriffs «Autismus» kommt aus der griechischen Sprache und bedeutet: Sehr auf sich bezogen sein. Menschen mit Autismus nehmen ihre Umwelt anders wahr, haben Mühe sich in andere Menschen einzufühlen und mit ihnen zu kommunizieren. Zudem können sie die Stimmung anderer Personen nicht einschätzen, Kontakte werden vermieden und sie befassen sich gerne mit einem Spezialgebiet (Strom, Zug, Comicfigur, etc.). Die autistischen Merkmale können unterschiedlich ausgeprägt sein. Sie werden in verschiedene Formen von Autismus unterteilt, auf die ich gleich detaillierter eingehen werde (vgl. Autismus-Spektrum-Störung, 2016).

Im Jahre 1911 fand Autismus als medizinischer Fachbegriff durch den Psychiater Eugen Bleuler Erwähnung. Autismus wurde durch ihn als ein Grundsymptom der Schizophrenie, wobei er damit eine Zurückgezogenheit in die innere Welt der Gedanken meinte, beschrieben. Anfang der 40er Jahre stiessen die beiden Herren Leo Kanner und Hans Asperger, unabhängig voneinander, auf den Autismus (vgl. Biewer, Hedderich, Hollenweger & Markowetz, 2016, S. 252).

1.1 Frühkindlicher Autismus

Der frühkindliche Autismus (auch Kanner-Autismus genannt), wurde von Leo Kanner 1943 beschrieben und definiert. Erste Hinweise auf den frühkindlichen Autismus gibt es in den ersten zwölf Lebensmonaten eines Kindes. In der Regel kann mit zwei bis drei Jahren eine zuverlässige Diagnose gestellt werden. Personen, welche am frühkindlichen Autismus leiden, zeigen oft einen allgemeinen Entwicklungsrückstand (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S.8).

Es kommt zudem eine verspätete oder ausbleibende Sprachentwicklung vor, sowie auch der Verlust schon vorhandener Sprache oder auch das Wiederholen von Wörtern oder Sätzen. Zudem haben Personen mit dem frühkindlichen Autismus eingeschränkte, stereotype und repetitive Verhaltensmuster, spezielle Interessen oder Aktivitäten, wie zum Beispiel ständiges

drehen an Rädern von Spielzeugautos, auffällige Körperbewegungen, Aufreihen von Gegenständen oder zeigen auch Mühe bei Programmänderungen (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S.8). Zudem kapseln sie sich sozial total ab. Ihre Intelligenzentwicklung ist von normal bis geistig behindert, wobei sie bei motorischem Verhalten eher unauffällig sind (vgl. Schuster, 2016, S. 19). Auch haben Menschen mit dem frühkindlichen Autismus Mühe mit der Mimik und Gestik, können den Blickkontakt mit dem Gegenüber kaum bis gar nicht halten und haben wenig Interesse an anderen Personen. Wenn sie eine Kontaktaufnahme versuchen, scheint diese eher ungeschickt, weil ihnen das Verständnis für Abläufe von Gesprächen fehlt. (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S.8).

Auch bei Remschmidt (2012) wird deutlich, dass sich Menschen mit frühkindlichem Autismus von der Umwelt abkapseln und die Beziehungsaufnahme zu Personen, Dingen oder Ereignissen abnormal ist (vgl. Remschmidt, 2012, S. 16).

1.2 Asperger-Syndrom

Das Asperger-Syndrom wurde durch Hans Asperger, einem Kinderarzt aus Wien, beschrieben. Nach Hans Asperger zeigten die durch ihn untersuchten Patienten ein auffälliges Sozialverhalten und Probleme mit der interpersonalen Kommunikation. Heute ist das Asperger-Syndrom eine von mehreren Entwicklungsstörungen, die zusammengefasst als Autismus-Spektrum-Störungen bezeichnet werden (vgl. Patrick, 2012, S. 10).

Menschen mit dem Asperger-Syndrom zeigen in den ersten Lebensjahren eine normale sprachliche und kognitive Entwicklung. Die Probleme werden erst ersichtlich, wenn die Kinder mehr Zeit mit anderen Kindern verbringen. Sie weisen eine Beeinträchtigung des sozialen Verhaltens auf, haben ein eingeschränktes Interesse an Gleichaltrigen, einen oft ungeschickten sozialen Umgang mit anderen Menschen und haben Schwierigkeiten sich in Andere hinein zu versetzen. Auch zeigen sie Auffälligkeiten beim Sprechen. Sie haben zum Beispiel eine besondere Sprachmelodie, eine altkluge pedantische Ausdrucksweise oder ein wörtliches Verständnis. Dadurch haben sie Mühe mit Ironie oder Wortspielen umzugehen und verstehen diese oft falsch (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S.9). Auch treten Auffälligkeiten in der nonverbalen Kommunikation auf. Blickkontakt können sie nicht halten/erwidern und die Mimik und Gestik von ihrem Gegenüber können sie nicht deuten/verstehen. Dafür weisen sie ausgeprägte Interessen auf, die repetitiv ausgeübt werden, viel Zeit beanspruchen und oft einen eher technischen Charakter haben. Dies kann beispielsweise die Vorliebe für Fahrpläne, Formeln, historische Daten, technische Details oder ähnliches sein. Frauen und Mädchen interessieren sich oft auch für einzelne Tierarten oder für Menschen mit speziellen Begabungen. Nebst diesen erwähnten Merkmalen haben Menschen mit dem Asperger-Syndrom Schwierigkeiten, sich auf neues einzulassen und haben den Wunsch nach Ritualen (z.B. Tagesabläufe immer gleich zu gestalten). Sie sind in

ihren Bewegungen eher ungeschickt und in vielen Fällen reagieren sie überempfindlich auf spezielle Geräusche, Berührungen, Gerüche oder grelles Licht. Im Gegensatz zu den anderen autistischen Formen werden beim Asperger-Syndrom die Probleme erst im Kindergarten oder in der Schule deutlich. Es kommt aber sehr selten vor, dass dies erst im Erwachsenenalter ersichtlich wird. Das Denken und die Wahrnehmung von Menschen mit Asperger-Syndrom unterscheidet sich stark von dem der «neurotypischen» Menschen. Sie nehmen viele Details wahr und versuchen dann, ein System dahinter zu erkennen, denn sie haben ein gutes Gedächtnis für Details. (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S. 9-10)

Laut Nicole Schuster (2016) treten bei Menschen mit Asperger-Syndrom ab dem dritten Lebensjahr die ersten Symptome auf. Oft weisen sie ungeschicktes motorisches Verhalten auf oder haben Störungen der Koordination. Die Intelligenzentwicklung wird bei Schuster (2016) als normal bis hochbegabt beschrieben und sie entwickeln die Sprache oft früh, haben aber einen pedantischen Sprachstil und Probleme beim Verstehen von übertragenen Bedeutungen. Sobald die Personen mit Asperger-Syndrom etwas älter sind, fällt ihnen das Knüpfen von Sozialkontakten immer einfacher (Schuster, 2016, S. 19).

Nach Nancy J. Patrick (2012) zeigen Menschen, die mit Asperger-Syndrom leben, eine qualitative Beeinträchtigung der sozialen Interaktionen in Verbindung mit der Tendenz zu stereotypen und beschränkten Interessen-, Aktivitäts- und Verhaltensmustern und sie beschreibt das Asperger-Syndrom noch etwas genauer (Patrick, 2012, S.10). Nach ihr tritt die Beeinträchtigung der sozialen Interaktionen in verschiedenen Bereichen auf: Bei der Interpretation und im Ausdrücken von nonverbaler Kommunikation durch Mimik, Gestik, Blickkontakt und Körperhaltung, bei den Beziehungen zu Gleichaltrigen, in Bezug auf spontane Bestrebungen, Interessen, Erfolge oder Freude mit anderen zu teilen und in Bezug auf emotionale oder soziale Reziprozität (vgl. Patrick, 2012, S.10-11).

Eingeschränkte stereotype und repetitive Interessen-, Aktivitäts- und Verhaltensmuster enthalten:

- «Intensive Beschäftigung innerhalb eines oder mehrerer stereotyper und begrenzter Interessenmuster, wobei diese Beschäftigung bezüglich Schwerpunkt oder Intensität abnorm ist;
- Hartnäckiges festhalten an bestimmten, nicht funktionalen Gewohnheiten oder Ritualen wie stereotype und repetitive motorische Manierismen (z.B. Verdrehen der Hände/Finger oder Flattern mit den Händen/Fingern oder komplexe Bewegungen des ganzen Körpers);
- Beharrliche intensive Beschäftigung mit einzelnen Gegenständen oder Teilen von Objekten.» (Patrick, 2012, S.11).

Dazu kommen bei den meisten Menschen mit Asperger-Syndrom psychische Probleme, wie zum Beispiel starke Überempfindlichkeit gegenüber Sinneseindrücken wie Geräusch, Geruch,

Temperatur, Schmerz, Bewegung, Berührung oder Geschmack, motorische Unsicherheit und Ungeschicklichkeit. Diese psychischen Probleme können auch bei einer durchschnittlichen oder überdurchschnittlichen Intelligenz auftreten. Bei diesen Schwierigkeiten kommt es erst zu einer Asperger-Diagnose, wenn sie die Fähigkeit einer Person deutlich beeinträchtigen, zum Beispiel in der Schule, Selbständigkeit, Selbstfürsorge, sozialen Beziehungen, bei der Ausbildung oder im Arbeitsleben (vgl. Patrick, 2012, S.11).

Bis heute ist die Ursache des Autismus oder auch des Asperger-Syndroms nicht bekannt. Es wird aber von Wissenschaftlern vermutet, dass die Genetik eine grosse Rolle spielt. Zudem sind keine Heilungsmöglichkeiten für Autismus oder das Asperger-Syndrom bekannt, wobei das Ausmass der Beeinträchtigung durch frühzeitige und kontinuierliche Intervention reduziert werden kann. Eine wichtige Voraussetzung für soziale Fortschritte bei Jugendlichen und Erwachsenen mit Asperger-Syndrom ist, dass sie aktiv an der Intervention teilnehmen. Erst wenn die Person die Notwendigkeit einer Veränderung realisiert, sind erste Fortschritte möglich. Auch sollte sie fähig und bereit sein, ihre soziale Umwelt zu beobachten, ihre Beobachtungen zu reflektieren und dann Strategien auszuwählen und anzuwenden, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Dies alles kann mit der Unterstützung und der Hilfe von Freunden, Familie, Lehrpersonen, Therapeuten oder Betreuungspersonen realisiert werden (vgl. Patrick, 2012, S.12).

1.3 Atypischer Autismus

Vom atypischen Autismus wird dann gesprochen, wenn die Symptome nicht in allen drei Bereichen (Sprache und Kommunikation, Auffälligkeiten der sozialen Interaktionen und eingeschränkte Verhaltensmuster) vorhanden sind, sie erst später deutlich werden oder nicht so sehr ausgeprägt sind. Auch ist bei Menschen mit dem atypischen Autismus der allgemeine Entwicklungsstand und ihr Funktionsniveau im Alltag von grosser Bedeutung. Es wird deshalb zwischen dem «high» und dem «low» functioning Autismus unterschieden. Die Grenze liegt bei einem IQ von ca. 70. Alles was über dem IQ von 70 liegt ist «high» functioning Autismus und alles unter einem IQ von 70 wird «low» functioning Autismus genannt (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S. 8-9).

Remschmidt (2012) spricht von einem atypischen Autismus, wenn eine tiefgreifende Entwicklungsstörung vorliegt. Diese Entwicklungsstörung unterscheidet sich vom frühkindlichen Autismus dadurch, dass sie jenseits des dritten Lebensjahres deutlich wird oder dass die Störung den diagnostischen Kriterien für den frühkindlichen Autismus nicht in allen drei Bereichen entspricht (vgl. Remschmidt, 2012, S. 67). Beim atypischen Autismus werden alle inhaltlichen Kriterien für den frühkindlichen Autismus erfüllt, nur wird die Störung erst nach dem dritten Lebensjahr deutlich. Auch werden die Auffälligkeiten zwar bereits vor dem dritten Lebensjahr manifest, entsprechen aber nicht dem Vollbild des frühkindlichen Autismus. Es trifft

besonders auf Kinder mit erheblicher Intelligenzminderung zu, die auch an einer Entwicklungsstörung der Sprache leiden, vor allem des Sprachverständnisses. Beim atypischen Autismus kommen nebst einer Intelligenzminderung auch noch autistische Züge hinzu (vgl. Remschmidt, 2012, S. 67).

1.4 Allgemeine Merkmale bei Autismus-Spektrum-Störungen

Alle drei Formen der Autismus-Spektrum-Störung haben gemeinsame Merkmale. Bei allen sind die sozialen Interaktionen mit Menschen und die Beziehung zu Menschen in typischer Weise gestört. Auch werden bei allen die Störungen in der Kommunikation sichtbar, wobei verschiedenste Ausprägungen möglich sind. Zudem zeigen sie alle eine starke Neigung zu stereotypen, sich wiederholenden Verhaltensweisen (vgl. Kastner-Koller & Rollet, 2011, S. 11). In der nachfolgenden Tabelle werden sich die allgemeinen Merkmale von den drei Autismus-Spektrum-Störungen einander gegenübergestellt.

	Frühkindlicher Autismus	Atypischer Autismus	Asperger-Syndrom
Alter bei Erstmani- festation	< 3-jährig	> 3-jährig	> 3-jährig
Geschlechter- verhältnis (m/w)	3:1	3:1	8:1
Symptomatologie	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Beeinträchtigung der sozialen Interaktion • Qualitative Beeinträchtigung der Kommunikation • Repetitive/ stereotype Verhaltensweisen • Sprachentwicklungsverzögerung • Kein symbolisches Spiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine vollständige Symptomatik 	<ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigung der sozialen Interaktion • Stereotype Verhaltensweisen und Interessen • Keine Sprachentwicklungsverzögerung • Keine kognitiven Beeinträchtigungen

	Frühkindlicher Autismus	Atypischer Autismus	Asperger-Syndrom
Kognitive Funktionen	Meist beeinträchtigt, aber stabil	Häufig geistige Behinderung	Nicht beeinträchtigt, aber spezifische Besonderheiten
Ätiologie	Überwiegend genetisch bedingt	Überwiegend genetisch bedingt	Überwiegend genetisch bedingt
Verlauf	Stetig, stabil, keine psychischen Episoden	Stetig, stabil, keine psychischen Episoden	Seltene psychotische Episoden

Tabelle 1: allgemeine Merkmale von Autismus (Quelle: Remschmidt, Helmut. (2012). Autismus – Erscheinungsformen, Ursachen, Hilfen (5. Auflage). München: C.H.Beck Ohg. Seite 69.)

1.5 Positive Merkmale der Autismus-Spektrum-Störung

Auch Menschen mit Autismus haben viele Stärken. Sie sind in der Regel sehr ehrlich und sind in ihrer Kommunikation direkt und offen. Bei Gesprächen haben sie keine Hintergedanken und Lügen sind ihnen fremd. Wenn Genauigkeit oder der Sinn für Details erwünscht sind, haben Menschen mit Autismus gute Chancen sich weiter zu entwickeln. Menschen mit der Autismus-Spektrum-Störung interessieren sich oft für ein Thema oder eine Tätigkeit und können sich mit grosser Begeisterung und Ausdauer darin vertiefen und sich viel Fertigkeit und Wissen aneignen. Dort, wo sie ihr Spezialinteresse haben, führen sie die Tätigkeit gewissenhaft und konzentriert durch. Es ist wichtig, ihr Spezialinteresse mit der Ausbildung und dem Beruf zu verknüpfen, denn so können sie einen grossen Erfolg haben. (vgl. Autismus deutsche schweiz, 2016, S. 11)

1.6 Historik

Um die Zeit von 1857 bis 1939 befasste sich der Schweizer Eugen Bleuler mit der Schizophrenie und prägte 1911 den Begriff «Autismus». Er verstand darunter eine der Erscheinungen der Schizophrenie, die er unter «sekundären Symptomen» einordnete (vgl. Schuster, 2016, S. 17). Im Jahr 1908 untersuchte der Leiter der Erziehungsanstalt für geistig abnorme und nervöse Kinder in Wien, Theodor Heller, Kinder im Alter von drei bis vier Jahren. Er berichtete von ihnen, dass sie in vielen Bereichen der psychischen und körperlichen Entwicklung abrupt und ausgeprägt regredierten. Diese Beobachtungen von Heller wurden dann als Heller'sche Demenz bezeichnet (vgl. Bölte et al., 2008, S. 6-7).

Einige Jahre später, im Jahr 1943, verfasste Leo Kanner, ein Kinderarzt aus Österreich und später aus den USA, die ersten umfassenden und sehr anschaulichen Beschreibungen von (Vorschul-)Kindern mit Autismus. Kanner untersuchte elf Patienten und ging davon aus, dass durch eine Stoffwechselstörung der Mangel an Bedürfnis nach Sozialkontakten affektiver

Natur angeboren sei oder sich bei den Jungen kurz nach der Geburt entwickelt und bedingt ist. Kanner fand neben ihren sozialen Schwierigkeiten auch Auffälligkeiten in der Sprache, wie Echolalie und die Umkehr von Personalpronomina. Die elf untersuchten Patienten zeigten auch Schwächen beim Verstehen von Symbolen und abstraktem Material. Sie zeigten dafür ein intensives Interesse an der unbelebten Welt, zeigten starke Reaktionen auf Geräusche, spielten nicht mit kindgerechten Objekten und reagierten kaum auf Menschen. Zudem waren sie sehr empfindsam gegenüber Veränderungen ihrer Umgebung und ihres Tagesablaufes. Auch die (Insel-)Begabungen wurden durch Kanner entdeckt. Von Eugen Bleuler (1857-1939) entnahm Kanner das Wort Autismus, der es für Schizophrenie verwendet hatte. Kanners Beschreibungen des (frühkindlichen) Autismus waren sehr einflussreich und sind auch noch in weiten Teilen gültig. (vgl. Bölte et al., 2008, S. 4-5) Zur gleichen Zeit (1944) wie Kanner, aber unabhängig von ihm (aufgrund des 2. Weltkrieges), untersuchte der Wiener Arzt, Hans Asperger, vier männliche Patienten zwischen sechs und elf Jahren. Sie zeigten ein auffälliges Sozialverhalten und Probleme der interpersonalen Kommunikation. Im Gegensatz zu Kanner fand Asperger keine Verzögerung der Sprachentwicklung oder qualitative intellektuelle Auffälligkeiten. Wie auch Kanner ging Asperger von einer angeborenen Problematik aus, die sich vor dem dritten Lebensjahr erkennen lasse. Aspergers Schwerpunkt lag in der Schilderung der Phänomenologie. Im Bereich der Kommunikation entdeckte er eine Verarmung der Mimik und Gestik, einen merkwürdigen Blickkontakt und eine unmodulierte, monotone, kaum intonierte Sprachweise. Zudem hinderten die Spezialinteressen und Aktivitäten, die einen Grossteil der Zeit und Energie der Jungen in Anspruch nahm, sie an sozialer Integration. Die untersuchten Jungen machten den Anschein, als ob sie nicht auf die Bedürfnisse anderer achteten und sie deshalb ihren eigenen Impulsen folgten. Auch beschrieb Asperger, dass das Verhalten der Jungen zu Aggressivität neige, sie schwer steuerbar seien, sich negativistisch verhalten und insgesamt sozial schlecht angepasst seien. Ihre Motorik und die interpersonellen Probleme waren sehr auffällig. Viele Jahr später, im Jahr 1982, fasste Lorna Wing Aspergers Werk in Englisch zusammen und so wurde das Syndrom international bekannt (vgl. Bölte et al., 2008, S. 5-6). Da es in all den vorangegangenen Untersuchungen und Studien nur um Jungen ging, verfasste der Sozialmediziner und Heilpädagoge Andreas Rett aus Wien im Jahr 1966 eine Arbeit über eine Gruppe von 25 Mädchen, welche einen Verlust der Sprache, epileptische Anfälle und Bewegungsstereotypen in Gestalt waschender, wringender, reibender, knetender Handbewegungen vor dem Körper aufwiesen. Ein Grossteil der Mädchen hyperventilierte und zeigte typische, offensichtlich durch Dysfunktion des Gleichgewichtsinnes verursachte Gangstörungen auf. Bei den Mädchen zeigten sich die regressiven Symptome in den ersten sechs bis acht Lebensmonaten erst schleichend, wobei die Entwicklung der Mädchen unauffällig war. Bis zum dritten Lebensjahr wurden dann die regressiven Symptome dramatisch offenbart (vgl. Bölte et al., 2008, S. 7).

2. Was wird unter Integration verstanden?

Der Begriff Integration stammt aus dem Lateinischen und bedeutet «Wiederherstellung eines Ganzen». Er zählt nicht zu den einheimischen sonderpädagogischen oder pädagogischen Begriffen, erscheint aber im erziehungswissenschaftlichen Zusammenhang als relevant. Dabei geht es um die Frage, wie gesellschaftliche Einheiten aus einer Vielzahl von Personen und Gruppen entstehen können und wie die jeweilige Gesellschaft insgesamt ihren inneren Zusammenhalt organisiert (vgl. Biewer et al., 2016, S 118). Integration bezieht sich daher auch auf die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen aus anderen Kulturen und weiteren Heterogenitätsdimensionen. Man rückt mit dem Begriff Integration wiederum die Einheit innerhalb einer Person und ihrer Beziehungen zur Umwelt in das Blickfeld. In der Heil- und Sonderpädagogik gilt es den Begriff Integration möglichst präzise abzugrenzen, da er eine plurale Dimensionalität aufweist. Für den Begriff der Integration hat Georg Feuser eine nach wie vor anerkannte und allgemein gültige Definition gefunden. Er versteht Integration als einen Prozess, in dem «...alle Kinder und Schüler in Kooperation miteinander auf ihrem jeweiligen Entwicklungsniveau (...) an und mit einem «gemeinsamen Gegenstand» spielen, lernen und arbeiten» (Biewer et al., 2016, S 118). Somit steht das Voneinander-Lernen und die Kooperation im Mittelpunkt integrativer Prozesse. Der Begriff Integration steht im Gegensatz zur Inklusion. Integration meint die Wiederherstellung einer Ganzheit, dies setzt aber voraus, dass vorher etwas getrennt war und dies wieder zusammengefügt werden muss. Bei der Inklusion wird von vornherein auf jegliche Form von Aussonderung bzw. Separation verzichtet (vgl. Biewer et al., 2016, S 118).

2.1 Integration als Weg und Ziel

Die umfassende gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Autismus, bei gleichzeitiger Wahrung ihres Rechts auf Selbstbestimmung, wie es demokratische Gesellschaften laut Verfassung allen Menschen garantieren, beinhaltet Integration als Ziel. So wird Integration zur Aufgabe demokratischer Gesellschaften, denn diese Zielsetzung kann in demokratischen Gesellschaften nicht strittig sein. Davon zu unterscheiden ist, dass Kinder und Jugendliche mit Autismus von Beginn an in integrativen Bildungseinrichtungen die Unterschiede zwischen Menschen in der Gesellschaft kennenlernen und wie sie mit diesen Unterschieden umgehen sollen. Dies ist die Integration als Weg (vgl. Biewer et al., 2016, S. 119). Unter der Voraussetzung des möglichst frühzeitigen gemeinsamen Spielens und Lernens steigen die Chancen für gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben bei Menschen mit Autismus. Vom Konzept Integration als Weg profitieren Kinder und Jugendliche mit gravierenden Lernschwierigkeiten insofern langfristig, dass sie bessere berufliche Möglichkeiten erreichen und sozial integriert sind. Die Konzepte der Integration als Ziel und der Integration als Weg sollen in einem integrativen Bildungssystem schliesslich

zusammengeführt werden (vgl. Biewer et al., 2016, S. 119). Integration als Ziel und Weg enthalten die Erwartungshaltung, dass die angestrebte Gemeinsamkeit zwischen unterschiedlichen Menschen von Beginn an gelebt wird. Denn die Integration als Ziel wird von Sonderschulen angestrebt, wobei die Separation als Weg bleibt. Somit wird das gemeinsame Lernen und Spielen in Bildungseinrichtungen zu einer Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe (vgl. Biewer et al., 2016, S. 119).

2.2 Kritik und Grenzen des Integrationskonzeptes

Die Grenzen des Integrationskonzeptes werden vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention deutlich. Das Integrationskonzept beinhaltet, ausgehend von einem separierenden Bildungssystem, stets den Versuch, Kinder und Jugendliche mit Autismus soweit zu fördern, dass sie in ein allgemeines Bildungssystem passen, welches sich wiederum nicht wesentlich verändert (vgl. Biewer et al., 2016, S. 121). Nur die Kinder und Jugendlichen, die noch eine Chance auf das Erreichen der Ziele der jeweiligen Schulformen im Sinne von Bildungsabschlüssen haben, können in das allgemeine Bildungssystem aufgenommen werden. Hier überwiegt also in der Regel das Konzept der zielgleichen Integration. Nur «integrationsfähige» Kinder und Jugendliche werden integriert, das heisst die kognitiven und sozialen Voraussetzungen für eine Teilhabe am Unterricht der allgemeinen Schulen sind vorhanden. Zugleich erschweren die damit einhergehenden Ausgrenzungstendenzen die soziale Integration und können soziale Diskriminierung verursachen. Prinzipiell wird das Integrationskonzept von einem Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma bedroht. Denn Kinder und Jugendliche werden als «behindert» etikettiert, damit sie in allgemeinen Schulen zu Massnahmen der integrativen Förderungen in den gemeinsamen Unterricht integriert werden. Dieser Etikettierungsprozess kann aber die Gefahr aufweisen, dass diese Schüler/innen erneut sozial ausgegrenzt werden, was sich wiederum negativ auf die Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen auswirken kann (vgl. Biewer et al., 2016, S. 121-122).

2.3 Integration und Umsetzung der UNO-BRK

Das erste verbindliche internationale Instrument, welches ausschliesslich, spezifisch und umfassend den Rechten von Menschen mit Behinderung gewidmet ist, nennt sich UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) und will die Rechte von Menschen mit Behinderung fördern und schützen. Dadurch, dass in allen Ländern der Welt Menschen als Folge ihrer Behinderung diskriminiert werden, wurde die UNO-BRK ins Leben gerufen. Zu den allgemeinen Grundsätzen der Konvention gehört die Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und wird im Zusammenhang mit den einzelnen Garantien des

Übereinkommens konkretisiert. Artikel 19 im UNO-BRK verlangt die «Einbeziehung in die Gemeinschaft» (vgl. Biewer et al., 2016, S. 601-602).

3. Integration von Jugendlichen mit Autismus in die Arbeitswelt

«Stellen Sie sich ein Computerspiel vor, wo hinter jeder Ecke etwas lauert, das Sie zuerst entziffern müssen bevor Sie weiterfahren können» (Hawkins, 2017, S. 6). Menschen mit Autismus (Asperger-Syndrom) erleben ihren Alltag in etwa so, wie oben beschrieben. Sie wissen nie, was als nächstes auf sie zukommt oder wo der nächste Stolperstein liegt. Unsere Gesellschaft stempelt diese Menschen als Verlierer ab, dabei sind sie echte Lebenskünstler. Auch sie können im Leben Erfolg haben, wenn sie Menschen um sich herumhaben, die ihre Stärken anerkennen und auch sehen können. Denn die Grundbausteine der Gesellschaft sind die Familie und die Arbeit (Hawkins, 2017, S. 6-7).

3.1 Autismus und Arbeitswelt

Der Begriff Arbeit umfasst mehrere Bedeutungen für den Menschen. Die gesellschaftliche Vernetzung, die Sicherung des Lebensunterhaltes und die Persönlichkeitsentwicklung sind drei wichtige Aspekte der Erwerbstätigkeit. Für die meisten Menschen hat der selbständige Verdienst einen hohen Stellenwert, obwohl in unserer Gesellschaft der Lebensunterhalt im Bedarfsfall vom Staat gesichert wird. Die Erwerbsarbeit ist auch eine Möglichkeit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Eine weitere wichtige Bedeutung von Arbeit bezieht sich auf die Persönlichkeitsentwicklung. Menschen treffen für gewöhnlich eine Berufswahl, die ihrer persönlichen Stärken und Schwächen weitestgehend entspricht, aber man geht davon aus, dass sich nicht nur die Persönlichkeit auf die Berufswahl auswirkt, sondern ebenso die Berufswahl auf die Persönlichkeit. Die Fähigkeiten des Arbeitenden/der Arbeitenden werden in kognitiver und sozialer Hinsicht durch das Arbeiten mobilisiert. Auch ist der Arbeitende/die Arbeitende sozial verortet und leistet seinen/ihren Beitrag zur Gesellschaft. Arbeitslosigkeit hingegen kann schwerwiegende Folgen für die Stabilität des Menschen haben (vgl. Ueckermann, 2012, S. 54).

Auch für Menschen mit Autismus gelten die oben genannten Punkte, genauso wie für jeden anderen Menschen. Bei Menschen mit Autismus können aber noch spezifischere Bedeutungen von Arbeit vermutet werden. Zum Beispiel der zeitstrukturierende Charakter von Arbeit oder auch die zeitliche Sicherheit und Ordnung, die eine Arbeit schaffen kann, kann für den Tagesablauf massgeblich sein und stabilisierend wirken. Eine grosse Hürde ist jedoch der soziale Aspekt von Arbeit, welcher aber auch eine Chance sein kann. Denn auch von Autismus betroffene Menschen haben den Wunsch, ein möglichst «normales» Leben zu führen und in der grösstmöglichen Eigenständigkeit zu leben (vgl. Ueckermann, 2012, S. 55).

3.2 Die Integration von Jugendlichen

Damit Jugendliche mit Autismus gut in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, braucht es eine sorgfältige und vor allem früh genug vorbereitete Berufswahl. Meist empfiehlt sich hier ein Berufspraktikum, denn Jugendliche, die bereits die Gelegenheit hatten, sich bei einer Schnupperlehre oder im Rahmen eines Praktikums über ihren zukünftigen Beruf und dessen Anforderungen zu informieren, haben im Normalfall bessere Chancen, ihn mit Erfolg zu erlernen oder auszuführen. Dies gilt vor allem für autistische junge Menschen, aber auch für unbelastete Jugendliche. Es ist wichtig, dass sich die Jugendlichen früh genug Gedanken machen, welche Berufsmöglichkeiten für sie überhaupt in Frage kommen und welche sie ausschliessen. Dazu ist eine genaue Diagnose der Fähigkeiten und Lernmöglichkeiten notwendig, aber auch eine Überprüfung der Interessen. Das Arbeiten in dem gewählten Beruf soll ja Freude bereiten (vgl. Kastner-Koller & Rollet, 2011, S. 153). Daher ist es wichtig, früh genug eine Berufsberatung in Anspruch zu nehmen, wo psychologische Testverfahren gemacht werden sollten. Nur so kann man gezielt einen geeigneten Praktikums-, Schnupperlehr- oder Arbeitsplatz aussuchen, um den jungen Erwachsenen (und ihren Familien) erste Erfahrungen mit einem in Frage kommenden Berufsfeld oder auch einer geeigneten Arbeitsstelle zu ermöglichen und herauszufinden, welche Unterstützungsmassnahmen er oder sie dabei benötigt (vgl. Kastner-Koller & Rollet, 2011, S. 153). Bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gibt es bei den intellektuellen Voraussetzungen grosse Unterschiede. Diese hängen nicht nur davon ab, wie intensiv das Förderprogramm durchgeführt wurde, sondern auch vom Grad der Beeinträchtigung. Daher sollte ein exaktes Bild der aktuellen Kompetenzen gemacht werden, um einen passenden Beruf oder eine passende Arbeitsstelle zu finden (vgl. Kastner-Koller & Rollet, 2011, S. 153). Nachfolgend werden durch Kastner-Koller & Rollet (2011) die Kompetenzen in fünf Stufen unterteilt:

1. Bei schwachen Voraussetzungen wird man eine Tätigkeit im geschützten Rahmen wählen. Arbeitsanweisungen und Aufgaben sollten einfach strukturiert, übersichtlich, eindeutig und gut einzuüben sein. Mit der Zeit sollten die Aufgaben langsam komplexer gestaltet werden. Bei Menschen mit Autismus sind Vorwürfe und Schimpfen zu unterlassen, da sie nur eine Verstärkung der unerwünschten Symptome bewirken. Ein Führungsstil, der durch Festigkeit, Freundlichkeit und sehr viel Lob ausgezeichnet ist und gut strukturierte Anweisungen wären optimal.

2. Sobald bessere Voraussetzungen vorhanden sind, können Hilfstätigkeiten bzw. einfache Anlernberufe in Betracht gezogen werden. Besser geeignet sind Routinearbeiten wie das Arbeiten in der Gebäudereinigung, im Verpackungswesen und in all denjenigen Bereichen, in denen keine komplizierteren Entscheidungen zu treffen sind. Es sollte immer auf die

sprachlichen Möglichkeiten eines Jugendlichen geachtet werden. Günstige Arbeiten sind diejenigen, die eine relativ gleichbleibende Verrichtung verlangen.

3. Die nächste Kompetenzstufe macht Lehrberufe und schwierige Anlernberufe möglich. Der Beruf des Gabelstaplerfahrers stellt beispielsweise eine gute Alternative dar, wenn eine gute Raumwahrnehmung und ausreichend motorische und kognitive Kompetenzen vorhanden sind. Da Jugendliche mit Autismus oft über Sonderinteressen verfügen, müssen diese schon bei der Berufswahl berücksichtigt werden, damit ein zugeschnittenes Lernprogramm ermöglicht werden kann. Wichtig ist, dass die individuellen Interessen und Fähigkeiten mit den Anforderungen des Berufsbildes übereinstimmen.

4. Sind gute intellektuelle Voraussetzungen, die jeweiligen berufsspezifischen Befähigungen und das Interesse vorhanden, können auch anspruchsvollere Lehrberufe in Frage kommen. Berufe mit sehr viel Kundenkontakt oder stressreiche Berufe kommen aber nicht in Frage. Auch bei dieser Kompetenzstufe sollte ein individuelles Fähigkeitsprofil erstellt werden, damit der geeignete Beruf gefunden werden kann. Diese Beurteilung sollte von einer Person vorgenommen werden, die den Jugendlichen/die Jugendliche und seine/ihre Fähigkeiten gut kennt, aber auch über die Anforderungen in den Berufen Bescheid weiss.

5. Berufswahl bei sehr kompetenten autistischen Jugendlichen, die ein hohes Funktionsniveau haben. Hier kommen sogar höhere Bildungswege, wie beispielsweise ein Studium an einer Fachhochschule, in Frage. Dabei brauchen die betroffenen Jugendlichen aber immer pädagogische und therapeutische Unterstützung. Auch die Forschungsarbeit, die Arbeit als Sachbearbeiter/in mit klar strukturierten Aufgaben oder die Arbeit im Archiv- und Bibliothekswesen sind hier geeignet.

Bei all diesen fünf Kompetenzstufen braucht es bei der Einarbeitung genügend Zeit und Hilfestellungen sollen angeboten werden. Zudem sollte der Arbeitsplatz an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden. Jugendliche mit Autismus brauchen meist noch eine helfende Hand. (vgl. Kastner-Koller & Rollet, 2011, S. 153-158)

Auch Schuster (2016) beschreibt dies ähnlich. Nach ihr wollen bzw. müssen junge Menschen mit Autismus früher oder später eine Form der beruflichen Tätigkeit aufnehmen. Dabei kann ein Praktikum helfen, eine für sich geeignete Richtung zu finden, in die es zukünftig einmal gehen könnte (S. 121). Denn ein Praktikum dient unter anderem dazu, Kontakte zu knüpfen, welche später auf der Suche nach einem Arbeitsplatz oder nach einem erneuten Praktikum helfen könnten. Beim Absolvieren eines Praktikums wird klar, wo die persönlichen Barrieren sind, die einem in der Berufswelt hindern könnten, aber auch, wo die individuellen Ressourcen sind, welche Hilfe bieten. Dieses Wissen hilft, die Arbeitsplatzwahl gezielter vorzunehmen und ist die Voraussetzung dafür, dass Jugendliche mit Autismus gegenüber möglichen zukünftigen Arbeitgebern ihre Bedürfnisse und Bedenken exakt kommunizieren können (vgl. Schuster, 2016, S. 121). Bei der Realisierung, die Jugendlichen in die Arbeitswelt zu integrieren, ist eine

gute Planung unabdingbar. Integrationshelfer/innen sollten den Jugendlichen/die Jugendliche begleiten und unterstützen. Jugendliche mit Asperger-Syndrom sollten im Voraus umfassend über den Praktikums- bzw. Arbeitsplatz informiert werden. Den Jugendlichen hilft es, wenn sie ganz genau wissen, worauf sie sich einlassen werden. Ein Vorabbesuch zum Kennenlernen der Arbeitsabläufe, der Örtlichkeiten und der Mitarbeitenden ist dienlich. Auch könnte ein ganzer Arbeitstag zur Überforderung führen, daher kann es sinnvoll sein, am Anfang kürzere Arbeitstage zu organisieren. Schuster (2016) beschreibt, dass bei der Jobfindung wichtig ist, eine Tätigkeit zu finden, «die den jungen Menschen interessiert, gleichzeitig aber seine Fähigkeiten, Defizite und Bedürfnisse in angemessener Weise berücksichtigt» (Schuster, 2016, S. 121). Es muss ein Betrieb gefunden werden, der bereit ist, junge Menschen mit Autismus einzustellen (vgl. Schuster, 2016, S. 122).

3.3 Arbeitgeber/in

Wichtig bei der Integration von Jugendlichen mit Autismus ist auch der mögliche Arbeitgeber/die mögliche Arbeitgeberin. Es ist daran zu denken, dass alle Arbeitgeber/innen wirtschaftlich handeln möchten, auch jene, die sozial eingestellt sind. Denn für sie ist der Gewinn von grosser Bedeutung. Wer nicht arbeiten und keine Gegenleistung für den bezahlten Lohn erbringen kann, den werden sie nicht einstellen (vgl. Hawkins, 2017, S. 10). Auch bei den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen erzeugt das Unbekannte Ablehnung. Personen, die zum ersten Mal Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung begegnen, können verunsichert werden. Wenn jemand den Augenkontakt meidet, Fragen nicht beantwortet oder eigenartig ist, wissen auch Arbeitgeber/innen nicht wie sie sich verhalten sollten. Wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Vorfeld aufgeklärt wurde, ist er/sie gefasst und eher bereit, einen Menschen mit Autismus einzustellen und allenfalls auch einige Anpassungen vorzunehmen. Politische Anreize, soziale Verantwortung und Personalbedarf spielen bei der Personalentscheidung eine wesentliche Rolle. Damit Arbeitgeber/innen einen Mehrwert in Menschen mit Autismus sehen, müssen sie über die Potentiale der Bewerbenden informiert werden. Hierzulande gibt es ein Konzept, das die Behindertenintegration als Marketinginstrument einsetzt, dies ist oft auch ein Anreiz für die Arbeitgeber/innen (vgl. Hawkins, 2017, S. 10). Für eine dauerhafte Platzierung von Jugendlichen mit Autismus ist es wichtig, die Gründe der Anstellung zu kennen. Denn Arbeitgeber/innen stellen Personen aus ganz bestimmten Gründen ein. Diese könnten sein: Bestimmte Fähigkeit wird gesucht, persönliche Gründe (selber ein Kind mit Behinderung oder ein Freund ist betroffen) oder auch die Reduzierung der Fluktuationskosten (vgl. Hawkins, 2017, S. 14).

3.4 Arbeitsplatz

Es sollte darauf geachtet werden, dass der Arbeitsplatz eines von Autismus betroffenen Menschen so gestaltet wird, dass er/sie sich wohlfühlen kann. Der Arbeitsplatz soll an die individuellen Bedürfnisse und Einschränkungen angepasst werden. Aufgrund der sensorischen Überempfindlichkeiten sollte der Arbeitsplatz so gestaltet werden, dass eine Überwältigung durch sensorische Reize vermieden wird. Auch sollte auf die Besonderheiten im sozialen Miteinander geachtet werden. Damit die Mitarbeiter/innen und Arbeitgeber/innen sich der besonderen Situation bewusst werden können, muss ein funktionierendes Kommunikationsnetzwerk zwischen Arbeitgeber/in, Mitarbeiter/in, autistischer Person, etc. und den sozialen Bezugspersonen des Jugendlichen mit Autismus bestehen. Im Idealfall besteht ein solches Netzwerk schon vor dem Arbeitsantritt im neuen Betrieb. Der Arbeitsplatz soll klar strukturiert sein (jedes Werkzeug hat seinen Platz). Zeitliche Abläufe sollten übersichtlich dargestellt werden und sollten in den ersten Monaten nicht davon abweichen. Es sollte ein dauerhafter Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin oder eine Bezugsperson zur Verfügung stehen. Arbeitsplätze in akustisch reizarmer Umgebung fördern die Konzentration auf das Wesentliche. Auch sollte ein Ruheraum oder Pausenraum für den Rückzug in Stresssituationen vorhanden sein (vgl. Ueckermann, 2012, S. 86f.).

3.5 Problematiken/Defizite

Die Aufnahme eines jungen Menschen mit Autismus ist nicht immer problemlos. Viele scheitern schon bei dem Vorstellungsgespräch oder dem «schnuppern» im neuen Betrieb, da sie aufgrund ihrer Beeinträchtigungen das Mindestmass an wirtschaftlich vertretbarer Arbeit nicht erbringen können oder auch eine Selbst- oder Fremdgefährdung vorliegt. Zudem stellt in vielen Fällen der erhöhte Betreuungsaufwand ein grosses Problem dar. Denn eine 1:1 Betreuung können sich viele Betriebe nicht leisten. Es kann sogar vorkommen, dass Jugendliche mit Autismus aufgrund ihrer hohen Intelligenz oftmals unterfordert sind. Aber auch eine Überforderung kann durchaus vorkommen. Ebenfalls kann in einem Betrieb auf das Problem im sozialen Bereich nur schwer eingegangen werden.

Der Übergang vom geschützten Arbeitsbereich in den ersten Arbeitsmarkt gestaltet sich bei von Autismus betroffenen Jugendlichen eher schwierig. Daher sollte im Vorfeld abgeklärt werden, ob der neue Arbeitsbereich den Jugendlichen/die Jugendliche überfordert oder unterfordert (vgl. Ueckermann, 2012, S. 68f.).

Bei Jugendlichen mit Autismus entsteht im ersten Arbeitsmarkt oft das Problem, dass sie sich als Chef/in wahrnehmen. Sie nehmen unbewusst die Position des Vorgesetzten/der Vorgesetzten ein. Zudem haben sie meist Mühe mit dem Team, denn sie sind nicht sehr teamfähig. Bei den meisten besteht auch die Hürde darin, dass sie die verbalen Anweisungen eines Vorgesetzten nicht verstehen, aber dann auch nicht um Hilfe bitten können, falls sie es

nicht verstanden haben. Für Menschen mit Autismus ist es schwierig mit Stress und Angst umzugehen. Auch mögen sie keine Veränderungen in ihrem Umfeld (vgl. Ueckermann, 2012, S. 73).

Menschen, die von der Autismus-Spektrum-Störung betroffen sind, haben Mühe mit wechselnden Planungen, Flexibilität beim Treffen von Entscheidungen oder komplizierten Absprachen. Daher sind Jobs, die das verlangen, weniger geeignet. Auch Lehrtätigkeiten oder Sozialberufe kommen bei Menschen mit Autismus nicht in Frage, da sie sich schlecht auf andere Menschen einstellen können. Menschen mit Autismus, auch gut integrierte, haben extrem Mühe, andere Personen um Rat zu fragen. Auch Kundenkontakt, Kundenbetreuung oder eine Managementaufgabe sind für Menschen mit Autismus abzuraten. Hier ist oft ein Scheitern vorprogrammiert. Ebenfalls zu vermeiden sind Berufe mit sehr hohen Belastungen psychischer und physischer Art, denn die ständige Anpassungsleistung, die der Berufsalltag erfordert, sind eine sehr grosse Belastung. (vgl. Kastner-Koller & Rollet, 2011, S. 158). Weitere Probleme/Defizite werden in der unten dargestellten Tabelle sichtbar.

3.6 Chancen/Stärken

Wenn sich Jugendliche mit Autismus an den neuen Betrieb sowie die neuen Mitarbeitenden gewöhnen konnten und sich in dem neuen sozialen Umfeld gut integriert fühlen, erbringen sie oftmals durchschnittliche bis überdurchschnittliche Leistungen (vgl. Ueckermann, 2012, S. 69). Auch kann man von Menschen mit Autismus erwarten, dass sie Ausdauer in der Arbeit haben und andere Personen tolerieren. Sie lieben Routinearbeiten und versuchen, die Arbeit möglichst perfekt zu erledigen. Sie erledigen ihre Arbeit sauber und gewissenhaft und haben einen besonderen Blick für das Detail (vgl. Ueckermann, 2012, S. 73). In der folgenden Tabelle werden weitere Chancen/Stärken sichtbar.

Tabelle zu Defiziten und Stärken:

Mögliche Probleme / Defizite im Arbeitsbereich	Mögliche Chancen / Stärken im Arbeitsbereich
<ul style="list-style-type: none"> - Veränderungen - Teamfähigkeit - Ratschläge werden oft als Kritik aufgefasst - Körperpflege und Hygiene - Konfliktlösung - Stress- und Angstbewältigung - Position als Vorgesetzter - Wahrnehmungseinschränkungen - Zwischenmenschliche Fähigkeiten - Anfälligkeit für Mobbing - Konventionelle Methoden - Pünktlichkeit und Arbeitsroutinen - Realistische Berufserwartung - Überqualifikation - Verstehen von verbalen Anweisungen - Um Hilfe bitten - Organisation und Planung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausdauer - Ehrlichkeit - Logisches Denken - Akkurate Arbeit - Toleranz - Besondere Arbeitsleistung bei Routineaufgaben - Technische Begabung - Perfektionismus - Rasches erkennen von Fehlern - Soziale Gerechtigkeit und Integrität - Besonderer Blick für Details - Gewissenhaftes Arbeiten - Hohes Interesse an Fachwissen

Tabelle 2: Übersicht zu Defiziten und Stärken (Quelle: Ueckermann, Stefan. (2012). Probleme und Perspektiven bei Autismus im beruflichen Alltag. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH. Seite 73.)

4. Zwischenfazit

Autismus kann sich sehr unterschiedlich zeigen. Je nach Ausprägung der Symptome kann eine Integration stattfinden, ansonsten bleibt der/die Jugendliche weiterhin im geschützten Rahmen. Bisher wurde klar ersichtlich, dass nur Menschen mit dem Asperger-Syndrom in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Denn sie haben keine kognitiven Beeinträchtigungen und keine Sprachentwicklungsverzögerung. Teilweise ist auch bei denjenigen, welche eine leichte Form vom atypischen Autismus zeigen, eine Integration möglich. Es hat sich in der Theorie gezeigt, dass Menschen, die am frühkindlichen oder auch am atypischen Autismus erkrankt sind, selten bis nie in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Da sich die Autismus-Spektrum-Störung sehr unterschiedlich zeigt, ist eine gute Vorbereitung auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt durch

Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen sehr wichtig und das auch nur mit Hilfe der Bekannten und Bezugspersonen des Betroffenen/der Betroffenen. Zudem sollten die subjektiven Inselbegabungen und die Interessen der Jugendlichen beachtet werden. Man sollte sich bewusst sein, dass ein Arbeitgeber von jeder Person etwas profitieren kann, denn auch Menschen mit Autismus haben viele Stärken. Für das weitere Vorgehen in dieser Bachelorarbeit war dieser Theorieteil sehr wichtig, denn aus dem Literaturteil können nun die Fragen für die Gruppendiskussion abgeleitet und angewendet werden. Auch wurden einige Knackpunkte aus der Theorie sichtbar, auf die wir gespannt sein können, ob diese auch in den Gruppendiskussionen angesprochen werden.

5. Gruppendiskussion als empirische Methode

In der Sozialwissenschaft wird die empirische Methode zur Erhebung und Auswertung von Daten benutzt. Dies können schriftliche, persönliche und telefonische Interviews, qualitative Befragungen, systematische Beobachtungsverfahren und vieles mehr sein. Zusammen stellen diese Methoden das Inventar der «Werkzeugkiste» der empirischen Sozialforschung dar. Das soziale Feld ist der Arbeitsort, an dem diese «Werkzeuge» zum Einsatz kommen (vgl. Diekmann, 2007, S. 18).

5.1 Qualitative Methode

Im Gegensatz zur quantitativen Forschungsweise, bei der man sehr stark an Zahlen, Messwerten und Daten orientiert ist, wird mit der Hilfe des qualitativen Vorgehens mehr in die Tiefe gegangen. Dazu werden keine statistischen Methoden verwendet, sondern es wird vor allem mit Hilfe von Texten eine Verbalisierung der Erfahrungswirklichkeit vorgenommen. Diese wird dann interpretativ ausgewertet. Auf diese Weise versucht man zu subjektiven, individuellen und detaillierten Erkenntnissen über Handlungen und Einstellungen zu gelangen (vgl. Bortz & Döring, 2005, S295ff.). Ausgangspunkt, Gegenstand und Ziel qualitativer Untersuchungen sind stets Menschen. Dabei soll die Ganzheit des Subjekts, also des Menschen, immer berücksichtigt und an den konkreten praktischen Problemen des Subjekts angesetzt werden. Eine grosse Alltagsnähe des Untersuchungsmaterials ist wichtig, weil die Ergebnisse auf Alltagssituationen hin verallgemeinert werden sollen (vgl. Mayring, 1990, S. 9-11). Der Untersuchungsgegenstand der Humanwissenschaften liegt nach Mayring (1990) nie völlig offen, sondern müsse immer auch durch Interpretation erschlossen werden (S.11).

Um Wesentliches unter der Oberfläche deutlich zu machen, soll mit qualitativer Forschung ein Blick hinter die Kulissen geworfen werden. Bei qualitativer Forschung geht es gerade um die Erfassung von Komplexität durch die Erhebung, während im Rahmen von standardisierten Befragungen die Komplexität bereits in der Erhebungsphase reduziert wird, indem für die Antworten klar umrissene Antwortkategorien vorgegeben werden. Denn nur durch das

Verstehen komplexer Ausgangsbedingungen lassen sich Sinnstrukturen verstehen und Zusammenhänge rekonstruieren (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 38-39).

5.2 Gruppendiskussion

Bei der Gruppendiskussion gibt es verschiedene Wege der Durchführung und der Auswertung (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 7). Bei Gruppendiskussionen gibt es vielfältige Unterschiede, worüber diskutiert wird, nach welchen Kriterien die Teilnehmenden ausgewählt werden und nach welchen Regeln die Diskussion geführt, ausgewertet und dokumentiert wird. Besonders grosse Unterschiede gibt es dahingehend, welche Erkenntnisse aus einer Diskussion gezogen werden. Bei einer Gruppendiskussion kann man vom theoretisch begründeten Vorwissen profitieren und Ergebnisse unmittelbar in einen bestehenden Rahmen einordnen. Gruppendiskussionen können sehr spannend sein. Gerade diese Verwobenheit von Grundsätzlichem und Alltäglichem, aber auch die Vielfalt an methodologischen Zugängen und Themengebieten führt dazu, dass Gruppendiskussionen gleich zweifach spannend sind. Dies als unmittelbares Erlebnis aus Kunden-, Teilnehmer- oder Forscherperspektive ebenso wie aus theoretischer Perspektive (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 15-17).

Auf den ersten Blick wirkt eine Gruppendiskussion weder aussergewöhnlich noch besonders aufregend. Sie erweckt den Anschein einer ungezwungenen und netten plaudernden Gesprächsrunde bei Kaffee und Kuchen. Von einem höflichen Gastgeber/einer höflichen Gastgeberin unterscheidet sich auch der Moderator/die Moderatorin nicht stark, denn er/sie möchte die eingeladenen Gäste miteinander ins Gespräch bringen. Für den ungeschulten Beobachter/die ungeschulte Beobachterin entsteht leicht der Eindruck eines kaum strukturierten Alltagsgesprächs, das relativ einfach und problemlos durchgeführt werden kann. Dies, weil Gruppendiskussionen häufig um alltagsnahe Themen kreisen und in Anlehnung an die Umgangssprache von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen geführt werden. Zwar fern von dem, was man gemeinhin unter einem ausgereiften wissenschaftlichen Vorgehen versteht, aber nett, unterhaltsam und vielleicht sogar dazu geeignet, intuitiv ein paar Anregungen für weitere Projekte mitzunehmen.

Dieses Bild trägt natürlich. Einfach mehrere Leute zusammen zu bringen und sich unterhalten zu lassen reicht nicht für die Durchführung einer Gruppendiskussion. Die Methode der Gruppendiskussion wird durch das Setting, sowie auch eine klare und explizite Zielsetzung, ausgezeichnet. Gerade in der Alltagsorientierung und einer ungezwungen erscheinenden Gesprächsatmosphäre sind entscheidende Stärken der Gruppendiskussion als Methode begründet. Die scheinbar unbelastete und ganz natürliche Atmosphäre, die sich bei einer guten Gruppendiskussion einstellt, beruht auf einem komplexen Theoriegerüst, einer Abwägung von zu diskutierenden Fragestellungen, einer sorgfältigen Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie auf einem/einer in der Praxis erfahrenen Moderator/in. Der

Moderator/die Moderatorin muss die Gruppendynamik, thematische Bezüge und das Zeitmanagement gleichzeitig vor Augen haben. Die Gruppendiskussionen werden oft unterschätzt, obwohl sie erfolgreich, effizient und effektiv sind (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 17-18).

Es ist aber auch eine verführerische Wirkung mit der vermeintlichen Einfachheit von Gruppendiskussionen verbunden. Die Wahl fällt schnell auf die scheinbar unkomplizierte Methode der Gruppendiskussion, wenn es darum geht, lieber auf die Schnelle ein paar Impressionen zu bekommen, als aus Zeitgründen eine Entscheidung ohne jegliche vorangegangene Felderkundung zu treffen. Gruppendiskussionen werden nicht immer wegen ihres spezifischen Potenzials angefragt, sondern dienen zum Teil als eine Kompromisslösung oder als ein sachlicher Notnagel, welche eigentlich den eigenen Anforderungen an eine begründete und systematische Forschung nicht entsprechen. Denn auf den ersten Blick erscheint es zeit- und kostenökonomischer, eine Gruppe von Menschen zeitgleich und nicht jeweils in gesonderten Einzelsitzungen zu befragen (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 18).

Gruppendiskussionen sind hervorragend dafür geeignet, komplexe Wahrnehmungs-, Bedürfnis-, Gefühls-, Einstellungs-, Orientierungs- und Motivationsgeflechte von Gruppen und Menschen aus bestimmten sozialen Kontexten zu untersuchen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung der Gruppendiskussionen ist es, dass sich die Teilnehmenden im Rahmen des Gesprächs öffnen, indem sie Erlebnisse und Erfahrungen einbringen (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 22-23).

5.2.1 Vorbereitung

Die Qualität von Gruppendiskussionen hängt von einer guten Planung und durchdachten Vorbereitung ab. Damit man relevante Fragestellungen und Erkenntnisse erhält, sollte man nicht einfach ein paar Leute aus einer intuitiv als stimmig erachteten Zielgruppe miteinander diskutieren lassen. Denn gerade bei qualitativen Studien ist es besonders wichtig, dass man sich im Vorfeld sehr genaue Gedanken darüber macht, wer befragt wird und welche Themen im Mittelpunkt stehen sollten (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 55-56).

Im Vorfeld als wichtig erachtete Themen und Fragestellungen werden während der Gruppendiskussion durch den Leitfaden sichergestellt. Er gibt Impulse für die Reihenfolge, in der Themen und Fragestellungen besprochen werden, ohne aber eine feste Abfolge zu determinieren. Eine Gruppendiskussion sollte nie durch einen Leitfaden derart vorbestimmt sein, dass dadurch den Teilnehmenden quasi die Luft abgeschnitten wird, eigene thematische Pulse zu setzen. Auch der Moderator/die Moderatorin benötigt Spielräume, um überraschende Wendungen zu berücksichtigen und vertiefende Nachfragen zu stellen (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 92-94). Ein Leitfaden wurde aufgrund der oben erwähnten Punkte erarbeitet und ist im Anhang zu finden.

5.2.2 Gruppengrösse

In der Fachliteratur gibt es unterschiedliche Empfehlungen zum Thema Gruppengrösse. Aufgrund der nicht gegebenen statistischen Repräsentativität, sondern der kleinen Stichprobe, geht es nicht darum Aussagen über Grössenordnungen zu treffen, etwa dahingehend, welche Sichtweise die Mehrheits- und welche die Minderheitsmeinung darstellt. Es geht um die Ermittlung einer Spannweite von Sichtweisen sowie die Identifizierung von typischen Mustern und Zusammenhängen durch die Auseinandersetzung mit spezifischen gruppendynamischen Formen der Interaktion. Eine gerade Anzahl von Teilnehmenden ermöglicht eine gleichmässiger und homogenere Verteilung der Teilnehmenden um einen rechteckigen Tisch, wodurch gleiche, symmetrische Rechte für alle symbolisiert werden. Gerade bei kleineren Gruppen gibt es eine ausgeglichene Verteilung von Meinungen und sorgt für eine dynamische Auseinandersetzung und damit ist auch der Erkenntnisgewinn förderlicher. Empfohlen wird zwischen acht und zwölf Teilnehmenden. Wobei zwölf Teilnehmende eher etwas viel sind, denn so hat jede einzelne Person zu wenig Redezeit zur Verfügung (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 76ff.).

Man kann die Gruppendiskussion aber auch in einer sogenannten Mini-Gruppe durchführen. Eine Mini-Gruppe besteht aus vier bis sechs Teilnehmenden, das heisst deutlich weniger als bei einer klassischen Gruppendiskussion. Bei einer Mini-Gruppe steht das Bemühen darin, eine konzentrierte und tiefgehende Diskussion sicher zu stellen, im Vordergrund. Die einzelnen Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben in einer kleineren Gruppe deutlich mehr Raum, um eigene individuelle Erfahrungen und Haltungen ausführlich auszubreiten. Denn es steht mehr Sprechzeit pro Teilnehmer und Teilnehmerin zur Verfügung. Wenn es darum geht, individuelle Entscheidungen und Erfahrungen im Einzelnen zu explorieren, ist die Durchführung von Mini-Gruppen vorteilhaft. Somit wird einer hektischen Atmosphäre vorgebeugt, bei der die Teilnehmenden in den Wettstreit um eine sehr knapp bemessene Redezeit eintreten und der Moderator/die Moderatorin mehr und mehr in Zeitnot gerät. Die Durchführung einer Mini-Gruppe kann nicht nur aus methodologischen, sondern auch aus forschungspragmatischen Gründen angeraten sein. Denn wenn Teilnehmende schwer zu rekrutieren sind, ist es deutlich leichter, vier statt zehn Personen zur selben Zeit am selben Ort zusammen zu bringen. Wenn sich die Teilnehmenden kennen, dann spricht man bei Mini-Gruppen auch von Freundschaftsgruppen. Dort können authentische Eindrücke nachvollzogen und in ihrer Dynamik miterlebt werden. Die Nachteile einer Freundschaftsgruppe bestehen in eingeschränkten Dokumentationsmöglichkeiten und einer grösseren Herausforderung für den Moderator/die Moderatorin, die Problemzentrierung der Diskussion aufrecht zu erhalten. Mini-Gruppen bieten sich als Methode an, wenn es darum geht, eine eher ruhige und gleichmässige Diskussionsatmosphäre als Nährboden für die thematische Auseinandersetzung zu schaffen. Der Hauptnachteil einer Mini-Gruppe ist die

weniger lebhaftes Gruppendynamik, die stark durch die individuellen Charaktere bestimmt wird (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 278ff.).

5.2.3 Durchführung und Moderation

Bei der Moderation einer Gruppendiskussion geht es darum, den Teilnehmenden konsequent und dauerhaft Respekt entgegen zu bringen. Das heisst, dass die Teilnehmenden über den Zweck des Gesprächs aufgeklärt werden und versprochene Grundregeln der Vertraulichkeit eingehalten werden müssen. Die Moderation beruht auf der humanistischen Grundüberzeugung. Diese besagt, «dass alle Menschen unterschiedlich, aber gleich viel wert sind» (Koschel & Kühn, 2018, S. 139). Ein Moderator/eine Moderatorin ergreift also nicht Partei, sondern bemüht sich um das Zusammenführen und Vermitteln. Geprägt wird die Moderation von der Grundhaltung des Fragens und Bemühens zum Verstehen. Die Gruppendiskussion sollte in einer angstfreien Atmosphäre verlaufen, in einer nicht verbissenen sondern lockeren, gleichzeitig aber auch ernsthaften und nicht albernen Art und Weise, wofür der Moderator/die Moderatorin verantwortlich ist. Auch muss ein Moderator/eine Moderatorin darauf achten, dass die Diskussion zeitlich und inhaltlich auf Kurs bleibt. Ein guter Moderator/eine gute Moderatorin ist aufmerksam, offen, souverän, unparteiisch und empathisch nach innen und aussen (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 135-145).

5.2.4 Analytisches Vorgehen

Die Voraussetzung für eine gute Analyse ist, wenn man sich von der Gruppendiskussion ins Staunen versetzen lässt. Die Auswertung droht auf einer oberflächlichen Ebene zu verharren, wenn dieses Staunen nicht gelingt. Denn dadurch wird das Erkenntnispotential nicht ausgeschöpft und es werden nur ausgewählte Aspekte zusammengefasst. Um eine Analyse von Gruppendiskussionen zu machen, muss man die Auswertungstechniken kennen und die damit verbundenen Regeln sowie die Anforderungen an den Auseinandersetzungsprozess mit dem Material befolgen. Es sollte aber bewusst sein, dass Analysen immer einen subjektiven Anteil haben. Eine Analyse kann nicht richtig oder falsch sein. Denn die Offenheit und die Bereitschaft, sich detailliert mit verschiedenen Verwendungskontexten auseinander setzen zu können, sind ebenso gefordert wie die Fähigkeit, Interpretationen von unterschiedlichen Standpunkten aus zu überprüfen. (vgl. Koschel & Kühn, 2018, S. 169ff.).

Für die nachfolgenden Gruppendiskussionen wurden thematische Schwerpunkte aufgrund der durch die Literatur erfahrenen Themen aufgeschrieben und anhand dieser wurde ein Leitfaden durch das Gespräch entwickelt. Die Gespräche wurden alle transkribiert und anhand eines selbst erarbeiteten Rasters analysiert. Dabei spielte auch die Theorie eine wichtige Rolle. Die transkribierten Gruppendiskussionen sowie auch der Leitfaden sind im Anhang der Arbeit zu finden.

6. Schlussfolgerungen und Analyse

Die Gruppengespräche werden im Rahmen dieser Bachelorarbeit durchgeführt, damit ein Bild der verschiedenen Sichtweisen der betroffenen Personen bei einer Integration von Jugendlichen mit Autismus entstehen kann. Es wurde die Wahl von Mini-Gruppen getroffen, da es nicht möglich war, noch mehr Sozialpädagogen, welche in der Integration von Jugendlichen mit Autismus tätig sind, aufzutreiben.

In diesem Kapitel werden die Aussagen bzw. die Resultate/Auswertung der Gruppendiskussionen aufgezeigt. Als erstes werden die drei Diskussionen einzeln beleuchtet. Jenes der Sozialpädagogen, der Jugendlichen mit Autismus und auch das der möglichen Arbeitgeber (es waren nur Männer anwesend). Die Befragten aller drei Gruppen kommen aus dem handwerklichen Bereich. Eine Verallgemeinerung auf alle Berufe ist im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht möglich. Alle niedergeschriebenen Gruppendiskussionen sind im Anhang an die Bachelorarbeit zu finden.

6.1 Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind

Bei der Gruppendiskussion mit Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, die unter anderem Jugendliche mit Autismus vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt integrieren, wurden einige Punkte, welche in der Theorie beschrieben werden, angesprochen. Es nahmen vier Personen an der Gruppendiskussion teil und erzählten über ihre Erfahrungen, Erlebnisse und täglichen Probleme.

In der Gruppendiskussion wurde als erstes angesprochen, wie die Integration erlebt wird und wo die Problematiken sind. Auffällig an den Antworten dazu war, dass bei allen die Schwierigkeit vom Wechsel des geschützten Rahmens in den ersten Arbeitsmarkt besteht. Denn so müssen Jugendliche mit Autismus den sicheren Hafen, den sicheren Ort, verlassen und sich in ein unbekanntes Gewässer bewegen. Wichtig sei dabei, dass sie am Anfang nur einen Tag in der Woche am neuen Ort arbeiten können, damit sie dann wieder zurück in die sichere Umgebung kommen können. So wird es dann gesteigert, bis sie irgendwann alle fünf Tage in der Woche am neuen Ort arbeiten sollten. Was hier noch sichtbar wurde ist, dass die Motivation der Jugendlichen vorhanden sein muss. Dieser Punkt ist sehr wichtig, denn wenn die Jugendlichen selber nicht motiviert sind, ist es umso schwerer, sie in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. Ein weiterer Punkt, welcher mehrmals angesprochen wurde, ist die Sicherheit, dass sie sich jederzeit in der Institution/dem geschützten Arbeitsplatz melden können und dürfen, falls ein Problem oder eine Unsicherheit entsteht. So haben die Jugendlichen mit Autismus die Vernetzung zurück und fühlen sich unterstützt. Es braucht Zeit, Motivation und Sicherheit, damit Jugendliche mit Autismus überhaupt in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Des Weiteren muss durch den Sozialpädagogen/die Sozialpädagogin viel mehr im Voraus erklärt werden. Die anderen Jugendlichen kann man

eher «ins kalte Wasser werfen», was bei Jugendlichen mit Autismus nicht funktioniert. Es wurde erwähnt, dass sie den Tagesablauf gerne ganz genau wissen. Zudem wird ihnen auch die Reise genaustens aufgeschrieben oder es wird sogar ein Mäppchen vorbereitet, worin alle Informationen vermerkt sind und die Jugendlichen können sich daran festhalten. Es wird mehr auf visualisiertes Arbeiten geschaut. Dies gibt ihnen auch wieder Sicherheit, denn sie sind einfach nicht ganz so flexibel wie die anderen Klienten. Man muss ihnen viel mehr begreiflich machen, auch im Zusammenhang mit dem neuen Betrieb. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Einsicht der Jugendlichen mit Autismus, dass sie es für sich machen und nicht für die Anderen. Sie müssen wahrnehmen können, dass andere Jugendliche die Institution/die gewohnte Umgebung verlassen und an dem wachsen können. So kann man sie schrittweise motivieren, was natürlich viel Zeit in Anspruch nimmt. Wichtig ist, dass man jede einzelne Person anschaut und beobachtet, was für sie oder ihn passen könnte. Man sollte nicht die Einstellung haben, dass ein junger Mensch mit Autismus, dies nicht kann. Vielmehr sollte die Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren, um herauszufinden, ob es stimmig ist. Sie wollen ernst- und wahrgenommen werden. Denn vielleicht könnte es für den Jugendlichen/die Jugendliche mit Autismus so genau entsprechen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Vorselektion. Es ist wichtig, dass man sich Gedanken darüber macht, welchen Jugendlichen/welche Jugendliche man in welchen Betrieb einteilen kann, was könnte passen oder eben nicht. Des Weiteren ist es wichtig, dass die Vorbereitung der Jugendlichen mit Autismus auf das erste Gespräch mit dem Chef klar und im Detail besprochen wird. Ein Sozialpädagoge oder auch eine Sozialpädagogin sollte den Jugendlichen Informationen geben, was der Chef fragen könnte und dem Jugendlichen/der Jugendlichen mögliche Antworten aufzeigen. Eine etwas intensivere Vorbereitung ist sehr wichtig für junge Erwachsene mit diesem Krankheitsbild. Zudem sollte nahe an den Ressourcen eine Anstellung gefunden werden können. Denn die meisten Jugendlichen mit Autismus haben eine Inselbegabung. Auf diese nehmen die Befragten, sofern es möglich ist, Rücksicht.

Weiter wurde die Zusammenarbeit mit einem Betrieb in der Privatwirtschaft angesprochen und auch was Betriebe schon ändern mussten, ob sie überhaupt etwas für einen Jugendlichen mit Autismus ändern. Hier wurde ein ganz wichtiger Punkt sichtbar: Ein kooperativer Betrieb, der flexibel ist und sich gut auf einen Jugendlichen/eine Jugendliche mit diesem Krankheitsbild einlassen kann. Auch muss der/die Jugendliche im neuen Betrieb eine Ansprechperson haben, da sie meistens einen Bezug zu jemandem brauchen. Weiter sollte ein potenzieller Arbeitgeber gut auf diese anspruchsvolle Situation vorbereitet werden. Denn auch sie haben unterschiedliche Erfahrungen mit Menschen gemacht und könnten Vorurteile oder zu hohe Erwartungen an die Jugendlichen haben. So wie die befragten Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen die möglichen Arbeitgeber/innen kennengelernt haben, wurden von diesen erwartet, dass bei Jugendlichen mit Autismus die Grundtugenden funktionieren. Dies

von der Pünktlichkeit über zur Anständigkeit weiter zu kommunikativen Fähigkeiten. Auch ist die Erwartung da, dass die Jugendlichen sich selbständig melden, wenn sie eine Frage haben oder sie etwas nicht verstehen. Jedoch kann dies ein junger Mensch mit Autismus oft sehr schlecht und hat nicht den Mut dazu.

Die Integration der Jugendlichen mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt ist bei den Befragten sehr gering. Oft hängt die Integration mit den Ressourcen der Klientel zusammen. Eine dauerhafte Integration ist relativ selten.

Keiner der befragten Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen informiert den zukünftigen Arbeitgeber/die zukünftige Arbeitgeberin im Voraus, dass es sich um einen Jugendlichen mit Autismus handelt. Aber alle sagen ihnen, wo die Stärken und Schwächen der anzustellenden Person sind. Auf die Frage hin, wo sie die Chancen für Jugendliche mit Autismus sehen würden, kamen unterschiedliche Antworten. Die einen empfehlen strukturierte Stellen oder Serienarbeiten. Auch wurden Stellen, bei denen schnell sichtbare Erfolgserlebnisse gegeben sind oder wo sie ins Detail gehen dürfen, erwähnt. Zudem sollten sie Raum für sich haben und sie dürfen keinem Stress ausgesetzt werden. Die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen wünschen sich von möglichen Arbeitgeber/innen, dass sie offen sind, weniger Vorurteile haben, bereit sind für einen kleinen Mehraufwand, Verständnis und dass sie den Leistungsdruck etwas bremsen.

Die ganze Gruppendiskussion wurde in Stichworten auf einem Plakat kurz zusammengefasst und festgehalten, wie auf der folgenden Abbildung zu sehen ist:

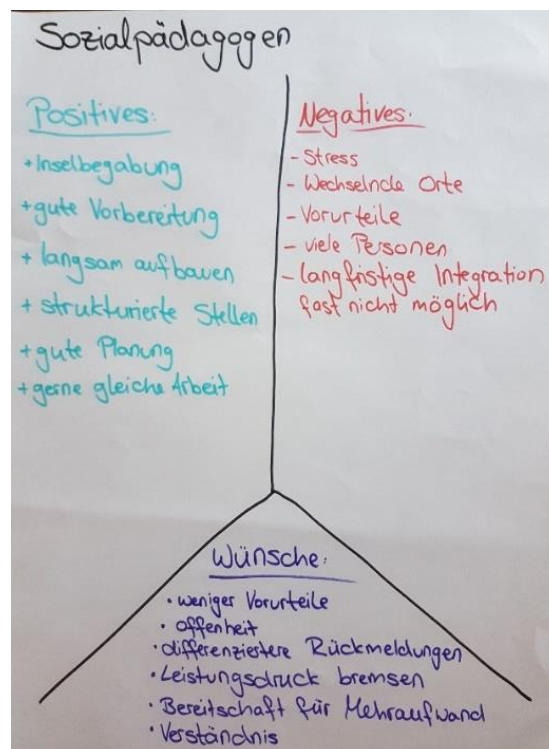


Abbildung 1: Gruppendiskussion Sozialpädagogen

(Quelle: Gruppe der Gruppendiskussion)

6.2 Jugendliche mit Autismus

Die Gruppendiskussion mit den Jugendlichen, welche vom Autismus-Spektrum-Syndrom betroffen sind, war sehr spannend aber auch intensiv. Zwei Jugendliche haben aktiv am Gespräch teilgenommen, wobei zwei weitere immer direkt angesprochen werden mussten. Die vier jungen Männer gaben erstaunlicherweise viel von sich preis und konnten ins Detail gehen. Bei einem jungen Mann wurde dabei ein sprachliches Defizit sichtbar. Was jedoch besonders auffällig war, dass alle jungen Männer unterschiedliche Merkmale des Autismus-Spektrum-Syndrom aufweisen. Laut den Infoblättern haben alle vier befragten Jugendlichen das Asperger-Syndrom.

Wenn es um sie selber geht, was sie am Arbeitsplatz gerne hätten, wie sie sich wohlfühlen oder wie ein Chef/eine Chefin sein müsste, konnten sie viel Auskunft geben. Ein Chef oder auch eine Chefin sollte beispielsweise ruhig und normal sein, nicht zu sehr stressen und den Jugendlichen mit Autismus respektieren. Des Weiteren wurde von den Jugendlichen geäußert, dass es jemand sein soll, mit dem/der man offen sprechen kann, der/die auch Fragen erlaubt und bei dem/der man weiss, woran man ist. Von einem jungen Herrn wurde besonders gewünscht, dass ein Chef/eine Chefin oder auch Mitarbeiter/innen Herz zeigen, Verständnis haben und einem genügend Zeit lassen für die Arbeiten und ihn an die Arbeit heranführen. Sie alle haben die Erwartung, dass die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und dem Chef/der Chefin gut ist und sie sich auch ins Team integriert fühlen können. Sie sollten zudem Verständnis für ihre Krankheit zeigen und akzeptieren, dass sie etwas anders ticken. Ein weiterer Wunsch wäre, dass sie bei der Arbeitsverteilung klar eingeteilt werden und dass ein freundlicher Umgang herrscht. Was bei einem/einer Vorgesetzten oder auch bei Mitarbeitenden überhaupt nicht erwünscht wäre, wenn sie den Jugendlichen mit Autismus nervös machen oder wenn ein Teammitglied schnell gehässig werden würde. Zu diesen Punkten stimmten alle vier Jugendlichen zu. Sie erkannten aber auch, dass es nicht nur vom Team abhängig ist, sondern es auch an ihnen liegt, dass der/die Vorgesetzte mit ihnen zufrieden ist. Die vier jungen Männer erwähnten, dass ihnen bewusst ist, bei der Arbeit motiviert mitzumachen und zielgerichtet zu sein, damit die Teammitglieder gut gelaunt und zufrieden sind. Es wurden noch weitere Wünsche an einen möglichen Arbeitgeber/eine mögliche Arbeitgeberin geäußert. Diese waren, dass sie Spass verstehen und einem keinen Schuh in den Arsch geben, wenn es nicht wie gewünscht funktioniert oder auch jemanden, der auf einem eingehen kann. Zudem sollte er/sie nicht zu friedlich sein, denn das sei auch nicht in Ordnung.

Die vier Jugendlichen, welche von Autismus betroffen sind, sahen aber auch Schwierigkeiten oder Probleme von ihrer Seite aus. Jeder äusserte andere Hürden, die er habe. Ein Jugendlicher sieht bei sich die Ticks als Problem. Er möchte dadurch Aufmerksamkeit, was nicht in Ordnung sei und für das Umfeld eher anstrengend ist. Ein Jugendlicher findet die

Kommunikation schwierig, es gäbe immer wieder Missverständnisse, weil er die Aussagen oder Gespräche nicht richtig verstehen würde. Auch sei er bei der Arbeit meist einfach etwas zu schläfrig. Der dritte junge Mann fand, dass er zu langsam arbeite und sich zu schnell ablenken liesse, da er keine Ausdauer hat. Auch habe er zu wenig Vertrauen in sich selbst. Der letzte Jugendliche äusserte, dass er alles perfekt ausführen wolle und dass dies extrem viel Zeit in Anspruch nehme. Auch mit ständigen Wechseln hätte er Probleme und den Augenkontakt kann er mit dem Gesprächspartner/der Gesprächspartnerin nicht halten.

Natürlich erkennen sie auch ihre Chancen und Ressourcen. Ein Teilnehmer fand, dass er lieber etwas mehr Abwechslung bei der Arbeit hätte. Auch die anderen drei jungen Männer stimmten zu, dass sie nicht jeden Tag die gleiche Arbeit ausführen möchten. Sie fügten aber an, dass sie es lieber hätten, wenn sie am Tag zuvor wissen würden, was am nächsten Tag auf sie zukommt. Denn so könne man beruhigter ins Bett gehen.

Auf die Frage, wo sie sich nach der Ausbildung im geschützten Rahmen sehen würden, mussten sie eine Zeit lang nachdenken, konnten dann aber die Frage beantworten. Alle wollen auf diesem Beruf, den sie momentan erlernen arbeiten. Es kam zum Ausdruck, dass sie alle im ersten Arbeitsmarkt arbeiten wollen und sich auch dort sehen. Da alle vier jungen Männer im Rahmen ihrer Ausbildung bereits mindestens ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt absolvieren mussten, konnten sie auch einige Unterschiede feststellen. Sie meinten, dass die Erwartungen im ersten Arbeitsmarkt höher seien und dort höhere Leistungen erwartet werden, die sie nicht immer erbringen können. Es gebe auch eine schnellere und ungenauere Instruktion, die Arbeitsleistung müsse höher sein und man müsse selbständiger arbeiten. Auf die Frage, von wem sie Unterstützung bei der Integration vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt erwarten, äusserten alle bis auf einen, von den Verantwortlichen der Integration in ihrem Betrieb. Damit sind die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen gemeint. Ein junger Mann hätte die Unterstützung am liebsten von seiner Mutter. Dabei erwarten sie die Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen, dem Begleiten zu den Vorstellungsgesprächen und mitkommen, Arbeitsplatz anschauen und beistehen. Denn sie alle haben grossen Respekt vor einem neuen Arbeitsort. Sie haben Respekt davor, weil sie nicht wissen wie die Menschen dort sind, wie diejenigen mit ihnen reden und sie wissen nicht, wie sie mit den Mitarbeitenden an einem neuen Ort reden sollen. Auch haben sie Angst, dass sie die Namen der Mitarbeitenden und der Vorgesetzten vergessen könnten. Die grösste Angst von ihnen ist, dass sie wieder gehen müssen, weil man sie dann am neuen Ort doch nicht haben möchte.

Im Gespräch ging es auch noch darum, wie sie integriert werden möchten. Wie der Ablauf stattfinden sollte. Sie wurden gefragt, ob sie lieber von einem Tag auf den nächsten an einem neuen Ort beginnen würden oder ob sie lieber mit einem Praktikum beginnen und dann immer mehr Tage am neuen Ort arbeiten könnten. Die Antwort war eindeutig. Drei von vier jungen

Männer möchten lieber erst alles kennenlernen und einen langsamen Übergang haben. Einer fand die Option, direkt nach der Lehre einzusteigen, besser. Es kam auch noch zur Sprache, ob sie möchten, dass der neue Chef oder die neue Chefin wissen sollte, welches Krankheitsbild sie haben. Alle vier fanden, es soll nicht gesagt werden, dass sie Autismus haben. Die Sozialpädagogen dürfen sagen, dass sie eine Beeinträchtigung haben, aber nicht sagen was. Die Vorgesetzten oder auch die Mitarbeitenden würden es dann von selber merken, wenn sie eine Zeit lang am neuen Ort arbeiten würden.

Als Übersicht wurde auch diese Gruppendiskussion in Stichworten auf einem Plakat kurz zusammengefasst und festgehalten, wie auf der folgenden Abbildung zu sehen ist:

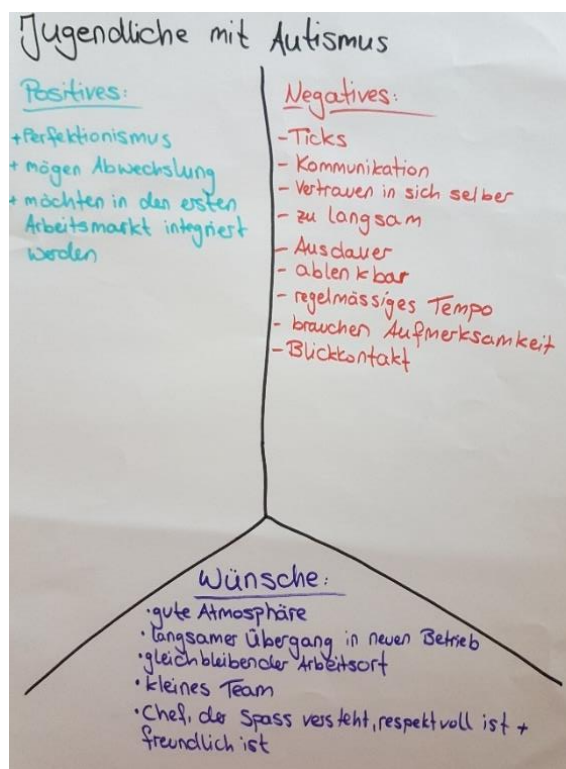


Abbildung 2: Gruppendiskussion Jugendliche mit Autismus

(Quelle: Gruppe der Gruppendiskussion)

6.3 Mögliche Arbeitgeber

Beim Gruppengespräch mit möglichen Arbeitgebern wurden vier Männer aus handwerklichen Berufen befragt. Sie alle hatten schon Praktikanten mit Autismus in ihrem Betrieb oder beschäftigen zurzeit jemanden, der von Autismus betroffen ist. Sie alle sind der Meinung, dass Jugendliche mit Autismus eine Unterstützung seien, wenn man sie benötigt, um eine Arbeit fertig zu bringen. Aber wenn ein Jugendlicher/eine Jugendliche mit Autismus eine Arbeit alleine ausführen sollte, benötige man schlussendlich viel mehr Zeit, als wenn man es selber machen würde. Bei Jugendlichen mit Autismus sei es schwer, dass sie genau die Arbeit erledigen, die sie ihnen aufgetragen haben. Denn die meisten von Autismus Betroffenen können sich nicht merken was der/die Gegenüber ihnen aufgetragen hat. Bis sie bei der Arbeit sind, haben sie es schon wieder vergessen. Auch mit Hilfsmitteln haben es die einen Befragten schon versucht, doch auch dies sei oft schwer. Bis sie überlegt haben, was ihnen das Gegenüber aufgetragen hat und sie es dann auch noch aufschreiben müssen, bis dann sei die Arbeit völlig vergessen gegangen. Auch seien Jugendliche mit Autismus im Normalfall nicht den ganzen Tag voll leistungsfähig, vielleicht auch wegen der Medikamente, die sie teilweise zu sich nehmen müssen. Aber ob mit oder ohne Medikamente werden sie gegen den Abend müde und können die geforderte Leistung nicht mehr erbringen. Bei wenigen funktionieren Routinearbeiten problemlos. Denn die meisten vergessen sich dann in der Arbeit und lassen sich schnell ablenken, schauen etwas anderem nach. Man müsse immer schauen, was sie machen, wie sie es machen, etc.

Um einen Jugendlichen/eine Jugendliche mit Autismus einzustellen braucht es eine bestimmte Grösse vom Betrieb, da waren sich alle einig. Denn man müsse jede Arbeit kontrollieren, die sie erledigen. Das braucht wiederum Zeit und der Aufwand ist am Schluss noch grösser, weil man die Arbeit im schlimmsten Fall dann doch noch selber zu Ende führen muss. Trotzdem sind alle Befragten der Meinung, dass die Privatwirtschaft, für die Entwicklung und die Integration dieser jungen Menschen, das Beste wäre. Sie würden die Jugendlichen mit Autismus, wie schon erwähnt, in eine grosse Arbeitsgruppe oder auch einem grossen Betrieb integrieren. Denn wenn die zuständige Person beschäftigt ist oder Ferien hat, kann man den Jugendlichen/die Jugendliche bei anderen Personen einteilen. Wenn es sich um einen kleinen Betrieb handelt, indem man auf alle Mitarbeitenden angewiesen ist, sei so etwas schwer. Dann kann es vorkommen, dass der Jugendliche/die Jugendliche alleine arbeiten muss. In einem kleinen Team muss jeder Verantwortung übernehmen können. Wenn den jungen Menschen mit Autismus eine Arbeit gefällt, arbeiten sie ziemlich selbständig und die Arbeit werde dann auch sauber und zuverlässig ausgeführt. Voraussetzung dazu ist, dass die Arbeit nicht zu komplex und nicht zu schwer sein darf, ansonsten sind sie überfordert. Wenn ihnen die Arbeit jedoch nicht zusagt, kann man sich nicht 100% auf sie verlassen. Dann kann man von ihnen nicht immer eine perfekte Arbeit erwarten. Hier wird das Problem sichtbar, dass sie entweder

sehr lange brauchen, dann ist aber die Arbeit gut und zuverlässig erledigt, oder sie arbeiten schnell und unsauber. Das Positive und Vorteilhafte an einem Jugendlichen/einer Jugendlichen mit Autismus sei, dass wenn er/sie sich wohlfühle und eine Zeit eingelernt wurde, kann er/sie gewisse Abläufe selbständig erledigen und weiss wie die Abläufe funktionieren. Dann kann man fast zu 100% sagen, dass man ihn/sie machen lassen kann und es dann auch funktioniert. Man denkt aber zu schnell, dass man etwas Neues dazu nehmen könne, was die Jugendlichen dann aber überfordere. Er/Sie braucht seine Struktur, seinen/ihren Ablauf, damit es gut funktioniert. Die möglichen Arbeitgeber finden es positiv, dass man sie immer das Gleiche machen lassen kann.

Wenn sie einen Jugendlichen/eine Jugendliche mit Autismus einstellen würden, erwarten sie Selbständigkeit und ein gewisses Tempo. Sie müssen die Arbeit sehen und auch die Abläufe kennen. Ein weiteres Problem sei auch die Kundschaft. Diese sieht, welche Mitarbeiter ein Betrieb einstellt, sieht wie diese arbeiten, aber die Vorgesetzten müssen sich dann rechtfertigen. Denn der Kunde bezahlt ja auch die Arbeit von einem Autismus betroffenen Menschen. Das Verständnis fehlt. Kundenkontakt muss der Chef im Vorhinein sagen.

Falls sie Jugendliche mit Autismus einstellen würden, haben die vier möglichen Arbeitgeber natürlich auch Wünsche oder Erwartungen an sie. Sie müssten sich bei der Arbeit Mühe geben und wenn etwas unklar ist fragen kommen. Die Jugendlichen mit Autismus sollten mit Freude und Motivation an die Arbeit gehen und gerne zur Arbeit kommen. Sie müssen aber für die Arbeit bereit sein. Wenn diese Dinge gegeben seien, überspielen sie auch das Negative des Jugendlichen/der Jugendlichen. Aber sie hätten eigentlich keine zu grossen Erwartungen. Die Erwartungen seien eher klein an einen von Autismus betroffenen Menschen.

Bevor sie einen von Autismus betroffenen Menschen überhaupt erst einstellen würden, wollen sie die Person zuerst kennen lernen. Wissen, wo er/sie seine/ihre Fähigkeiten hat und wo die Defizite sind. Dann wäre auch die Frage des Lohnes offen, wäre er/sie zufrieden mit dem was die Firma ihnen bezahlen würde? Erst wenn das alles passen würde, könnte man sagen, dass man es mit einer Festanstellung versucht. Aber auch die Arbeit muss es zulassen. Um von Autismus betroffene Menschen einzustellen, würden sie aber lieber keine extra Anpassungen im Betrieb vornehmen. Ein Befragter jedoch findet, dass er einen Tagesablauf mit Arbeiten und Zeiten darauf schreiben würde, damit der/die Jugendliche die Arbeiten, die schon erledigt wurden, abhaken kann und weiter zur nächsten Arbeit gehen kann.

Die vier befragten Arbeitgeber würden von einem Sozialpädagogen/einer Sozialpädagogin, welche die Jugendlichen integrieren, erwarten, dass eine offene Kommunikation möglich ist und dass sie die Defizite und die Ressourcen erfahren, damit sie wissen, worauf sie sich einlassen. Sie möchten auch wissen, dass es ein von Autismus betroffener junger Mensch ist. Das Fazit dieser Runde war, dass alle vier Befragten keinen von Autismus betroffenen Menschen einstellen würden.

Vor allem derjenige, der eine eigene kleine Firma hat nicht. Die drei anderen Befragten, welche von der Gemeinde/Kanton angestellt sind, könnten es sich eher vorstellen, aber auch dort wäre es schwierig. Der Betrieb muss geeignet sein.

Als kurze Zusammenfassung wurde in Stichworten die ganze Gruppendiskussion auf einem Plakat festgehalten, wie auf der folgenden Abbildung zu sehen ist:

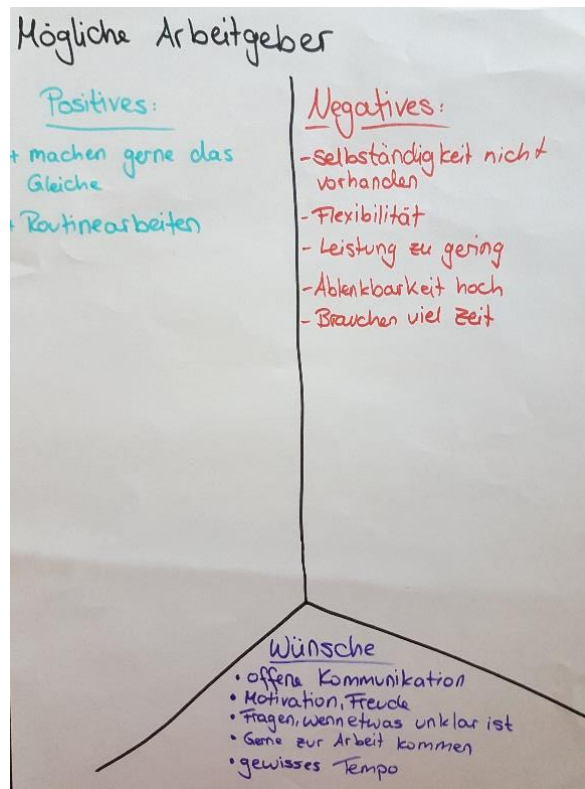


Abbildung 3: Gruppendiskussion mögliche Arbeitgeber
(Quelle: Gruppe der Gruppendiskussion)

6.4 Analyse zentraler Themen

Die drei verschiedenen Gruppengespräche werden, anhand von relevanten Themen, die in den Aussagen gefunden wurden, mit der Theorie verglichen.

Relevante Themen	Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind	Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung	Mögliche Arbeitgeber	Theorie
Erwartungen an Jugendliche mit Autismus	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation zur Integration • Mitarbeit an der Integration 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorwärts machen • Mitmachen 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht sehr hohe Erwartungen • Freude am Beruf • Motivation • Selbständigkeit • Ein gewisses Tempo 	
Erwartungen an mögliche Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis • Darauf einlassen • Offene Kommunikation • Bereitschaft für Mehraufwand 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Zusammenarbeit • Verständnis • Ruhe in den Pausen • Aufträge klar verteilen • Respekt • Freundlicher Umgang • Nachfragen erlauben • Zeit für die Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht ausnützen • Betrieb muss geeignet sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Gründe der Anstellung bekannt geben • Arbeitsplatz an die von Autismus betroffene Person anpassen

Relevante Themen	Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind	Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung	Mögliche Arbeitgeber	Theorie
Erwartungen an Sozialpädagogen, die integrieren	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Integration der Jugendlichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe beim Bewerben • Hilfe beim Vorstellungsgespräch • Hilfe beim Kennenlernen des neuen Arbeitsortes • Unterstützung im ganzen Prozess 	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Kommunikation • Erfahren der Defizite und Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber im Vorfeld informieren / aufklären • Offene Kommunikation
Wissen, welches Krankheitsbild vorhanden ist	Sagen nie, dass das Klientel Autismus hat. Stärken und Schwächen werden aufgezeigt.	Neue Vorgesetzte sollen nicht wissen, dass sie Autismus haben. Nur, dass eine Beeinträchtigung vorhanden ist.	Möchten das Krankheitsbild wissen, damit sie wissen, worauf sie sich einlassen.	
Integration	Können wenige langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren.	Möchten mit Hilfe der Sozialpädagogen und der Eltern integriert werden	Würden eher keinen von Autismus betroffenen Jugendlichen einstellen. Begrüssen es aber, wenn sie integriert werden können.	Integration ist wichtig für die Politik aber auch die Gesellschaft und die Person selber.

Relevante Themen	Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind	Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung	Mögliche Arbeitgeber	Theorie
Wünsche	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit der Arbeitgeber • Weniger Vorurteile • Geringerer Leistungsdruck • Verständnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte, die Spass verstehen • Respekt • Humor • Freundlichkeit • Keinen Stress • Gute Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Mühe geben bei der Arbeit • Bei Unklarheiten nachfragen • Freude • Motivation • Gerne zur Arbeit kommen 	Integration der von Autismus betroffenen Personen.
Ressourcen von Autismus betroffenen Menschen	<ul style="list-style-type: none"> • Machen gerne immer die gleiche Arbeit • Inselbegabungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Perfektionismus • Abwechslung 	<ul style="list-style-type: none"> • Sie machen immer gerne das Gleiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Inselbegabung • Ausdauer • Ehrlichkeit • Toleranz • Perfektionismus • Routineaufgaben • Blick fürs Detail • Technische Begabung • Gewissenhaft • Etc.

Relevante Themen	Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind	Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung	Mögliche Arbeitgeber	Theorie
Defizite von Autismus betroffenen Menschen	<ul style="list-style-type: none"> • Empatiefähigkeit ist eingeschränkt • Nicht flexibel • Können Reize nicht einordnen • Ausdauer 	<ul style="list-style-type: none"> • Ticks • Aufmerksamkeit • Kommunikation • Blickkontakt • Vertrauen in sich selber • Zu langsam • Ablenkbar • Ausdauer • Regelmässiges Tempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht flexibel • Speicherfähigkeit fehlt • Geforderte Leistung wird meist nicht erbracht • Ablenkbar 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Interaktion • Stereotype Verhaltensweisen • Mühe mit wechselnden Planungen • Flexibilität • Teamfähigkeit • Etc.
Übergang vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt / Hilfen	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierig • Langsamer Übergang • Praktikum • Zuerst 20% und dann Pensum steigern • Zeit • Sicherheit • Vertrauen • Vernetzung zurück • Viel erklären • Visualisiert arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Langsamer Übergang erwünscht • Mit Praktikum 	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Kommunikation • Vielleicht mit einem Praktikum • Menschen kennen lernen 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufspraktikum wird empfohlen • Gute Planung von Seiten der Sozialpädagogik • Kommunikationsnetzwerk zwischen allen Beteiligten soll gewährleistet werden

Relevante Themen	Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind	Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störung	Mögliche Arbeitgeber	Theorie
Änderungen im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> • Vorankündigen, was am nächsten Tag gemacht wird 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorankündigen, was am nächsten Tag gemacht wird • Gleichbleibender Arbeitsort 	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesablauf erstellen • Sonst eher nicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Sind erwünscht • Arbeitsplatz sollte dem Menschen angepasst werden
Problematik im ersten Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Immer wechselnde Gruppen • Viele neue Leute 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Leistung wird erwartet • Ungenaue Erklärungen • Geschwindigkeit ist höher • Selbständigeres Arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Brauchen zu viel Zeit • Zu wenig selbständig 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamfähigkeit • Erhöhter Betreuungsaufwand (1:1) • Unterforderung • Überforderung • Nehmen Position von Vorgesetzten ein
Chancen im ersten Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierte Stellen • Serienarbeiten • Förderbandarbeit • Schnelle sichtbare Erfolgserlebnisse • Wo sie ins Detail gehen dürfen • Kein Stress • Nischenarbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Arbeitsplatz, in dem sie jetzt ihre Ausbildung machen • Kleines Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Grosses Team • Gleichbleibende Arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Besondere Arbeitsleistung bei Routineaufgaben • Hohes Interesse an Fachwissen • Ausdauer bei der Arbeit

6.5 Aufgaben für die Sozialpädagogik

Die Ausgangsfrage dieser Bachelorarbeit war, was die Sozialpädagogik tun kann, damit Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Aus den drei Gruppendiskussionen kamen ganz unterschiedliche Positionen und Ansichten heraus. In der oben abgebildeten Tabelle sind die wichtigsten Themen aufgezeigt worden. In diesem Kapitel wird noch auf einige Punkte genauer eingegangen, bevor dann die Erkenntnisse daraus resultieren.

6.5.1 Erwartungen an Sozialpädagogen, welche in der Integration tätig sind

In allen drei Gruppen der Gruppendiskussionen wurden die Teilnehmenden dazu befragt, was sie denn von Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integrieren, erwarten. Die Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen selber erwarten von sich, dass sie die Jugendlichen gut integrieren können. Was aber weitaus wichtiger für diese Bachelorarbeit war, sind die Ansichten der von Autismus betroffenen Jugendlichen und die der möglichen Arbeitgeber. Die möglichen Arbeitgeber erwarten eine offene Kommunikation mit den Verantwortlichen für die Integration und möchten erfahren, welches Krankheitsbild der/die Jugendliche hat und auch wo die Defizite und die Stärken der Person sind. Die Jugendlichen mit Autismus hingegen erwarten von den Verantwortlichen, die sie integrieren, Hilfe in all den Dingen, die bei einem Jobwechsel dazugehören. Sei es bei der Stellensuche, beim Bewerben, beim Vorstellungsgespräch oder auch beim Kennenlernen der neuen Mitarbeitenden und des Arbeitsortes. Auch erwarten sie, dass die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen dem zukünftigen Arbeitgeber mitteilen, dass sie eine Beeinträchtigung haben, jedoch möchten sie nicht, dass erwähnt wird was für ein Krankheitsbild vorhanden ist. Hier kommt heraus, dass diejenigen, welche in der Integration tätig sind, es nur der einen Interessengruppe recht machen kann. Denn sie dürfen, aus rechtlichen Gründen, den zukünftigen Arbeitgebern nicht erzählen, um welches Krankheitsbild es sich bei der betroffenen Person handelt. Die Defizite und Stärken dürfen sie jedoch erwähnen und weitergeben.

6.5.2 Übergang vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt

Wichtig für die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen ist zu wissen, was für den betroffenen Jugendlichen oder die betroffene Jugendliche am besten wäre. Drei von vier, der befragten Jugendlichen, hätten gerne einen langsamen Übergang von dem bekannten geschützten Ort in die neue unbekannte Arbeitsstelle. Das heisst, dass sie lieber mit einem Tag in der Woche beginnen und die restlichen Tage zurück an den bekannten Ort können. Dies kann dann mit der Zeit gesteigert werden, bis sie die ganze Woche am neuen Ort arbeiten

können. Der vierte junge Herr würde einen sofortigen Wechsel vorziehen. Er möchte lieber an einem Ort abschliessen und beim Neuen beginnen. Auch die möglichen Arbeitgeber würden ein vorgängiges Praktikum bevorzugen, damit sie die Person kennenlernen können. Die befragten Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen tun genau dies in ihrem Arbeitsalltag. Sie vereinbaren mit den Jugendlichen und den möglichen Arbeitgebern immer ein Praktikum, damit sich alle kennenlernen können und es einen langsamen Übergang vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt gibt. Denn Sicherheit, Vertrauen und Zeit sind sehr wichtig beim Übergang. Jugendliche mit Autismus brauchen auch die Vernetzung zurück, diese gibt ihnen Sicherheit. Zudem ist ein visualisiertes Arbeiten Ziel bei einem Arbeitswechsel. Menschen, welche von Autismus betroffen sind, brauchen Bilder, Texte oder Zeichnungen, damit sie sich an etwas festhalten können, das ihnen Sicherheit gibt. In diesen Punkten braucht es viel Einsatz von den Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen. Auch in der Theorie wird ein Berufspraktikum, um alles kennen zu lernen, empfohlen.

6.5.3 Chancen im ersten Arbeitsmarkt

Alle vier befragten Jugendliche sehen für sich selber Chancen im ersten Arbeitsmarkt. Sie alle haben Wünsche und Visionen, wo sie nach ihrer Ausbildung arbeiten werden. Was bei allen die Voraussetzung war, ist ein kleines Team zu haben. Hier spaltet sich diese Vorstellung von der Vorstellung der möglichen Arbeitgeber ab. Denn sie sehen Jugendliche mit Autismus in einem eher grösseren Team, da es dort mehrere Personen gibt, die sich um sie kümmern könnten. In einem kleinen Team erwartet man mehr Selbständigkeit und eine höhere Leistung. Über die Grösse eines möglichen Teams wurde bei den Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen nicht gesprochen. Sie erzählten, wo sie Jugendliche mit Autismus bereits integrieren konnten oder auch wo sie die Chancen sehen. In erster Linie wären alle Stellen, welche strukturiertes Arbeiten verlangen, ideal. Dies könnten Serienarbeiten oder auch Förderbandarbeiten sein. Es sollten schnelle Erfolgserlebnisse bei der Arbeit sichtbar werden bei denen sie ins Detail gehen dürfen. Auch sollte der Job nicht zu stressig sein. Am idealsten wäre ein Nischenarbeitsplatz. In der Theorie werden Routinearbeiten empfohlen und Arbeiten, welche an den individuellen Inselbegabungen der Jugendlichen mit Autismus angelehnt sind.

6.5.4 Erkenntnisse

Wichtig bei der Integration durch Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen ist die Motivation der zu integrierenden Person. Denn wenn die Person nicht motiviert ist, schlägt die Integration fehl. Wenn ein Sozialpädagoge/eine Sozialpädagogin einen Jugendlichen/eine Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integrieren soll, ist es wichtig, auf individuelle Bedürfnisse, Ressourcen, Inselbegabungen und Interessen des/der Betroffenen, einzugehen. Man sollte aber auch etwas wagen, denn es könnte sein, dass sich so der/die Jugendliche

weiterentwickeln kann. Dazu könnten Abklärungen gemacht werden. Die Jugendlichen mit Autismus erwarten von einem Sozialpädagogen/einer Sozialpädagogin, dass sie beim ganzen Bewerbungsprozess unterstützt werden. Das heisst, dass die Sozialpädagogik schon bei der Stellensuche involviert sein sollte. Die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen müssen Unterstützung beim Suchen einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt, beim Schreiben von Bewerbungen und auch beim Vorstellungsgespräch leisten. Denn Jugendliche, welche eine Autismus-Spektrum-Störung haben, sind hier auf eine gute Unterstützung, Begleitung und auch Vorbereitung angewiesen. Weil sie sich nur schwer auf Neues einstellen können brauchen sie eine intensive Unterstützung. Falls das Bewerben und das Vorstellungsgespräch erfolgreich waren, sollte zuerst ein Praktikum aufgegleist werden. Denn Jugendliche mit Autismus müssen sich in ihrer Sache sicher fühlen, damit sie immer wieder zurück in den «sicheren Hafen» können. Das Praktikum sollte bei 20% Arbeitspensum beginnen und kann dann immer mehr erhöht werden. Jugendliche mit Autismus sollten auch auf das bevorstehende Praktikum gut vorbereitet werden. Dabei müssen sich Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen bewusst sein, dass hier viel mehr Vorbereitung nötig ist, als bei Jugendlichen ohne Autismus. Dazu gehört auch, den neuen Arbeitsort, die neue Umgebung und vielleicht auch schon die zukünftigen Mitarbeitenden kennenzulernen. Jugendliche mit einer Autismus-Spektrum-Störung müssen etwas haben, an dem sie sich festhalten können. Sie sollen sich in ihrer Sache sicher sein können. Dabei empfiehlt sich, den Arbeitsweg mindestens einmal mit dem/der Jugendlichen abzufahren. Auch ist es empfehlenswert, ihnen ein Mäppchen mit allen Informationen zusammenzustellen. Es braucht viel mehr Erklärungen von Seiten der Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen. Wichtig für die Jugendlichen ist ebenso die Verbindung zum geschützten Arbeitsort. Sie brauchen eine Nummer, bei der sie jederzeit anrufen können, falls etwas ist. Die Vernetzung zurück gibt ihnen Sicherheit. Aus Sicht der Arbeitgeber/innen wird von den Zuständigen für die Integration erwartet, dass eine offene Kommunikation besteht. Auch müssen Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen die Arbeitgeber/innen informieren, wo die Defizite und die Ressourcen der zu integrierenden Person sind.

7. Schlusswort und Dank

Diese Arbeit diente dazu aufzuzeigen, was die Sozialpädagogik tun kann, damit Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Die grössten Herausforderungen für mich waren die passende Literatur zu finden und die Gruppendiskussionen zu organisieren, durchzuführen und zu analysieren. Denn es war nicht so einfach, wie es sich von Anfang an anhörte. Es gibt zum einen sehr viel Literatur zur Autismus-Spektrum-Störung und zum anderen eher weniger über die Integration in den Arbeitsmarkt. Auch die Gruppen für die Gruppendiskussionen hatte ich relativ schnell zusammen, jedoch war dabei das Problem, dass alle zur selben Zeit zur Verfügung stehen mussten. Daher gab es am Schluss nur Mini-Gruppen, obwohl grössere geplant waren. Eine weitere Herausforderung war die Analyse der Gruppendiskussionen. Mir fiel es schwer, alles auf den Punkt zu bringen und nur das Wichtigste festzuhalten. Im ganzen Prozess dieser Bachelorarbeit habe ich gelernt, dass eine gute Vorbereitung und Vorabklärungen sehr wichtig sind. Was mich erstaunt hat, sind die vier jungen Männer, mit denen ich eine Gruppendiskussion geführt habe. Sie konnten viel aus ihrer Sicht äussern und auch ganz genau erklären was sie wollen und können und was aber auch andere von ihnen bei der Arbeit erwarten. Auch hat mich erstaunt, dass die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen nie das Krankheitsbild ihrer Klienten preisgeben, obwohl die möglichen Arbeitgeber dies gerne wissen würden. Aber so nehmen die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen auf die Jugendlichen Rücksicht, denn diese möchten auch nicht, dass man preisgibt welche Beeinträchtigung sie haben. Was mir zudem geblieben ist, dass alle eine Integration von Jugendlichen mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt begrüssen, aber keiner der möglichen Arbeitgeber einen Menschen mit Autismus einstellen würde.

Für mich war das Schreiben der Bachelorarbeit sehr intensiv aber auch aufschlussreich und interessant. Ich habe einiges aus der Theorie und von den Gruppengesprächen dazugelernt. Ich fand es erschreckend, dass fast keine Menschen mit Autismus langfristig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, was nach meiner Ansicht jedoch nicht an den Verantwortlichen für die Integration liegt, sondern an der Beeinträchtigung der Menschen. Ich hoffe aber, dass die Sozialpädagogik etwas aus meiner Arbeit verwenden kann, damit sich dies in Zukunft ändert und auch Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können und dort auch langfristig bleiben können.

Ich danke all denjenigen Personen, die sich bereit erklärt haben, mich im Prozess der Bachelorarbeit zu unterstützen. Denjenigen, die bei den Gruppendiskussionen mitgemacht haben, denjenigen, die mich motiviert haben und all den anderen, die mich in irgendeiner Form unterstütz haben.

Literaturverzeichnis

- Baumgärtner, Miriam K., Böhm, Stephan A. & Dwertmann, David J.G. (2013). Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt (1., Auflage). Berlin Heidelberg: Springer Gabler.
- Bortz, Jürgen & Döring, Nicola. (2005). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (3., überarb. Auflage). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Biewer, Gottfried, Hedderich, Ingeborg, Hollenweger, Judith & Markowetz, Reinhard. (2016). Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik (1., Auflage). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Bölte, Sven, Feineis-Matthews, Sabine, Poustka, Fritz & Schmötzer, Gabriele. (2008). Autistische Störungen (2., aktualisierte Auflage). Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.
- Diekmann, Andreas. (2007). Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen (1., Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.
- Hawkins, Gail. (2017). Fit für den Arbeitsmarkt – Ein Leitfaden für Menschen mit dem Asperger-Syndrom, ihre Familien und Job Coaches (2. Auflage). Zürich: autismus deutsche schweiz.
- Heitmeyer, Wilhelm & Imbusch, Peter. (2008). Integration – Desintegration, Ein Reader zur Ordnungsproblematik moderner Gesellschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH.
- Kastner-Koller, Ursula & Rollet, Brigitte. (2011). Praxisbuch Autismus für Eltern, Erzieher, Lehrer und Therapeuten (4., überarbeitete Auflage). München: Elsevier GmbH.
- Koschel, Kay-Volker & Kühn, Thomas. (2018). Gruppendiskussionen – Ein Praxis-Handbuch (2., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Mayring, Philipp. (1990). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken (1. Auflage). München: Psychologie-Verlags-Union.
- Patrick, Nancy. (2012). Soziale Kompetenz für Jugendliche und Erwachsene mit Asperger-Syndrom. Tübingen: dgvt-Verlag
- Remschmidt, Helmut. (2012). Autismus – Erscheinungsformen, Ursachen, Hilfen (5. Auflage). München: C.H.Beck oHG.
- Sauer, Karin Elinor & Held, Josef (Hrsg.). (2009). Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften, Vergleichende Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH.
- Schuster, Nicole. (2016). Schüler mit Autismus-Spektrum-Störungen – Eine Innen- und Aussenansicht mit praktischen Tipps für Lehrer, Psychologen und Eltern (4.Auflage). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Ueckermann, Stefan. (2012). Probleme und Perspektiven bei Autismus im beruflichen Alltag. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Quellenverzeichnis

Autismus deutsche schweiz. (2016). Autismus-Spektrum-Störungen (2. Auflage). Zürich: Autismus deutsche schweiz

Autismus in der Schweiz - Was hat sich in den letzten zehn Jahren getan?
<https://www.autismus-approach.ch/wissenswertes/> (gefunden am 21.08.2018)

Abbildungsverzeichnis

Titelbild:

https://www.google.ch/search?biw=1408&bih=648&tbm=isch&sa=1&ei=rM96W97_EYLjsAeZzYjACA&q=integration&oq=integration&gs_l=img..3..0i67k1j0i9.6293.9078.0.9268.15.10.2.3.3.0.116.1072.1j9.10.0....0...1c.1.64.img..0.15.1100...0i10k1j0i10i30k1j0i30k1j0i5i30k1.0.H_fKKRvyDuQ#imgrc=hHUO58vk5nSmAM: (gefunden am 20.08.2018)

Abbildung 1: Ammann, Salome. (2018). Gruppendiskussion Sozialpädagogen.

Abbildung 2: Ammann, Salome. (2018). Gruppendiskussion Jugendliche mit Autismus

Abbildung 3: Ammann, Salome. (2018). Gruppendiskussion mögliche Arbeitgeber

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Remschmidt, Helmut. (2012). Autismus – Erscheinungsformen, Ursachen, Hilfen (5. Auflage). München: C.H.Beck Ohg. Seite 69.

Tabelle 2: Ueckermann, Stefan. (2012). Probleme und Perspektiven bei Autismus im beruflichen Alltag. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH. Seite 73.

Tabelle 3: Ammann, Salome. (2018). Analyse Gruppendiskussionen

Anhangsverzeichnis

Im Anhang befinden sich die folgenden Dokumente in dieser Reihenfolge:

- Leitfaden der Gruppendiskussionen
- Gruppendiskussion mit Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integrieren
- Gruppendiskussion mit Jugendlichen, die vom Autismus-Spektrum-Störung betroffen sind
- Gruppendiskussion mit möglichen Arbeitgebern

Redlichkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.




Aadorf, 8. Oktober 2018

Salome Ammann

Veröffentlichung Bachelorarbeit

Ich bin damit einverstanden, dass meine Bachelor Thesis bei einer Bewertung mit der Note 5.5 oder höher, der Bibliothek für die Aufnahme ins Ausleiharchiv und für die Wissensplattform Ephesos zur Verfügung gestellt wird.

- ja
- nein



Aadorf, 8. Oktober 2018

Salome Ammann

Leitfaden der Gruppendiskussionen

Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche Jugendliche integrieren:

Wie erlebt ihr die Integration von Jugendlichen mit Autismus?

Wo seht ihr Probleme bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt?

Wie begleitet ihr die Jugendlichen mit Autismus? Achtet ihr hier auf etwas Spezielles?

In welchen Berufen gibt es Probleme? (Integration nicht in allen Berufen gleich)

Was sind die Vorbereitungen auf einen Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt?

Wie erlebt ihr den Übertritt vom geschützten Rahmen in den ersten Arbeitsmarkt?

Was erwarten die Arbeitgeber von euren Jugendlichen mit Autismus? Sind die Erwartungen zu hoch? Zu niedrig?

Wie erlebt ihr die Arbeitgeber?

Wie erlebt ihr die Jugendlichen mit Autismus?

Habt ihr grossen Erfolg bei der Integration von Jugendlichen mit Autismus im ersten Arbeitsmarkt?

Wo seht ihr die Chancen des Arbeitsmarktes für die Jugendlichen?

Jugendliche mit Autismus:

Was erwartet ihr von einem Arbeitgeber im ersten Arbeitsmarkt?

Wo seht ihr von euch Probleme?

Was habt ihr für Wünsche an einen möglichen Arbeitgeber?

Wo seht ihr Probleme im ersten Arbeitsmarkt?

Wo seht ihr Chancen?

Wie sieht es mit Positiven Dingen aus?

Wie müsste euch ein Sozialpädagoge unterstützen, damit ihr gut integriert werden könntet?

Wie müsste ein Arbeitgeber sein, damit ihr euch wohlfühlen würdet?

Vor was habt ihr am meisten Respekt im ersten Arbeitsmarkt?

Mögliche Arbeitgeber:

Wenn ihr hört, was Autismus ist, würdet ihr einen jungen Menschen mit Autismus einstellen?

Habt ihr schon Jugendliche / Menschen mit Autismus eingestellt?

Wo seht ihr Probleme bei der Einstellung der Jugendlichen mit Autismus?

Wo seht ihr Potenzial bei der Einstellung der Jugendlichen mit Autismus?

Warum würdet ihr einen Jugendlichen mit Autismus einstellen oder eben nicht? (Begründung)

Was erwartet ihr von einem Jugendlichen mit Autismus?

Was erwartet ihr von einem Sozialpädagogen, der einen Jugendlichen zu integrieren versucht?

Wie erlebt ihr die Sozialpädagogen, die einen Jugendlichen zu integrieren versuchen?

Würdet ihr euch gegenüber einem Jugendlichen mit Autismus anders verhalten als einem ohne Beeinträchtigung?

Was würdet ihr machen, damit sich der Jugendliche mit Autismus bei euch im Geschäft wohlfühlen kann? Würdet ihr überhaupt etwas ändern?

Gruppendiskussion mit Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, welche Jugendliche mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt integrieren

FG: Gartenbau Integration

CW: Wildstaudengärtnerei Integration

CK: Betriebsküche Integration

DM: Integration in allen Betrieben

SA: Moderation

Begrüssung und Erklärung der Bachelorarbeit und dem Grund der Gruppendiskussion

SA: Wie erlebt ihr die Integration von Jugendlichen mit Autismus? Wo seht ihr auch Problematiken?

FG: Was uns auffällt, ist die Schwierigkeit vom wechselnden verändernden Ort. Bei uns sind sie zwei bis drei Jahre in der Ausbildung, manchmal vier. Und dann der Wechsel, die Abnablung vom bekannten Standort, wo sie die Ausbildung gemacht haben. Der Wechsel von Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt. Wenn Sicherheit nicht gegeben ist, entsteht grosse Unsicherheit beim Klientel. Das haben wir gemerkt. Das ist ein grosses Problem. Wir geben Vorlaufzeit durch Praktikas, gestuften Intervall, d.h. wir beginnen mit einem Tag, 20% Arbeitspensum. Dann wieder zurück an den geschützten Ort, in den Betrieb. Etappenweise aufbauen. Dadurch können die Ängste abgebaut werden. Grundvoraussetzung ist ein

kooperativer Betrieb, der relativ flexibel ist, der sich gut auf einen Jugendlichen mit diesem Behindertenbild einstellen kann.

CW: Ich habe einen Jugendlichen gehabt, der eine Integration selber gewünscht hat. Er hatte die Motivation. Super Voraussetzung. Wir haben zuerst drei Tage geschnuppert, damit er sich das vorstellen kann, was heisst das. Dann hat der Arbeitgeber zugestimmt, er ist bereit um es zu probieren für ein Langzeitpraktikum. Dort war gut, dass er Zeit hatte um sich einzuleben. Es ist ein grosser Betrieb mit vielen Leuten. Herausfordernd war der Wechsel, weil D. hat gerne ein gewohntes Umfeld. Grund wieso es bei uns dann funktioniert hatte (war vorher im Gartenbau).

FG: Richtig genau.

CW: Er hatte einen Rahmen den er gekannt hatte. Immer gleiche Leute, gleiche Arbeit, gleiche Werkzeuge, Bei euch im Gartenbau immer Wechsel, immer andere Baustelle, etc.

FG: Relativ kleiner Rahmen, in dieser Zone kann ich mich frei bewegen, fühle ich mich sicher.

CW: Mir ist aufgefallen, D. braucht Bezug, geht auf Beziehungsebene, er braucht jemanden, wo eine Beziehung stattfindet. Eine Ansprechperson. Problematik war, dass er immer in eine andere Gruppe, der Betrieb hat eine eigene Produktion, eigener Gartenunterhalt, eigene Gartenbaugruppe und eine Gärtnerei. Er musste zirkulieren und musste sich auf neue Leute einlassen. Er sagte selber, es sei sehr anstrengend für ihn. Weil er das wollte, konnte er sich darauf einlassen. Er war auf einem hohen Niveau für dieses Krankheitsbild. Aber ich denke, Autismus gibt es ganz viele verschiedene Typen, Auslegungen.

SA: Was macht ihr, wenn jemand nicht motiviert ist?

DM: Ich denke, grundsätzlich Autismus ist ein riesen Gebiet. Das was du CW gesagt hast, ist eigentlich untypisch bei Autismus, das mit den Beziehungen. Das ist nicht der Fall. Im Gegenteil, sie möchten für sich sein, ihr Ding durchziehen. Sie haben mit den zwischenmenschlichen Geschichten ...

CW: Genau, sie können nicht in Kontakt treten.

DM: Genau. Die Empatiefähigkeit ist sehr eingeschränkt bei diesen Leuten. Ich denke, je nach dem, was es für ein Typ ist kann man ihn sehr gut integrieren. Eben Motivation ist eine Voraussetzung, wenn jemand nicht motiviert ist, wie auch bei solchen ohne Autismus nicht, dann möchte er nicht, dann ist es für die Katze.

FG: Ich denke das Zauberwort ist Zeit, Sicherheit, und Vertrauen. Auch seine Fähigkeiten kann man gut abholen (haben wir herausgefunden), in dem man ihn wie «zeukelt» mit dem Erfolg, den es daraus gibt. Wie du gesagt hast, nicht für andere, sondern für sich selber. Dass

er auf sich selber bezogen ist, es ein Schritt für ihn sein kann. Das muss er anschauen. Auch nicht typisch für einen Autisten. Er muss es wahrnehmen können, dass andere die Institution verlassen aber dann an dem wachsen. Das es ist ein Mehrwert für ihn selber. So schrittweise motivieren. Zeit, ich denke Zeit ist ein Thema das sie brauchen.

DM: Den Arbeitsplatz so gestalten, dass normal wollen sie immer gleiche Tätigkeiten, Situation, etc. Wenn ein potenzieller Arbeitgeber solche nimmt, auch etwas schaut zu den Rahmenbedingungen.

Alle: Genau.

Letzte Person kommt hinzu, hat sich verspätet. Kurze Information an CK.

FG: Was wir genannt haben ist die Schwierigkeit vom Wechsel vom bekannten Umfeld in ein neues Umfeld. Und dass man das strukturiert, portioniert machen muss. 20% anfangen, dann zurück in den sicheren Hafen, Intervalle erhöhen damit der Abnabelungsprozess sauber von statten geht.

SA: Ergänzungen CK?

CK: Ich finde es kommt auf den Fall darauf an. Wie ausgeprägt das es ist. Persönlichkeit. Wir hatten schon ganz einfache, bei denen es gut funktioniert hat und bei anderen. Ja ...

SA: Ja, wenn ihr Jugendliche mit Autismus begleitet, vom sicheren Hafen in den ersten Arbeitsmarkt, beachtet ihr da etwas Spezielles bei Autisten oder macht ihr es so wie bei allen anderen auch?

FG: Es sollte die gleiche Ansprechperson bleiben. Er muss immer eine Vernetzung zur Sicherheit haben, das haben wir herausgefunden. Zum sicheren Hafen. Immer noch eine mögliche, wie sagt man, ein Notanker. Ich kann da anrufen und die Person hilft mir dann.

SA: Vom Betrieb jetzt oder?

FG: Vom Betrieb her wo wir jetzt sind, vom geschützten Bereich, dass er immer noch wie ein Kabel hat, retour, ein Telefonkabel, dass er brauchen kann, dass er anrufen kann. Zum Beispiel: SS. war ein Thema. Der meldet sich noch regelmässig ob er es gut macht. Ja tiptop so. Dann ist wieder gut. Dass er einfach noch wie so Revue passieren lassen kann was gewesen war. Die Sicherheit haben, dass er sich wieder daran erinnern kann, was er hier gehabt hat. Das gibt ihm wieder Selbstvertrauen. Das ist noch wichtig, dass er das noch hat.

CW: Ich denke, es ist sehr individuell auch, Person anschauen und ich glaube man kann es nicht generell sagen, denn die Auslegungen vom Autismus die sind ja so viel wie es Menschenbild gibt irgendwie. Man muss hier gut hinschauen und nicht automatisch davon ausgehen. Es ist so. Dann hätte man da bei D. gesagt, ja nein, wenn wir das im Vorfeld

gewusst hätten, wenn er so viele Gruppenwechsel machen muss, hätten wir gesagt: Nein für einen Autisten geht das nicht. Oder. Dass man die Person anschaut und was geht für die und was nicht

FG: Auch einmal etwas wagen.

CW: Ja auch einmal probieren.

DM: Du musst einfach austesten, schlussendlich bleibt dir nichts anderes übrig.

CW: Schauen, ist die Bereitschaft hier vom Lernenden, ist er bereit auch für ein Risiko, wo wir auch nicht wissen, geht das oder nicht.

FG: Auch nicht bestätigen in der Angst, die sie haben oder in der Unsicherheit, sondern immer wieder motivieren. Ist bei uns ein Thema wieder. Die Unsicherheit, wo entsteht ich denke... ich komme nicht draus, um was geht es jetzt. Sondern einfach nicht darauf eingehen, ist gut so, das ist normal.

DM: Motivation ist ja unterschiedlich von den Jugendlichen.

FG: Ganz klar je nach Ausprägung auch.

DM: Je nachdem ist jemand risikofreudig oder eben nicht. Auch diese mit Autismus oder.

CK: Was ich auch noch ausgeprägter finde bei den Autisten, habe ich das gefühlt hier muss ich viel mehr erklären. So bei andern kann man sagen, jaja da beginnen wir am Montag und dann noch das und vielleicht machen wir das so vielleicht habt ihr dann Pause vielleicht auch erst um 10 Uhr Pause. Bei Autisten ist es mega wichtig, dass sie genau wissen was passiert und dass es regelmässig ist. Sie sind nicht so flexibel.

FG, CW: Ja.

CW: Nicht alle. Ja.

CK: Nicht alle. Also Bei vielen weiss ich, sie haben es gar nicht gerne, wenn sie nicht ganz genau wissen, was passiert. Dann rufen sie an ja wie, wir haben das doch so gesagt. Warum machen sie das so. Es braucht mehr Zeit zum Erklären. Auch mit dem Betrieb zusammen. Dass sie wissen, da kann man nicht einfach so schnell etwas ändern. Jetzt hat man es so gesagt, dann müssen sie es wirklich auch so machen denn sonst ...

FG: Das Bedürfnis aber auch wahrnehmen. Nicht irgendwann resignieren. Jetzt fragt er schon wieder. Sondern wirklich die Antworten regelmässig geben, auch wenn es das Gleiche ist.

CK: Sicherheit geben.

FG: Das ist ihnen sehr wichtig, dass sie wahrgenommen werden. In dem was jetzt da wieder... Das beschäftigt sie ungeheuer.

CK: Genau. Ich habe es auch viel von den Eltern mitbekommen, dass sie sagen, ja ... Sie getrauen sich auch nicht immer nachzufragen und so, versuchen die Kinder herunter zu holen und beruhigen im Nachhinein höre ich dann so: Das hat sie mega beschäftigt und wussten nicht genau wie dies läuft. Und ich habe gar nicht daran gedacht. Mal schauen oder ... Ja.

SA: Habt ihr schon erlebt, dass ein Betrieb etwas ändern musste, um einen Jugendlichen aufzunehmen? Die Strukturen?

DM: Nein

FG: Nein, das Einzige, was bei einem Gartenbau zum Beispiel gewesen war, er nimmt eher diese, die etwas auffälliger sind, er musste sich angewöhnen, dass er in diesem Zeitraum, wo er bei ihm war, vorankündigen können, wo gehen wir hin. Das musste er sonst nicht machen. Er hatte Zettel aufhängen und Leute konnten selber schauen. Das haben sie sich angewöhnt. Mitteilen: Wenn wir um 9 Uhr fertig sind gehen wir weiter nach Winterthur, zum Beispiel. Dass sie sich vorbereiten können. Diesen Punkt habe ich einmal gehört. Sonst nicht gross. Sie müssen sich auch lernen sich anzupassen an eine neue Gegebenheit.

SA: Ihr habt im Gartenbau ungleiche Arbeitszeiten. Hast du da nie Probleme gehabt?

FG: Nein, da hatten wir immer Glück gehabt. Ihnen ist das bewusst gewesen. Dass das zum Beruf gehört, der Mehraufwand. Und wir haben nie einen solchen Fall gehabt, dass er auch zwei bis drei Stunden länger arbeiten musste. Dies hängt auch zusammen mit der Vorselektion, in welchen Betrieb geht der Jugendliche überhaupt. Nimmt man ein Stück Rücksicht. Aber wenn man es hinkriegt, hei das gehört dazu, das macht Spass das ist cool, das bekommst du dann auch wieder, dann ist es gegangen. Ich denke es ist abhängig vom ausgeprägten Behinderungsbild. Wie ausgeprägt ist der Autismus.

DM: Das Ding ist ja einfach das, dass ein Autist die Reize nicht richtig einordnen kann.

CW: Der Filter fehlt irgendwie.

DM: Ja, alle Reize sind ja gleichwertig. Wenn wir über die Strasse gehen ist für uns der relevante Punkt der Fussgängerstreifen. Das ist für einen Autisten nicht. Er sieht nicht nur den Fussgängerstreifen, er sieht 100 andere Sachen auch noch. Er kann nicht zuordnen, was ist jetzt relevant. Dort ist das Problem ja eigentlich. Das ist ja Autismus. Wenn man es hinkriegt eine Arbeitsstelle zu suchen, in einem Betrieb bei Gartenbau xy und man den Jugendlichen ständig vor neue Situationen stellt, dann ist es ein unheimlicher Stress für ihn grundsätzlich. Je länger er aber dort ist, je besser kommt er hinein oder und je flexibler wird er auch. Am Anfang sind es viele verschiedene Baustellen, man muss ihn immer wieder darauf vorbereiten

und immer wieder sagen oder aber mit der Zeit, je mehr das er in dem Betrieb ist, je einfacher wird es dann auch. Ich denke das ist einfach, ja da muss man schauen was für ein Jugendlicher es ist und es hängt sehr viel mit der Motivation zusammen dann.

CK: Das haben wir auch schon erlebt. Gerade in der Küche ist es so, gibt es viele verschiedene Posten. Und für die meisten Mitarbeiter ist es spannend, wenn man wechseln kann, wenn man verschiedene Bereiche sieht. Bei denen sagte man dann nein ist für sie nicht gut. Lange einen Posten, jeden Tag dasselbe. Das haben sie gern. Denn vielleicht, wenn es gut geht, nach paar Monaten, kann man vielleicht einen zweiten dazu nehmen. In diesem Sinn haben sie sich vielleicht schon umgestellt. Für Betriebe ist dies auch angenehmer. Aber es ist ihnen dann oft etwas, sie haben ein schlechtes Gewissen, er macht ja jeden Tag dasselbe, er kann ja nicht jeden Tag dasselbe machen. Braucht einen Wechsel. Aber das ist es genau was sie brauchen.

DM: Das ist genau das was sie suchen.

FG: Kann aber auch wieder ein Vorteil sein. Nämlich auch eine Chance für einen Betrieb. Als Beispiel: Etwas nicht persönlich nehmen. Wenn man etwas kritisiert lachen sie dir ins Gesicht hinein, völlig unangebracht. Durch das lernen die Mitarbeiter auch wieder. Alles eine Form der Kommunikation. Auch von uns auch wie bringst du das weiter. Wenn die Mitarbeiter das leben, entsteht eine ganz andere Stimmung. Ich glaube das machen sich Betriebe bewusst und auch gerne lassen sich darauf ein. Das ist eine Form von Änderung im positiven Sinn auch.

SA: Was macht ihr für Vorbereitungen für den Wechsel? Macht ihr da etwas Spezielles für den Autisten oder nicht? Ihr habt gesagt den Übergang, sonst noch etwas Spezielles?

FG: Viel Visualisiert arbeiten. Bahnticket, nicht sagen du musst dann und dann auf den Bus, es fängt bei der Planung der Reise an. Dass die Reise gut geplant ist, dass alles akribisch gut vorbereitet ist, mit Leuchtstift markiert, wenn möglich vorgängig den Weg abfahren, machen wir sonst auch, aber bei ihnen ist es regelmässig. Du machst die Vorbereitung intensiver. Dass sie ein Mäppchen haben, das sie mitnehmen können, wo sie die ganze Sicherheit vom geschützten Bereich mittragen an den neuen Ort können, dass sie etwas dabei haben. Das ist das Einzige, was man einen leichten Mehraufwand haben. Wüsste nicht was wir noch mehr machen.

CK: Vielleicht, wenn man das erste Mal in den neuen Betrieb geht, machen wir eine intensivere Vorbereitung. Vielleicht das Gespräch durchgehen, was könnte der Chef dich fragen, wie könntest du ihm antworten. Solche Sachen.

SA: Macht ihr auch wenn sie ins Praktikum gehen?

FG: Dort fängt es an genau. Das ist der erste Schritt. Richtig.

CK: Ja.

CW: Wir machen es. Gehst mit zeigst alles, alles anschauen, Chef, Mitarbeiter, etc.

FG: Wo trefft ihr euch, wo müsst ihr hin.

CK: Wir haben gemerkt, bei Autisten. L. wurde ins kalte Wasser geworfen und er wurde nicht vorbereitet. Dort klappt es jetzt überhaupt nicht. Jedoch bei einem anderen wurde die volle Vorbereitung gemacht und dort klappt es jetzt super.

...

CW: Ich finde auch, dass es dann passt, Praktikumsanbieter oder auch Chef mit Jugendlichen. Bei den einen kann es harmonieren und bei andern überhaupt nicht. Das sind Sachen, die man im Vorfeld nicht weiss. Es ist immer ein Ausprobieren.

SA: Bekommt ihr von den Arbeitgebern etwas mit über? Was erwarten sie? Haben sie zu hohe oder zu tiefe Erwartungen?

CW: Grundtugenden sollten funktionieren: Von Pünktlichkeit, anständig, kommunikativ in dem Sinn, dass sie sagen, wenn etwas ist oder nachfragen, wenn für sie etwas nicht klar ist. Da sind nicht unbedingt die Autisten bei denen dies nicht funktioniert.

DM: Ich denke, dass man den potentiellen Arbeitgeber vorbereiten muss. Die haben unterschiedliche Erfahrungen darin. Die einen etwas mehr und eben. Ich hatte auch ein schlechtes Gewissen, wenn sie immer am gleichen Posten arbeiten müssten. Dass man dort als Ansprechpartner bereitsteht und die Sicherheit vermittelt. Wenn es eine Frage gibt, auch sagt, kein schlechtes Gewissen haben, wenn er immer das Gleiche macht, das ist das was er sucht. Diese Schiene.

SA: Gab es schon, dass Arbeitgeber Vorurteile hatten? Zum Beispiel: Autist macht immer gerne das gleiche.

CK: Ja, ich weiss bei einem, der kam bei uns schnuppern. Er hat aber nicht die Lehre begonnen. Ich kenne den Chef gut, der vorher mit ihm gearbeitet hat. Dort hat irgendwann dann doch das Verständnis gefehlt. Man hat gefunden, ich habe dir doch das schon so viel Mal gesagt und so viel Mal gezeigt und es geht trotzdem nicht. Man fängt jeden Tag trotzdem von vorne an. Also er was auch wirklich ein schwacher. Ich glaube die Erwartung ist schon hier, auch verständlich eigentlich, dass es einfach irgendwann funktionieren muss.

FG: Wir hatten einmal Glück gehabt, das ist auch auf die Stärke bezogen des Jugendlichen. Wir hatten einen, der hatte unglaubliches Talent, das ist ja eben der Autist. Gewisse Stärke wo sie ihre Begabung haben. SS. hatte die Stärke, Pflanzennamen auswendig zu lernen. Und mit dem konnte man das Positive daraus ziehen, wie ein Roboter, er kann das perfekt. Dort hat dann der Chef auch die Erwartungen gehabt, dass er es auch wirklich kann. Dadurch hatte

er dann aber auch die Anschlusslösung bekommen. Das war Glück, dass er diese Ressource oder das Interessensfeld hatte. Wo er unglaublich stark war.

CW: Wo auch wirklich mit dem Beruf zu tun hatte.

FG: Richtig, Glück.

SA: Nach diesen Inselbegabungen sollte man ja auch nach der Theorie einen Beruf suchen.

CW: Das wäre ja der Idealfall.

DM: Was macht dann M. beim Betriebsunterhalt? Der müsste ja zur SBB?

SA: Genau oder Stromer. Aber sein Interessensfeld hat sich angepasst, an den Beruf.

CK: Ja das was ich auch noch erlebe, ist das was du gesagt hast, dass die Betriebe erwarten, dass die Jugendlichen selber kommen, wenn sie etwas haben. Das ist vielmals noch ein Problem. Die, die ich kenne, die Autisten, fressen es dann oft in sich hinein oder machen hinterrücks etwas, weil sie es vorne nicht sagen können. Die Chefs haben die Erwartung, komm wenn etwas ist, sag es mir, wenn etwas nicht passt. Das fällt ihnen schwer zu verstehen, dass sie dies nicht können.

FG: Nicht immer nachlaufen. Ist halt ein Mehraufwand.

CK: Ja genau.

SA: Der Erfolg bei der Integration, wenn ihr Jugendliche mit Autismus im Betrieb habt, könnt ihr sie 100% integrieren?

FG: Nein, Nein. Ist relativ gering. Ist auch sehr Ressourcen abhängig. Du hast stärkere und auch schwächere. Je nachdem wie es ausgebildet ist, ist die dauerhafte Integration relativ gering. Seit ich hier bin habe ich nur einen der wirklich noch auf dem Beruf integriert ist und arbeitet.

CW: Das ist ja auch eine Schwäche die man ihnen nachsagt. Die Ausdauer, das dranbleiben oder. Also jetzt ich glaube D. ist nicht ein typischer, denn er ist auch einer der immer repetitive Arbeiten gar nicht mag.

SA: Das ist bei uns aber auch. Keiner hat gerne die gleiche Arbeit. Wir haben vier Autisten.

CW: Genau. Irgendwann sagte er: Sie kann ich jetzt etwas anderes machen. Die Konzentration lässt nach.

DM: Darf ich mal fragen, wer sagt das, dass sie Autisten sind? Ist das eine Diagnose?

CW: Ja.

DM: Ich finde es relativ heiss, es sagen so viel, dass es ein Autist ist... Wir alle haben autistische Züge....

FG: Viele Diagnosen, die wir haben, sind eine Kombination. Teilautisten. Einfach autistische Züge. In welcher Form das dann ist ...

CW: Darum, ich gehe nie zu einem Praktikumsanbieter und sage, der hat das. Also ich sage wo sind seine Stärken und wo ist es schwierig.

FG: Darfst du rechtlich auch nicht.

CW: Aber ich sage nie, das ist ein Autist, der braucht das und das. Das würde ich jetzt nie so machen. Gerade auch wegen der Stigmatisierung, was Autist heisst. Wo bei Nichtfachleuten noch viel mehr ist, als bei Menschen, die sich damit auskennen. Dass es da ganz viele Facetten gibt.

FG: Das gibt es dann auch, das sind Behinderte und dementsprechend werden sie auch so behandelt. Wenn sie es wissen. Autisten, Extrembeispiel, sie gehen das nachschauen und dann haben sie den Stempel. Sie wollen ja nicht so behandelt werden.

SA: Es gibt auch Autisten, die das dann als Strategie benutzen. Ich bin Autist, ich kann das nicht.

CK: Das finde ich schon noch einen guten Punkt was du sagst, weil wir schon Dossiers erhalten haben, wo drin steht, wo ich bis heute nicht weiss wo hier der Autismus sein sollte. Klar hat es Züge, aber für mich ist es dann nicht so verständlich.

DM: Ich hatte schon viele Dossiers auf dem Tisch, wo ich sagen musste, da hat ein Arzt im Alter von drei oder vier Jahren von dem Jugendlichen eine Diagnose gestellt. Diese Diagnose ist dann einfach dringeblichen. Ich kenne jetzt D. nicht wirklich aber auf mich wirkt er nicht autistisch.

CW: Ich finde auch ja.

CK: Ich denke, er hat eine Lernbehinderung oder irgendwo das sozialverhalten Defizit.

SA: Es gibt auch Mischtypen.

DM: Ich kenne viele Autisten, weiss auch was die typischen Dinge sind, aber viele, die ich gesehen habe, wo Autismus drinsteht, beginnt man mit TEACCH. Dann beginnt man noch mit diesen Leuten, die die Diagnose Autismus haben, mit TEACCH an zu arbeiten. Und dann muss ich sagen okay. Der andere schlägt dir fast eins, weil es ihn nervt. Das macht man dann einfach aufgrund einer langen gestellten Diagnose. Autisten sind die besten Programmierer.

Ein normaler Mensch kann das nicht. ADHS sind auch gut im Computerprogrammieren. Können sich in Details verlieren wo jeder andere aushängen würde.

SA: Wo seht ihr die Chancen im Arbeitsmarkt für die Jugendlichen mit Autismus?

DM: Alle Strukturierten Stellen, überall wo man strukturierte Arbeitsplätze hat, Serienarbeiten, teilweise Förderbandarbeit für die Schwächeren.

FG: Schnelle sichtbare Erfolgserlebnisse. Branchen, wo dies gegeben ist.

CK: Wo sie ins Detail gehen dürfen. Wo nicht nur Stress und schnell schnell fertig sein ist.

CW: Wo sie Raum haben. Genau.

DM: Arbeitgeber, der Verständnis hat für diese Krankheit, vielleicht auch gewisse Interessen irgendwo vorhanden ist. Sich darauf einzulassen.

FG: Allgemein Nischenarbeitsplätze und nicht schnell in einen geschützten Arbeitsbereich. Dass sie sich weiterentwickeln können. Ein Zwischending, wo sie üben können, viel Übungsfläche haben.

CW: Das, was wir vorher gesagt haben, wenn sie Ressourcen haben, möglichst nahe eine Arbeitsstelle finden könnten und in dieser Branche sein können.

SA: Habt ihr Wünsche an die Jugendlichen oder an die möglichen Arbeitgeber, was euch die Integration erleichtert?

DM: Ein Wunsch wäre eine Offenheit vom Arbeitgeber bezüglich ...

FG: Weniger Vorurteile haben, Bereitschaft für einen kleinen Mehraufwand zu haben. Gesellschaftlicher Wunsch, der Leistungsdruck, welcher so enorm ist in jeder Branche, dass man den bremst. Aber das ist ein riesen Thema, den können wir nicht beeinflussen.

CW: Was ich sehr hilfreich finde von Praktikumsanbietern, ist eine differenzierte Rückmeldung, die Beurteilungen. Das hilft uns enorm, um zu sehen, wie funktioniert der Jugendliche in einem anderen Setting. Wenn das differenziert wiedergegeben wird hilft das. Oder auch Sachen, wo man sieht, ah ja genau das gleiche Thema war dort auch, ist nicht nur bei uns so. Das finde ich sehr hilfreich.

FG: Nicht immer sagen: Machen sie nicht extra. Je nach Ausprägung, dass das Verständnis halt da ist. Das macht er extra der böse.

SA: Dann danke ich euch vielmals für das mitmachen. Möchte noch jemand etwas sagen?

CW: Dürfen wir die fertige Arbeit sehen?

Gruppendiskussion mit Jugendlichen, die von Autismus-Spektrum-Störung betroffen sind

DL: Mitarbeiter im Gartenlandschaftsbau (Integration war noch nicht erfolgreich)

KB: Auszubildender in der Zierpflanzengärtnerei (sollte im Sommer 2019 integriert werden)

MB: Auszubildender im Betriebsunterhalt (sollte im Sommer 2019 integriert werden)

LW: Auszubildender im Betriebsunterhalt (sollte im Sommer 2019 integriert werden)

SA: Moderation

Begrüßung und Erklärung der Bachelorarbeit und dem Grund der Gruppendiskussion

SA: Wenn ihr einmal im ersten Arbeitsmarkt arbeitet, was erwartet / wünscht ihr euch von einem Chef?

DL: Ich erwarte vom Chef, dass ich mit ihm gut zusammenarbeiten kann und dass ich mich so gut wie möglich integrieren kann. Und ja.

MB: Also ein Chef, der Verständnis zeigt für die Krankheit, dass man etwas anders tickt als die anderen. Bei mir ist es jetzt in der Mittagspause, da brauche ich meistens meine Ruhe, da liege ich einfach auf eine Wiese, einfach meine Ruhe vielleicht noch mit einem Kollegen, damit ich abschalten kann. Das brauche ich einfach sonst drehe ich durch.

SA: Dass du eine Ruhezeit hast.

MB: Ja.

SA: L. und K. was erwartet ihr? Wenn ihr jetzt eure Chefs sieht, was hättet ihr gerne so oder eben anders?

LW: Schwierige Frage.

SA: Was findest du gut an deinem jetzigen Chef in der Lehre?

KB: Fällt mir jetzt nichts ein. Habe zwei Chefs, da kann ich gerade nicht sagen.

SA: Was erwartet ihr von einem Chef, sie erwarten von euch, dass ihr pünktlich kommt, dass ihr gut arbeitet, etc.

KB: Dass man mich gut einteilt, dass man mir die Aufträge gut erteilt. Mehr Respekt zeigen, nicht jemand zusammenschnauzen, nur weil man gestresst ist. Auch freundlicher Umgang.

SA: Was müsste ein Chef machen, damit ihr euch wohlfühlen könnt am Arbeitsplatz?

DL: Ruhig sein, normal tun, ruhig sein und nicht so stressen. Man muss vorwärts machen und mitmachen. Wenn ich dann wirklich muss und wenn ich mit Herr S. zusammenarbeite, das geht gar nicht (sehr strenger Vorarbeiter).

SA: Aus welchem Grund geht es denn nicht?

DL: Er macht mich einfach nervös, ich fühle mich bei ihm unsicher und er wird schnell hässig, wenn ich ihn etwas frage. Ist das richtig und dann ja...

SA: Das hättest du lieber anders?

DL: Ja, das ist nur bei ihm so.

SA: Du erwartest also, dass jemand ruhig bleibt und nicht immer stresst? Dich schon zu der Arbeit führt aber nicht zusammenscheisst, wenn du nicht gleich vorwärts machst. Und wo du nachfragen gehen kannst?

DL: Ja. Also es hat ein gutes Beispiel gegeben. Ich musste eine Maschine an den Lieferwagen binden. Ich wusste nicht wie das am besten gehen könnte. Er hat mich dann zusammengeschnauzt und gesagt, D. du bist jetzt schon zwei Jahre hier. Ich habe aber die Maschine noch nicht viel gebraucht und mich nicht so darum gekümmert. Ich habe es ihm erklärt. Er ging es dann «Täterlä» zum Chef. Das habe ich nicht toll gefunden. Ich meine, er könnte es mir ja zeigen, wie es geht. Sind so Sachen.

SA: Bei euch, wie fühlt ihr euch wohl beim Arbeiten?

MB: Ich fühle mich jetzt wohl. Das Problem bei mir ist, wenn man mir die Sachen nicht genau erklärt, wenn ich nachfrage, weil ich unsicher bin, ist es nicht einfach Nachfragen aus unerklärlichen Gründen, sondern einfach, weil ich es noch einmal genau erklärt haben möchte. Und wenn man dann gerade angeschnauzt wird oder ja das weißt du doch, wie auch immer... Ich möchte einfach noch einmal nachfragen, zum sicher gehen, dass ich nicht etwas Falsches mache.

SA: Dass du weißt, du kannst immer fragen gehen? Dass du nichts Falsches machst.

MB: Das macht es für mich extrem schwierig, dann mache ich einfach irgendwas, wenn es mir nicht genau erklärt wurde. Dann ist es meistens das Falsche und dann ist der Chef wieder nicht zufrieden und es gibt mehr Ärger. Teufelskreis.

DL: Ja, als ich mit Herr S. zusammengearbeitet habe, er hat eine mega schnelle Sprache, dann verstehe ich es und ich möchte ihn als Bestätigung, was ich verstanden habe, es wiederholen. Dann sagt er zu mir, D. was habe ich gesagt? Dann sage ich so bei mir im Kopf drin, das hat er gesagt, dann mache ich das. Und dann sagt er, also es gibt immer etwas was nie stimmt. Es ist nur bei ihm so. es ist einfach die Unsicherheit die ich habe.

SA: Du wünschst dir, wenn du einen anderen Chef hättest, dass das nicht so ist. Dass du weisst, woran du bist.

DL: Ja.

MB: Eine solche Unsicherheit hatte ich auch schon.

SA: Bei euch L. und K.? Wie müsste ein Chef sein, damit du dich wohl fühlen kannst bei der Arbeit? Wie fühlst du dich wohl bei der Arbeit?

LW: Ja.

SA: Was müsste Herr J. (Chef) machen, damit du dich wohlfühlen kannst? Was findest du bei Frau A. besonders gut?

LW: Schwierig. Wenn er es besser machen würde.

KB: Wenn ich ehrlich sein darf, einer, der mehr Herz zeigen würde. Wie gesagt, nicht gerade zusammenschnauzen oder wenn jemand, zum Beispiel ich nicht so schnell bei der Arbeit ist, dass man das respektiert und Zeit lässt. Ja und einer, mit dem man gut reden kann falls man Probleme hat.

SA: Jemand, der dich versteht. Dir Zeit lassen kann damit du deine Arbeit gut machen kannst und wo du dich mitteilen kannst.

KB: Genau.

SA: Wo seht ihr Probleme bei euch? Wenn ihr in ein Praktikum gegangen sind, wo hattet ihr Probleme? Wo hattet ihr Schwierigkeiten?

MB: Bei mir sind es die Ticks, die ich habe. Sie sind weniger geworden aber das macht es einfach mit mir. Das kann ich nicht beeinflussen. Hat manchmal mit Aufmerksamkeit zu tun. Ist weniger geworden. Die Ticks die man hat, die kann ich sehr schlecht unterdrücken. Die kann ich nicht abschalten.

SA: Dort siehst du das Problem?

MB: Ja.

SA: Welche Hürden habt ihr denn?

MB: Kommunikation. Dass er etwas von mir verlangt im Praktikum, wo ich zum Teil dann falsch mache, weil ich es falsch verstanden habe. Missverständnisse gibt es. Aber dass er es mir wirklich genau erklärt. Und das Vertrauen, dass ich es kann. Vertrauen ist wahrscheinlich eine wichtige Sache. Bei meinem Praktikum im Schulhaus dort ist es manchmal so ohne Vertrauen.

SA: L. bei dir? Bei dir im Praktikum läuft es nicht so gut. Bei deinem letzten aber schon. Was ist der Unterschied? Wo ist das Problem bei Herr G.?

LW: Ja.

SA: Weil du etwas falsch machst oder weil er dich nicht versteht?

LW: Ich bin das Problem bei ihm. Er findet, ich arbeite zu langsam.

SA: Das Problem von deiner Seite, dass du zu langsam arbeitest und dich ablenken lässt?

LW: Ja. Ablenken.

DL: Habe auch schon Sachen von Herr G. gehört, möchte ich nicht hingehen.

SA: K. und D. wo seht ihr bei euch Hürden, wenn ihr ins Praktikum geht?

DL: Kommunikation mit den Menschen ist kein Problem. Bei mir ist es die Ausdauer. Regelmässiges Tempo. Ich kann den ganzen Morgen lang schnell arbeiten und gut mithalten und am Nachmittag bin ich einfach langsamer. Das ist einfach die Ausdauer bei mir. Ich bin halt einfach etwas schläfrig und ich kann das nicht einfach abschalten und bin eher gegen den Nachmittag schläfrig. Aber sonst ja. Ja genau es ist halt einfach die Ausdauer. Kommunikation nicht.

KB: Ich kann ehrlich gesagt nichts sagen. Im Praktikum war ich einmal aber dort gab es keine Beschwerden.

SA: Wenn du hier arbeitest, wo hast du Probleme? Du hast mir einmal etwas gesagt?

KB: Ich kann den Menschen nicht in die Augen schauen, das ist das Problem. Bei den einen okay, da kann ich es aber nicht bei allen. Bei den anderen habe ich ein bisschen Mühe, bei denen ich nicht gut kenne.

SA: Wenn ihr einen Arbeitgeber aussuchen dürft, was hättet ihr für Wünsche? Was muss er haben?

DL: Er muss einer sein wie Herr T. (Vorarbeiter, der sehr nett ist). Mit ihm bin ich immer gut ausgekommen. Er ist selber sehr nett.

SA: Was hat das für einen Grund, dass du mit ihm gut auskommst?

DL: Er hat eine Art. Wir haben uns einfach gut verstanden.

MB: Eher jemand wie Frau K. (Vorarbeiterin).

SA: Was macht sie speziell?

MB: Sie ist lustig, mag einen Spass verleiden oder so. Wenn ich einen Witz mache dann findet sie es lustig und ist nicht so stur. Bis mal ruhig, arbeite mal. Ja sie gibt mir keinen Schuh in den Arsch. Jemand, der vielleicht auch einmal auf einem eingeht oder so. Einer, der mich nicht zusammenscheisst.

SA: Und ihr? Eure Wünsche an einen möglichen Chef?

KB: Was soll ich da sagen? Einer, der Respektvoll ist, der Humor versteht. Ja das wäre das einzige. Wo auch einfach herzlich, Freundlichkeit zeigt.

SA: Ihr wart schon einmal in einem Praktikum. Wo seht ihr dort die Probleme? Wo seht ihr Unterschiede zum geschützten Arbeitsplatz zum ersten Arbeitsmarkt, dem Praktikum?

MB: Sie erwarten von einem viel mehr und auch Leistungen, die ich zum Teil nicht erbringen kann. Sie erklären es einem hinten durch und man müsste dann etwas machen obwohl man nicht richtig oder nur flüchtig instruiert wurde. Mach mal so oder so. ich brauche eine genaue Erklärung, sonst kommt es nicht gut. Machst du mal zum Beispiel da Lampe. Kann sein, dass ich die ganze Lampe herunterhole, weil es mir nicht genau erklärt wurde. Wenn man sagt, M. Lampe, dann weiss ich nicht, Lampe wechseln, Lampe abstauben, Lampe herunternehmen. Keine Ahnung.

LW: Geschwindigkeit bei mir. Arbeitgeber erwartet zu viel von mir. Dass ich schneller arbeite, als ich normalerweise kann.

DL: Als ich das letzte Mal im Praktikum war hat der Arbeitgeber gesagt, dass ich die Leistung bringe, die er erwartet hat. Ich kann sie bringen, ich müsste mich einfach eingewöhnen. Man muss selbständiger arbeiten. Arbeitet immer mit dem Lehrmeister zusammen. Man kann Überstunden machen.

SA: Hast du keine Probleme mit den ungleichen Arbeitszeiten?

DL: Nein.

MB: Ich auch nicht.

DL: Bei uns im Höfli werden die Pausenzeiten auch nicht immer eingehalten.

LW: Ich habe auch keine Probleme damit. Ich habe im Praktikum nicht immer die gleichen Arbeitszeiten.

MB: Wenn ich einmal hinhocken darf, ist es mir auch egal. Lange Arbeitszeiten.

DL: Was ich im Praktikum erlebt habe ist, dass ich Überstunden gemacht habe und dann die auch einziehen durfte. Dann hatte ich sonst einmal frei.

SA: K. hattest du Probleme im ersten Arbeitsmarkt?

KB: Wie soll ich sagen, der Vorarbeiter war etwas zu friedlich. Wenn ich etwas falschgemacht habe, aah ist halb so schlimm, mach dir keinen Kopf, kann passieren.

SA: Das hast du nicht gut gefunden?

KB: Doch eigentlich schon, nicht so Stress.

DL: Man ist einfach viel flexibler dort. Von den Arbeitszeiten her. Wenn man zum Beispiel nicht so viel zu tun haben dann können wir nach Hause gehen. Man macht Mittagspause 10 Minuten später oder so.

MB: Ich finde es doof, dass man am Mittag bis um 12:30 Uhr im Esssaal bleiben muss.

KB: Also ich hatte mit Vorarbeitern keine Probleme. Weder mit dem Chef noch mit den Mitarbeitern.

SA: Du warst in einem Praktikum oder?

KB: Ja in einem einfachen. Alle frisch und fröhlich.

LW: Das hätte ich auch gerne.

SA: Wo seht ihr Chancen bei euch? Wo seht ihr euch einmal bei der Arbeit? Wenn ich euch eine Arbeitsstelle suchen sollte, wo seht ihr euch? Oder eure Chancen?

DL: Ich habe zwei Wochen auf dem Friedhof gearbeitet, das hat mir sehr gut gefallen. Dort war ich, M und L. (zwei weitere Lehrlinge vom Höfli), haben wir zu dritt gearbeitet. Die Atmosphäre ist dort mega angenehm. Man ist immer am gleichen Ort. Ich habe nicht immer einen Wechsel. Das macht mich auch müde.

SA: Hattest du da Mühe, mit den Wechseln?

DL: In den ersten Wochen schon. Das stresst mich nicht, aber es macht mich müde. Ich habe mich daran gewöhnt.

SA: Wenn du am Morgen zur Arbeit kommst, musst du am Abend vorher schon wissen wohin du am nächsten Tag gehst oder reicht es dir am morgen früh?

DL: Wäre schon schön, wenn sie das so könnten. Das ist eben das gute als Friedhofsgärtner, du weißt genau was du morgen machen musst. Dann geht man beruhigt ins Bett. Ich gehe jetzt schon auch beruhigt ins Bett, normal. Aber es ist schon blöd am Morgen. Man steht am Morgen planlos dort. Es ist schon nicht so cool.

SA: Wenn es am Mittag eine Planänderung gibt, macht dir das nichts?

DL: Nein, das stört mich nicht so. Klar, ich wäre vielleicht lieber mit dem mitgegangen aber ich habe kein Problem. Ist halt so.

MB: Ja, zum Beispiel, wenn jetzt, für mich ist wichtig, ein gewohntes Umfeld zu haben und nicht zu viele Wechsel. Wenn ich später beginne zu arbeiten, dann gerne auf einem Fussballplatz mit einem Clubhaus, wo ich selber arbeiten kann. Schon unterschiedliche Arbeiten. Wechsel in den Gartenbau, Wildstauden und Betriebsunterhalt macht mir Mühe. Dort sind immer neue Menschen und anderes Umfeld. Im Gartenbau, die vollgestopften Autos. So hätte ich einen festen Arbeitsort. Oder wenn ich jetzt du wärst verantwortlich fürs Fussballclubhaus. Dass ich dann das mache.

SA: Zukünftige Arbeitsstelle?

MB: Ja in einem Stadion.

SA: Grosses oder kleines Team?

MB: Kleines Team

DL: Lieber ein grosses Team. Dann hast du bei den Kollegen eine grössere Auswahl.

SA: K. und L. bei euch? Wo sieht ihr euch bei der Arbeit? Chancen? Wo würdest du gerne arbeiten gehen?

LW: Hauswart in einem Schulhaus. Team oder alleine. Das spielt keine Rolle.

KB: In eine andere Zierpflanzengärtnerei arbeiten gehen. In der Nähe, wo ich wohne. Das Reisen geht mir langsam auf den Keks.

LW: Auf den Keks.

SA: Wo seht ihr die Positive Sachen im ersten Arbeitsmarkt? Das gute und schöne?

DL: Flexibler und selbständiger Arbeiten.

MB: Positives wäre für mich, wenn ich ein Ding hätte, wo ich arbeiten könnte. Dass es sauber ist und ich eigene Verantwortung hätte. Dass mir niemand hineinredet. Dass ich dort meine Arbeit habe und ja. Kleines Team, zwei drei Leute. Dann ist das kein Problem.

KB: Nicht zusammenscheissen, dass sie es locker sehen. Wenn ich eine Arbeit mache, ich kann es verstehen, wenn etwas fix fertig sein muss. Aber einfach sagen komm komm mach schnell, aber man ist nicht so schnell. Ich brauche manchmal auch einfach meine Zeit. Ich kann schon schneller machen, dann ist einfach das Problem, dann wird es nicht schön. Bei mir muss es immer perfekt genau sein.

LW: Neue Sachen lernen und kennenlernen ist positiv.

SA: Wer müsste euch unterstützen, damit ihr eine gute Arbeitsstelle finden könntet? Wie müsste man euch unterstützen, damit ihr etwas findet?

SA: Von wem erwartet ihr, dass er oder sie euch helfen würde?

DL: Ganz klar Herr R., der für die Integration zuständig ist bei uns.

MB: Ich bräuchte vor allem Unterstützung, wenn man mich irgendwo anstellt, bis das alles gemacht ist Papierkram, etc. mit dem ganzen Bewerbungskrimskrams hätte ich Mühe.

SA: Wer soll dir dabei helfen?

MB: Jemand, der drauskommt. Eltern und Arbeitsbereich.

SA: L. du wolltest etwas sagen.

LW: Nein.

SA: Wer soll dir helfen?

LW: Meine Mutter.

SA: Sonst niemand?

LW: Nein. Jemand der drauskommt. Mehrheitlich meine Mutter.

KB: Wer mir hilft für eine Lehrstelle oder wie?

SA: Wenn du hier deine Lehre fertig hast, brauchst du eine Anschlusslösung. Wenn das in den ersten Arbeitsmarkt ist, von wem erwartest du Hilfe, dass sie dir helfen eine Stelle zu finden?

KB: Vorarbeiter, Eltern, IV.

SA: Was müsste ein Sozialpädagoge, Herr M. zum Beispiel, machen, dass ihr integriert werden könntet? Beispiel.

MB: Dass sie mir dabei helfen, weil ich habe keine Ahnung wie man das macht. Bewerben, Vorstellungsgespräch, mitkommen.

SA: Eine Zwischenfrage, wenn ich euch mitnehme und sage: Hier arbeitest du heute und dann gehe ich wieder. Oder wäre es besser, wenn ich euch mitnehme, wir gehen schauen, die Gebäude, den Chef, die Mitarbeiter und arbeiten gehen wir dann am nächsten Tag?

MB: Lieber die zweite Variante.

LW: Mich haben sie einfach hingestellt. Das hatte ich nicht gerne. Lieber zuerst kennenlernen und schauen. So ist es aber auch gegangen.

DL: Man lernt sich ja schon auch kennen mit der Zeit.

KB: Ich verstehe nur spanisch unter dieser Frage.

SA: Wiederholt die Frage anders.

KB: Beim Ersten hätte ich eine Krise, dann eher das Zweite.

DL: Es würde mich nicht so stören aber lieber das Zweite.

SA: Nochmal zurück zum Anderen. Was müsste ein Sozialpädagoge machen, damit ihr euch gut auf einen neuen Arbeitsort einlassen könntet?

DL: Er könnte mit mir dorthin fahren und Vorstellungsgespräch machen und dann den Arbeitsplatz anschauen und dann ja.

SA: Das würdest du von ihm erwarten?

DL: Ja dann könnten sie mich am nächsten Tag gleich dorthin bringen.

SA: L. was erwartest du von deiner Mutter?

LW: Das gleiche.

KB: Auch mit Vorarbeiter, der für die Integration oder wie das heisst. Ich hätte zuerst gedacht, den Betrieb, dem Chef hallo sagen, sich gegenseitig vorstellen, wie es dort ist, was abläuft.

SA: Wenn ihr mit der Lehre fertig seid, würdet ihr gerne direkt danach am neuen Ort beginnen oder soll das langsam passieren. Mal einen Tag arbeiten und dann wieder zurück ins Höfli und dann immer mehr am neuen Ort arbeiten.

KB: Das Erste.

MB: Würde zuerst ein Praktikum machen um es etwas kennenzulernen. Ein paar Tage Arbeiten gehen und dann darüber schlafen und dann definitiv.

LW: Wie beim Praktikum. Hineinschmeissen.

SA: Vor was habt ihr am meisten Respekt?

MB: Dass sie einem nicht gerade nach dem ersten Arbeitstag hinausschmeissen. Allgemein Respekt vor den Leuten. Das sie sagen hei du weiss nicht was. Respekt vor andern ist mir wichtig.

SA: Vor was ist euch noch etwas ungeheuer, wenn ihr vom ersten Arbeitsmarkt hört?

KB: Freundlichkeit vor allem vom Bigboss.

SA: Vor was hast du Respekt/Bammel? Unangenehmes?

KB: Es geht darum, zuerst alles kennenlernen, Leute kenne ich noch nicht. Paarmal den Namen sagen. So ist es bei mir manchmal.

DL: Wenn ich mir so Gedanken darüber mache, dann sind meine Gedanken eher so, wie sind die Leute, wie reden sie mit mir, wie rede ich mit ihnen, wie ist der Umgang dort? Das sind so meine Gedanken.

SA: L. bei dir?

LW: Ich weiss die Frage nicht.

SA: Wiederholt die Frage.

LW: Respekt habe ich vom Zusammenschiss. Dass mich jemand zusammenscheisst bei der Arbeit. Das war im Praktikum so, weil ich mit der Maschine nicht aufgepasst habe.

DL: Dann ist es ja klar.

LW: Mit dem Flambiergerät.

SA: Bedankt sich und schliesst ab. Möchte noch jemand etwas sagen?

KB: Wenn ich noch kurz erzählen darf, ist mal so, ich möchte keinen Namen nennen nichts. Es war mal so dass es geheissen hat, ich muss kurz giessen gehen und unterdessen dieses und jenes machen. Okay schön und gut. Paar Minuten später habe ich etwas nicht mehr gewusst, dann bin ich fragen gegangen. Dann hat es geheissen wieso konntest du mich nicht früher fragen oder wieso hast du es nicht aufgeschrieben? Da habe ich gedacht was soll das, wenn ich eine Frage habe dann darf ich fragen. Und wenn ich nicht mehr nachkomme soll ich es aufschreiben. Es hat mir nicht gefallen. Vor allem, was mich erst recht aufgeregt hat, als es später geheissen hat, so du musst das machen und zwar jetzt. Ich habe es zwar gemacht aber einen Tag später bin ich dann reden gegangen mit anderen Vorarbeitern zusammen, weil das so nicht gegangen ist. Dann gab es ein Gespräch unter ein paar Augen. Ich mag es nicht, wenn man so mit mir redet.

SA: Das ist gut, wenn du es dann auch meldest.

LW: Ich weiss dann nicht wohin damit.

KB: Alles mit Anstand.

MB: Was bei mir wichtig ist. Man muss wissen, dass man jemand hat mit einer leichten Beeinträchtigung. Und dass man dementsprechend auch handelt.

SA: Mir kommt da noch eine Frage in den Sinn. Erwartet ihr von mir, wenn ich eine Stelle für euch suche, dass ich dem Chef sage, dass ihr Autismus habt?

DL: Nein. Ich möchte es selber sagen.

LW: Halbwegs. Dass ich eine Beeinträchtigung habe aber nicht was.

KB: Ich würde es erzählen und ein paar Tage später sieht der Chef sowieso wie man ist. Da hat er dann Verständnis.

MB: Das man sagt, die Person hat eine Beeinträchtigung, damit er vorbereitet ist. Nicht das er dann denkt, wieso klappt das nicht. So meine ich. Muss ja nicht sagen er hat das und das und weiss der Geier was.

SA: Ich finde, die Chefs haben ein Vorurteil, wenn ich sage er hat Autismus. Ich sage, er kann das und das kann er nicht.

KB: Auch der Chef beim Praktikum, wo ich dort war, der war genauso, wie der Mitarbeiter gewesen. Das war gut, das war gut, das war naja nicht so schlimm, kann ich gelten lassen. Was ist das? Ist das ein Happycamp oder eine Arbeitsstelle?

SA: Gut danke. Schliessen wir ab.

Gruppendiskussion mit möglichen Arbeitgebern

FZ: Gartenbau, selbständig

BF: Hauswart Schulhaus

DH: Hauswart Schulhaus

JG: Gärtner, angestellt

SA: Moderation

Begrüssung und Erklärung der Bachelorarbeit und dem Grund der Gruppendiskussion

SA: Wenn ihr hört was Autismus ist, würdet ihr einen Betroffenen in eurem Betrieb einstellen?

FZ: Bei uns sowieso nicht, denn ich und meine Frau arbeiten zusammen. Wir wollen klein bleiben, darum sage ich nein. Kommt nicht in Frage, egal welche Person. Wir wollen klein bleiben.

SA: Wenn du einen einstellen würdest, würdest du einen Jugendlichen mit Autismus nehmen oder nicht?

FZ: Dann muss ich in der Privatwirtschaft überlegen, wie schlimm die Krankheit ist. Ich würde sagen ja und nein. Wenn ich jemanden alleine schicke zu einem Kunden und es ist ein schlimmer Fall, dann wenn ich retour komme ist es verkehrt gemacht oder. Ja.

JG: Und der Kunde spricht ja auch.

FZ: Ja und dann hat er kranke Menschen der Mann oder. Direkt gesagt. Es ist so. Entweder, wenn jemand in der Gemeinde arbeitet, kann man eher ein Auge zudrücken, aber in der Privatwirtschaft ist es Privatkundschaft oder. Das ist nicht meine Meinung aber die Meinung der Kundschaft, die zeigt das so. Wenn ich ein Fehler mache, dann muss ich es zugeben und reparieren oder was auch immer, wenn ich ein Seich mache, etwas kaputt. Dann muss ich mit dem Kunden sprechen und sie können dies ja nicht so gut. Sie sagen es vielleicht nicht einmal mir, wenn etwas schief geht. Und ich habe schon gesagt, mit diesen Leuten bin ich ganz natürlich, ganz normal, als hätten sie nichts, wie jeder andere auch. Ich tu nichts dergleichen. Und ich glaube das ist ein guter Draht. Dass ich nichts dergleichen tue. Ganz wie normal. Ich merke schon, dass er manchmal überschnappt, im guten oder schlechten Sinn. Aber ich tu nichts dergleichen. Den Menschen so nehmen wie er ist und ihn respektieren. Oder. Und zwischendurch auch loben, Blumen schenken. Aber auch auf die Finger schlagen, wenn es nötig ist. Ist so ein Spiel. Das muss sein. Mit jedem anderen auch. Nichts dergleichen. So wie es ist.

DH: Ja. Ob er es schätzen kann oder nicht ist das andere.

FZ: Wie meinst du das?

DH: Ob er es schätzt, wenn du ihm Blumen schenkst oder er merkt, wenn man ihn zusammenscheisst.

JG: Das kommt oft nicht an. Das merke ich auch wenn ich starke habe im Praktikum. Dann kannst du drei vier Sachen sagen, hol mir in der Gärtnerei das und das. Und jetzt bei einem der sehr schwach ist, sagst du zwei Sachen. Sage ich, du häng den Schlauch ab und den Schlauch aufwickeln und den Wagen versorgen. Ich kann dir garantieren, das war nicht so. Der Schlauch war ein Teil auf dem Wagen aufgewickelt, Teil hinterm Wagen und der Wagen ist an einem anderen Ort gestanden. Wenn ich dann sage, du L. also ich habe gesagt Die drei Sachen sind schon zu viel. Weil er schon von hier loslaufen muss, nach hinten, und dann die Arbeit machen muss. Wenn du ihn beobachtest, überlegt er sich, was hat Herr G. gesagt was muss ich machen.

DH: Aufschreiben lassen.

JG: Haben wir schon versucht, die Einen sind schriftlich so schwach oder. Dass dann das andere noch ist, dass sie nichts korrekt aufschreiben, das ist das nächste. Ich muss überlegen was ich aufschreiben muss und ich muss noch überlegen was Herr G. gesagt hat. Und das dritte dann was ich machen muss geht dann völlig unter. Dann kommt er nach 10 Minuten dahergelaufen und fragt nach, was er machen muss. Das sind die Einen. Aber es gibt die Anderen, die laufen einfach davon und sagen, jaja ich habe es gemacht.

DH: Das wäre genau bei mir momentan der Grund, dass ich keinen einstellen würde. Man muss alles nachkontrollieren. Der Aufwand wäre noch grösser, als wenn diese Person gar nicht hier wäre. Erstens erklärt man es, man geht es nachher kontrollieren und machst es schlimmstenfalls selber noch. Das heisst, du brauchst eine Grösse vom Betrieb, der dies zulässt.

FZ: Es ist schwierig. Früher waren wir zehn gute Gärtner und Institutionen gab es noch nicht, sie waren bei uns im Team. Integriert. Wir wurden schlechter. Wir haben nichts besser gemacht für sie. Trotzdem sind die Institutionen gut, weil es nichts Besseres gibt. Aber besser wäre die Privatwirtschaft für jeden von diesen Jungen. Ganz klar.

Alle: Ja.

SA: Das wäre ja auch das Ziel.

FZ: Ja. Ja. Ja. Ich sage ganz offen oder. Ja.

SA: Bei dir läuft es doch gut mit M. oder B.?

BF: Eben, das Problem ist eben, er ist wie ein Lehrling. Dort brauchst du Zeit, nimmst du dir Zeit, das rechnest du auch so ab. Er läuft mit dir mit oder macht etwas, wo du immer nach bist. Aber wenn du einen einstellst, erwartest du viel mehr. Erwartest Selbständigkeit, du hast Arbeitsablauf und dann, wenn ich das immer nachkontrollieren muss neben bei, neben dem anderen. Das geht nicht. Sie müssen selbständig sein. In unserem Job sowieso. Selber die Arbeit sehen und auch die Abläufe sehen. Wenn sie dann plötzlich in einer anderen Welt drin sind und das vergessen oder nicht mehr weiterwissen, das geht bei uns nicht. Als Lehrling oder als Praktikant, das kann gehen. Aber nachher in der Berufswelt nicht mehr. Kommt darauf an wie schlimm die Krankheit ist. Das kommt sehr darauf an.

JG: Das ist ja auch so ein Punkt, das merken wir bei unseren Praktikanten. Bei uns ist es eher noch etwas geschützter Rahmen. Ich bin nicht der voll offene Arbeitsmarkt. Ich kann ein wenig das Gas herausnehmen, wenn ich merke, es geht nicht mehr. Dann kann ich sagen, dann machen wir das nochmal und nochmal und wie oft auch immer. Bis ich keine Geduld mehr habe und merke, es geht einfach nicht mehr. Aber es ist so, dass es auch nach aussen hin eine Optik abgibt. Da haben wir das Problem bei uns, dass wenn der Praktikant hier ist, viele wissen das schon auch. Das sind Menschen mit Problematiken, aber wir haben eine Klientel an Patienten die zu uns kommen, um sich zu erholen. Wir haben viele Besucher und Gäste, die im Café sitzen. Folgendes ist dann, Praktikant xy setzt sich hin zum Unkraut jäten. Irgendwann vom Sitzen wird es dann zum Liegen. Er liegt dann auf dem Boden zum Unkraut jäten. Irgendwann kriege ich dann das Telefon, was der da draussen macht. Ich gehe dann raus und muss das erst mal klären. Und das anderen Leuten zu vermitteln, dass dies ein Praktikant ist, der kein fauler Siech ist, der hat das nicht anders gelernt oder hat nicht studiert oder kann nicht nachdenken. Und wenn ich es den Praktikanten sage, da hat es überall Fenster, alle Menschen schauen euch zu. Ihr müsst schauen, was ihr macht. Das verstehen viele nicht. Da habe ich dann das Problem. Ich muss das vor anderen vertreten, was macht er da. Er hat sich hingelegt. Dann sag ich du kannst eine Zigarette rauchen, wenn du im hintersten Garten bist zum Arbeiten aber nicht vor dem Haupteingang. Wo immer der Chefarzt vorbeiläuft. Und er raucht und giesst mit der Brause, dreht sich um und der nächste der vorbei läuft ist von oben bis unten nass. Ja da kannst du dir vorstellen was ich für ein Telefon habe. Das ist für viele Leute zum Vermitteln, zum Sagen das sind Praktikanten, das ist ein Autist, der checkt dies nicht oder er weiss es nicht besser, er kanns nicht besser. Oder andere Praktikanten. Das finde ich ist immer schwierig. Und noch schwieriger ist finde ich, wenn du draussen bist im Privatbereich bei Privatkundschaft, dass das so zu erklären, ich habe lange im Privatbereich gearbeitet, wenn ich zum Kunden gehe und der Kunde bezahlt 3000 Franken für eine Arbeit, die ihr für ihn macht, dann erwartet der Kunde wie auch ich, wenn ich jemandem 3000 Franken bezahle, dass die Arbeit tiptop gemacht ist. Dann interessiert mich nicht, wenn der Praktikant eine Schwäche hat und deswegen einen Seich macht in meinem Garten. Wie

du gesagt hast, wenn etwas geschnitten ist, dann kannst du den Ast nicht mehr ankleben mit Kleber und sagen, ja jetzt ist dann halt so. Und das ist auch im Schulbereich so oder. Wenn ihr was putzt und du Kratzer im Boden hast wegen ihm, dann bist du dann in Erklärungsnot, weil dein Chef, jeder von uns hat irgendwo ein Chef, muss dann geradestehen und sagen ja Leute, tut mir leid aber der Praktikant hat das verursacht. Das ist schwierig.

FZ: Im Ablauf vom ganzen Tag, was ich gemerkt habe oder. Je nach dem, wenn es dann eben ist. Um 5 vor 12 geht plötzlich viel mehr.

JG: Ja das ist klar.

FZ: Ja. Aber oder dann könnten sie manchmal auch. Dann spielen sie das vielleicht auch. Sie fühlen sich wohl im Spiel, das sie wegen ihrer Krankheit machen. Wenn es ihnen passt, spielen sie es noch gerne, weil sie wissen, wie sie sind. Ich glaube nicht, dass sie blöde sind.

JG: Nein, nein.

FZ: Und weil es ihnen vielleicht stinkt, können sie das ausspielen, dann treiben sie es noch etwas weiter. Ich bin 50% so krank aber Herr G. weiss ja auch ... Ich liege mal auf den Boden, geht dann auf 75% oder 100%. Oder nicht? Sage ich jetzt.

JG: Was wir immer stark merken, dass die Praktikanten, wie sagt man, stark mit Ritalin eingestellt sind. Die kommen am Morgen nicht aus den Schuhen, du hast das Gefühl sie schlafen.

FZ: Was haben sie?

JG: ADHS, Hyperaktivität, ein starkes Medikament, damit sie sich konzentrieren können.

FZ: Ah das Medikament da. Ohlala.

JG: Dann ist dann einfach so, die Zeiten am Tag, sagen wir von sieben bis neun Uhr, da geht gar nichts, da geht gar nichts vom Tempo her, von der Arbeit und von der Aufnahme her. Nach dem Znüni wird es etwas besser. Dann, ich sag mal so von zehn Uhr bis am Mittag, und nach dem Mittag noch eine Stunde ist ein Hoch, da geht was, kann man etwas damit anfangen. Und dann ab zwei Uhr nimmt es stetig ab. Ab halb drei, drei bis Feierabend kannst du nicht mehr viel Leistung anfordern. Vor allem wenn es dann heiss ist oder im Winter kalt ist und sie eine anstrengende Arbeit machen müssen. Das merkt man dann. Das ist dann einfach so, dass ich dann sage es ist zeitlich nicht drin. Dann musst du sagen nächstes Mal dann ...

SA: Aber ihr im Schulhaus habt immer etwas gleiche Reinigungsarbeiten. Wenn ihr immer die gleichen Arbeiten dem Jugendlichen mit Autismus abgeben könntet, würdet ihr dann einen einstellen? Mit der Routine, wenn er selbständig läuft.

BF: Die Frage ist, vergisst er sich in der Routine drin oder nicht. Das ist das Problem.

FZ: Er vergisst sich?

DH: Er ist einfach bald etwas abgelenkt. Ich hatte auch schon eine Routinearbeit, die ein Autist gemacht hat, aber vis a vis der Strasse waren sie am Bauen, dann stand er mit dem Reinigungslappen am Schauen und irgendwann hat er aufgehört mit dem Reinigen und hat nur noch zugeschaut. Ich dachte dann irgendwann, jetzt sollte er dann den ersten Stock fertig haben und ging schauen, er war aber immer noch im ersten Schulzimmer. Er hat es aber nicht abgestritten. Ja er sei dabei aber ja.

SA: Ich kenne aber auch andere, die sich nicht ablenken lassen. Vor allem bei Routinearbeiten.

BF: Ich habe M. noch nie so alleine laufen lassen. Ich bin natürlich immer dabei. Ich nehme ihn mit in die Reinigung. Dann geht das gut, wenn er ein Zugpferd hat, das ihm schaut. Das funktioniert gut.

JG: Aber du musst immer schauen.

DH: Ja.

BF: Ja, dann ist das tiptop. Oder Unkraut abbrennen, das sind Sachen, die er gerne macht, dann funktioniert es top. Oder mit dem Laubsauger laufen lassen, das funktioniert, das ist seine Welt, da kann er laufen.

DH: Und es ist alles gesaugt nachher?

BF: Perfekt.

DH: Ich habe mit ihm einmal Dünger gestreut.

BF: Das ist schon zu hoch.

DH: Jaja klar. Aber er müsste nur hin und her fahren aber er ist so gelaufen und plötzlich bööö..

JG: Ja er lässt sich wahrscheinlich ablenken.

BF: Ah nein. Beim Saugen spielt es keine Rolle, da sieht man es nicht so genau. Wenn ich schaue, der Platz ist sauber gesaugt. Er kann eine Stunde bis zwei haben, da ist er in seiner Welt drin. Etwas schauen und fahren. Perfekt gemacht. Er muss sich dabei nicht konzentrieren, er kann einfach ... Es ist auch aufgefallen, man sieht einen Streifen Unkraut, das wiederkommt, wo er nicht drübergefahren ist. Man kann sich nicht 100% darauf verlassen. Ich bin aber nicht nachtragend. Dann machen wir es halt nächstes Mal wieder, wenn wir es wiedermal machen. Aber eben, man darf keine perfekte Arbeit erwarten.

DH: Ja.

JG: Ja

BF: Das ist einfach in der Reinigung, da möchtest du einen gewissen Perfektionismus haben. Die Tische müssen gereinigt sein, auch die Lavabos müssen sauber sein. Darum habe ich noch kein Vertrauen, um ihn laufen lassen. Dann müsste ich mir den Aufwand nehmen und überall nachschauen. Da fehlt mir momentan auch die Zeit. Zum Helfen bei der Arbeit ist es super.

SA: Wir haben auch einen Autisten, der sehr langsam ist, aber am Schluss ist die Arbeit perfekt gemacht.

JG: Das ist es eben.

SA: Ich mag ihn aber, weil ich es nicht mehr kontrollieren muss.

BF: Aber in der Privatwirtschaft ist er nicht viel Wert. Anstatt 50.- kannst du den nicht arbeiten lassen ist er 10.- wert. Kann ich ihm wirklich 10.- geben? Dass das Verhältnis stimmt. Dann stelle ich lieber eine Reinigungsfrau ein, wo das System stimmt.

JG: Und auch schneller ist bei der Arbeit.

BF: Ja das sowieso. Ein gewisses Tempo musst du haben.

JG: Du musst ja in der Privatwirtschaft ein gewisses Tempo haben, dass du dein Soll, der jeder von uns hat, den du am Tag schaffen musst, das du am Tag machen möchtest, erfüllt wird. Das ist dann auch so, wo ich mit den Jugendlichen das Gefühl habe, das kommt bei ihnen nicht an und das verstehen sie nicht. Dass ich ein Tagesprogramm habe, wo ich dann auch danach schaue, dass die Leute arbeiten. Das musst du ja auch im Schulhaus machen. Da ist dann das Verständnis nicht da.

BF: Ja.

DH: Das ist vielleicht das Problem der heutigen Zeit, dass es möglichst schnell gehen muss.

JG: Das ist so.

DH: Und möglichst wenig kosten soll. Kann man gar nicht völlig Zeit nehmen dafür heute.

SA: Wenn ihr einen Jugendlichen einstellen würdet, was erwartet ihr von einem Jugendlichen mit Autismus?

BF: Ich habe nicht sehr hohe Erwartungen. Ich schaue sie an als Erstlehrejahrstift. Darum, dann ist das für mich gut. Ich habe ihn dabei. Darum kann ich ihn nicht immer haben.

SA: Und wenn er die Lehre abgeschlossen hat, würdest du ihn einstellen?

BF: Eben, ich müsste ihn zuerst kennen, ich müsste wissen welche Fähigkeiten er hat und wo die Defizite sind. Und dementsprechend ist es ja auch vom Lohn her entsprechend, ob er zufrieden wäre, was ich ihm anbieten würde, dann könnte man sagen ja okay. Wenn es die Arbeit zulassen würde. Ich meine, in der Schule, bei uns ist es so, ich müsste ihn an einen Ort einstellen oder für ein Schulhaus einstellen. Das ist mein Problem. Und ich musste die Verantwortung abgeben können, damit es funktioniert. Nur noch hin und da schauen ob es auch funktioniert.

DH: Das ist mit jedem anderen Lehrling auch so eigentlich. Theoretisch.

BF: Ja, ein Lehrling, der bei mir gelernt hat, sollte nach dem dritten Jahr ein Schulhaus geben können. Und sagen, ich komme in einem Monat schauen und es muss alles gut sein. Das ist das Ziel von einem Lehrling, so will ich ihn ausbilden. Das ist schon eine hohe Anforderung oder. Und ich glaube ja, ich habe noch keinen Autisten kennengelernt, wo ich sagen könnte, den würde ich einstellen. Sie müssen ja zuerst noch den Lehrlingsprozess durch machen oder. Ja es ist nicht so einfach.

FZ: Ich habe die gleiche Meinung wie du. Du hast den Vorteil, geh das Treppenhaus reinigen. Aber wenn man schneiden muss und Fachausdrücke kennen muss oder setzen, Pflanzenverteilen, es geht schon bei den Pflanzenkenntnissen los. Bei einer Pflanzenrabatte kann ich die Frau machen lassen und nebenbei reden. Wenn es aber ein Autist wäre, dann ja. Dann muss ich schauen.

BF: Bei uns kann man einen Autisten eher einstellen als bei dir. Du hast mehr Verantwortung beim Schneiden und alles. Wo man sich nicht in einer anderen Welt befinden kann. In der Reinigung im Treppenhaus, ob er 15 Minuten hat oder eben eine halbe Stunde spielt keine Rolle. Es muss aber sauber sein, das spielt eine Rolle. Ja. Aber es ist auf die Jahre hinaus auch ein Kostenpunkt, den wir betrachten müssen. Ich sage, es entspricht sich dann auch vom Lohn her. Und Reinigungsfrauen verdienen auch nicht wenig. Und dort hat man eine gewisse Erwartung an die Reinigungsfrauen, dass eine gewisse Leistung kommen muss. Dann müsste auch eine Leistung bei einem Autisten kommen. Es ist leider so. Sonst heisst es dann von der Schulgemeinde aus, dass die Reinigung zu teuer ist, dann wird sie extern gemacht.

DH: Ja genau.

BF: Dann haben wir dann das Geschenk.

DH: Ihr seid so viel Leute und bringt keine Leistung hin.

BF: Ja ihr seid zu teuer wir müssen externer Reinigungsdienst holen. Weisst ja, was die verdienen. 16 Franken in der Reinigung dort. Darum ist das schwierig. Kommt darauf an wo natürlich. Tiefe Ansätze im Lohn.

FZ: Was B. gesagt hat bin ich einverstanden. Aber eine Chance haben die Jungen schon, die die Krankheit haben, wenn eine Gruppe, wie beispielsweise bei einem Schreiner mit einer Gruppe von fünf bis sechs Leuten und wenn ich gehen muss, kann man sagen, geh zum anderen oder dort ist eine einfachere Arbeit. Eher hin und her schieben, zu den Vorarbeitern. Dort sehe ich die einzige Chance in der Privatwirtschaft. In einer Gruppe, aber nicht wie ich, ich bin alleine. Wenn ich nicht hier bin, was macht er dann.

JG: Wenn du ein paar Lehrlinge hast, kannst du ihn mitlaufen lassen. Alleine nicht.

BF: Selbständigkeit ist das, was das Problem ist.

JG: Dort fängt es schon beim Führerschein an. Kann er fahren.

SA: Seht ihr auch Positives? Das ihr bei euch brauchen könntet von einem Autisten?

JG: Wenn er sich wohlfühlt und eine Zeit eingelernt ist, nach einem Praktikum von ein paar Monaten und er kann dann gewisse Abläufe und er weiss wie die Abläufe funktionieren, dann ist es wirklich so, dass du zu 100% sagen kannst, machen lassen und es funktioniert. Das ist dann kein Problem. Du hast dann das Gefühl nach einem halben Jahr, du kannst noch etwas dazunehmen. Er könnte doch noch das andere machen. Das geht dann nicht. Er muss einfach immer sein Ablauf, seine Struktur haben und immer einfach das machen, was er immer schon gemacht hat oder was du ihm gelehrt hast. Und nicht dazwischen noch etwas anderes. Dann kommen sie aus dem Konzept. Das ist das, was du dann öfters merkst.

FZ: Immer das Gleiche.

JG: Ja, wenn ich manchmal sag, du ...

FZ: Das wird ihm dann nicht langweilig?

SA: Nein, die meisten haben das gerne. Nicht alle.

JG: Ich habe das Gefühl, gopferdami ich kann den Jungen doch nicht immer das Gleiche machen lassen. Da wirst du ja gaga. Aber das machen sie gerne.

FZ: Ah super, was bei uns nicht so ist oder.

JG: Ja. Das ist das was uns anscheisst. Jetzt muss wieder ich vier Wochen das gleiche machen. Das mögen wir ja nicht.

FZ: Ja genau.

JG: Für sie ist das eine Befriedigung. Sie machen das gerne. Sie sind glücklich.

FZ: Ja die Jungen. Man kann nicht sagen er ist gleich. Ob du ihn engagieren würdest oder nicht. Man zahlt sowieso für diese Leute, ob ich ihn einstelle oder nicht. Direkt oder indirekt oder.

SA: Würdet ihr etwas im Geschäft anpassen, um einen Jugendlichen mit Autismus einzustellen?

FZ: Bei uns ist das nicht möglich, weil wir zu klein sind. Dann müsste ich grösser werden. Das wäre die Anpassung.

DH: Die Anpassung macht man ja schon mit einem Praktikanten. Ich würde sagen, bei mir geht es halt nur bis auf eine gewisse Zeitdauer hinaus. Meine Anpassung ist die, dass ich einen Tagesablauf drauf habe mit Zeitangabe, Voraussetzung ist, dass sie lesen können. Und jeden Punkt, den sie gemacht haben, können sie abhaken. Ich gehe hinten nach und kontrolliere. Aber die Anpassung ist eigentlich die Liste mit dem Tagesablauf. Jedes Mal, wenn er wieder da ist, gibt es eine neue Liste. Das heisst, Ablauf ist meistens der gleiche, es kann mal etwas Neues draufhaben, aber sie müssen einen Haken setzen, wenn sie es gemacht haben. So, dass sie nicht überrumpelt werden mit zu vielen Sachen. Ein Punkt nach dem anderen. Mit Ort und Arbeit in dem Sinn.

JG: Aber ohne Liste und ohne Arbeitsvorbereitung funktioniert es auch irgendwie.

DH: Ja ja.

SA: Was erwartet ihr von den Sozialpädagogen, die die Jugendlichen integrieren?

FZ: Ou, wir sind keine Spezialisten.

DH: Offene Kommunikation. Wenn ihr sagt, ihr wollt uns einen vermitteln. In dem Sinne, dass wir von euch genau die Defizite erfahren, was die Person hat.

SA: Also ihr wollt wissen, was sie hat.

DH: Absolut.

FZ: Was ich gerne habe, wenn ich jemanden engagiere. Ist er frech oder arrogant ich hatte schon alles. Das Positive, negative. Dann weiss ich wie er tickt. Dann weiss ich schon am Anfang ah, ist er ein Morgenmuffel oder was auch immer, ist egal. Dann weiss ich schon besser. Wir sind ja hier zum Helfen und nicht um ihn herunter zu machen. Aber es kann vorkommen, dass einer probiert den Chef herunter zu machen. Dann werde ich hässig ...Wie bei uns. Ich versuche ihn immer herunter zu holen. Mit diplomatischen Wörtern, damit es klappt, nie aufgeben, nie aufgeben. Dann kommt es schon ... Information klappt schon, weil ich immer frage, oder. Was hat er für einen Tick. Wenn ich das weiss.

SA: Das wollt ihr alles wissen, was er hat? Die Jugendlichen finden es gerade nicht.

FZ: Ja. Wichtig.

BF: Ja, wir wollen schon im Vorfeld wissen, auf was wir uns einlassen. Müssen wir wissen warum ...

JG: Ja genau. Worauf wir uns einlassen müssen wir wissen.

FZ: Das muss man wissen. Das Gesetz ist nicht richtig dort. Das Gesetz ist falsch.

Alle reden durcheinander, man versteht nicht alles.

FZ: ... Im Gegenteil. Wenn man etwas weiss, kann man etwas machen. Aber es gibt sicher Chefs, die einen solchen Jungen herunter machen und ihn ausnützen. Das darf man auch sagen. Das ist das Gegenteil. Das ist kontraproduktiv. Solch einen Chef sollte so einen Jugendlichen nicht engagieren.

BF: Ja.

JG: Ja das ist eben auch so. Das haben wir schon mal besprochen. Dass bestimmte Betriebe solche Leute suchen aber nicht jeder Betrieb ist für solche Leute geeignet.

FZ: Nein, weil der Chef ist so.

JG: Du musst dir so viel Zeit nehmen und du musst dir denken, wenn ich es selber gemacht hätte, wäre ich schon fertig oder. Aber mit so einem brauche ich einfach länger und alles Drum und Dran. Dann ist schon so, dass manche Betriebe einfach nicht geeignet sind. Wenn es immer zack zack und schnell schnell gehen muss und von einer Baustelle zur nächsten, kommen sie einfach nicht mehr mit vom Tagesablauf. Da funktioniert das ja gar nicht. Sie brauchen ihre Ruhephasen. Sie haben ihre Phasen wie am Morgen, wo sie noch müde sind und am Mittag wo sie dann schon wieder kaputt sind. Das funktioniert in vielen Betrieben gar nicht.

DH: Ich denke auch es ist einfacher, wenn wir wissen, was auf uns zu kommt. Dann können wir sagen ja oder nein. Ich glaube es ist schwieriger für diese Person nach einem bis zwei Monaten zu sagen, dass es nicht das ist, was sie sich vorgestellt haben. Ich glaube, wenn sie einmal beginnen und nachher der Hammer kommt und heisst, nein geht nicht, ist es schwieriger für sie, als wenn sie an verschiedenen Orten anklopfen gehen.

SA: Wenn wir jemanden integrieren, machen wir es im Normalfall immer mit einem Praktikum.

DH: Wenn wir über jemanden mehr wissen, könnte man auch das aufheben, was er sagt. Dass gewisse Leute Krankheiten eben spielen zum Teil. Dann wissen wir, was wir erwarten können und nicht denken, ou das ist ganz schlimm mit dem.

FZ: Aber die Ursache müsste man in der Politik oder im Gesetz oder auch bei den Eltern, wenn es ein Baby ist, schon beginnen. Es kommt manchmal nicht von alleine. Ich habe auch schon einem Jungen gesagt, was du hast ist nicht so schlimm. Aber das kommt vielleicht von den Eltern oder irgendwas. Dann sagt er nein. Aber von wo kommt denn das? Dann sagt er vom Bruder. Oder. Ja. Bei der Kritik, das hätte ich nicht fragen dürfen. Das ist nicht legal. Ich war zu weit in der Privatsphäre, das ist mir klar, aber ich wollte helfen mit dem. Wir sind konstruktiv, dann darf man das machen, Gesetz hin oder her. Das sollte man streichen für einen Moment und in Kraft setzten, wenn es nötig ist. Nachher hat F. gesagt, du darfst so etwas nicht sagen. Das wusste ich noch nicht, weil man in die Privatsphäre geht. Bei so einem Jungen dachte ich, macht doch nichts. So kann ich ihm helfen.

SA: Was habt ihr für Wünsche an einen Jugendlichen mit Autismus, wenn ihr einen einstellen würdet? Eure Erwartungen?

FZ: Dass er sich Mühe gibt.

BF: Ja.

FZ: Dass er fragen kommt.

BF: Dass er Freude hat an der Arbeit.

JG: Dass er Freude hat, dass er gerne kommt. Nicht dass wenn er am Morgen um die Ecke biegt, dass du schon das Gefühl hast oje.

FZ: Freude bedeutet alles, auch die Motivation.

BF: Das, was M. bringt. Er hat immer Freude, wenn er zu mir kommt. Das muss ich sagen bei ihm, er hat immer Freude, auch wenn etwas nicht so ist. Er kommt fragen, braucht aber auch Energie für das.

FZ verlässt die Runde, hat noch einen Termin.

BF: Freude und ... das überspielt das negative, wo du manchmal hast als Chef oder als Arbeitgeber. Wenn einer Freude hat und immer bereit ist zum Arbeiten. Hast du noch was? Kann ich noch was machen? Auch wenn du merkst, er ist nicht so schnell, oder die Defizite merkst, spielt dann keine Rolle, kannst du ins Ganze hineinnehmen. Ich finde M. super. Auch wenn er manchmal etwas Energie braucht. Aber es geht gut, er hilft und macht. Und wenn ich etwas zeige und er etwas kann, wo ihm auch Spass macht, dann ist das tiptop und es läuft. Aber wenn ihm etwas nicht so Spass macht, dann hat er halt doppelt so lang ... Ich muss manchmal sagen, schau mal M. wenn du das gemacht hast, dann machen wir nachher wieder etwas lässiges, dann kommt es dann wieder. Aber ich kann das, weil ich eben, ich laufe voraus. Oder lasse ihn mal eine Stunde machen und hole ihn wieder. Dann komme ich wieder

aus dem Büro, wo bist du? Was läuft? Dann geht das gut. Wenn er älter ist, wie er sich entwickelt, kann ich noch nicht voraussehen. Wir reden hier immer noch vom Lehrlingsalter.

SA: Er wird aber im Sommer eigentlich integriert.

BF: Aha, dann ist es schwierig.

JG: Das ist ja auch, gerade beim L. das ist völlig unmöglich. Die Diskussion habe ich ja auch mit Praktikanten vom Gartenbau mit F. Vergiss es den nimmt keiner in der Privatwirtschaft.

BF: Eben, du weisst ja nicht, wie sie sich entwickeln. Du hoffst, dass es immer weniger wird.

DH: Ja. In der Regel ja eigentlich nicht oder.

JG: Das andere ist ja, sie sind einige Jahre im geschützten Rahmen, man denkt, sie sind auf einem guten Weg, es funktioniert alles. Dann sind sie in der freien Wirtschaft, haben einen Job, endlich, es funktioniert alles, in Führungszeichen. Ein halbes Jahr und auf einmal bricht alles zusammen, er wird entlassen, weil er sich nicht dementsprechend verhalten hat. Dann geht es den Berg ab, hat er zu Hause Probleme und ein halbes Jahr später steht er wieder da, wo er vor zwei Jahren in der Institution gestanden hat. Dann schaust du dich nur noch an und denkst, das kann ja gar nicht sein. Dann fragst du dich dann schon auch manchmal für was hast du die Energie und Arbeit investiert in einen Lehrling oder Praktikanten, wo du denkst, ich mach das ja, damit er sich auf das Leben vorbereiten kann, damit er auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle kriegt, dass er etwas kann. Dann sind sie nach ein paar Jahren wieder da und es ist wieder auf null.

SA: Bei Menschen mit Autismus ist die Chance gering, sie zu integrieren. Und wir in der Institution haben ja starke. Auch wenn sie integriert wurden, halten sie es meist nicht lange durch.

JG: Das ist schon so, wie du es sagst, ich war im Kurs über Autismus. Ich war einer der wenigen, der mit so starken Autisten zu tun hat. Welche, des ganz gering ausgeprägten Autismus haben. Waren welche dabei von Heimen und Institutionen, was ich da gehört habe, den musst du an der Hand nehmen und an den Tisch führen. Wenn der Löffel nicht genau an dem Ort liegt, wo er liegen muss, dann tickt der so aus am Morgen, dass vier Pfleger kommen müssen um ihn zu beruhigen. Da denkst du denn so, ehm wie war das gerade. Dann merkst du, dass das was wir hier an Klienten haben, das ist noch gar nichts. Das ist noch nichts.

SA: Alle haben unterschiedliche Ausprägungen.

DH: Dann heisst der erste Arbeitsmarkt gleichzeitig, dass er nicht mehr von der IV unterstützt wird?

SA: Unterschiedlich. Ganz im Detail weiss ich das nicht. Je nach Krankheitsbild und Ausprägungen. Ziel der IV ist es ja, sie zu integrieren, dann müssen sie weniger bezahlen.

BF: Das ist klar.

DH: Für die IV ist es ja schon das Ziel, dass sie integriert werden. Die Beurteilung ist sicher immer sehr kritisch oder.

BF: Es ist sehr interessantes Thema.

SA: Ja, auch die unterschiedlichen Aussagen von euch, den Autisten und auch den Sozialpädagogen.

BF: Kann man den Aussagen der Jugendlichen trauen?

SA: Ja.

BF: M. macht immer nur das, was du ihm sagst. Den Rundgang in der Reinigung kann er. Aber wenn etwas anderes kommt, dann geht es nicht mehr. Das ist das Problem.

SA: Ihm kann man aber sagen, M. mach das, das und das. Das funktioniert dann. Beim L. mache ich eine Liste. Erster Punkt, zweiter Punkt, etc. sonst geht es dann vergessen.

BF: Man muss einfach retour schrauben, wenn du solche unter dir hast. Du musst nicht zu viel erwarten. Das ist nicht jedermanns Sache. Wenn du den Druck von oben hast und die Arbeiten sofort erledigen musst und du viele Leute unter dir hast, ist es nicht einfach.

SA: In unserem Bereich ist es schwer. Da erwartest du, dass sie es selbständig machen können. In der Küche kann man einen Autisten an einen Posten hinstellen und sie machen dies mehrere Monate lang. Das funktioniert.

JG: Aber nicht im Betriebsunterhalt wo du irgendwo mal reinigen gehst und am Dienstag wo anders bist. Das ist schwer.

BF: Genau. Bei uns ist Selbständigkeit gefragt, das ist noch schwierig.

SA: Genau. Ich danke euch für euer Mitmachen.

BF: Ja ist interessant.