

Es hakt noch bei der Aufklärung

Ergebnisse der REHADAT-Befragung „Mit Autismus im Job“

Köln, 11. Juli 2019. Für einen überwiegenden Teil der Menschen mit Autismus stellt der Umgang mit sozialen Situationen im Berufsleben die größte Herausforderung dar. Nur etwa ein Drittel von ihnen fühlt sich voll und ganz im Job integriert, am Arbeitsplatz sehr gut unterstützt und umfassend zum Thema informiert. Dies sind zentrale Ergebnisse einer Umfrage von REHADAT zur beruflichen Situation von Menschen aus dem Autismus-Spektrum.

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

Der Umgang mit sozialen Situationen und mit Kommunikation am Arbeitsplatz stellten für 72 % die größten Herausforderungen dar.

38 % sagten, dass ihre Tätigkeit genau zu ihren Fähigkeiten passt.

31 % fühlten sich voll und ganz im Job integriert.

33 % gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein sehr unterstützendes Klima herrscht.

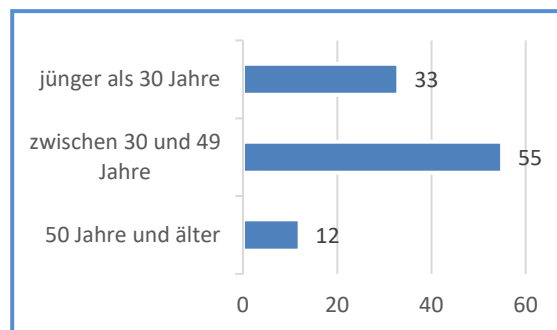
Bei 55 % wurden organisatorische und andere unterstützende Maßnahmen durchgeführt.

Gut informiert zu Autismus und Beruf fühlten sich 34 %.

Die Befragung

Von Ende September 2018 bis Ende November 2018 führte REHADAT in Kooperation mit dem Bundesverband autismus Deutschland e.V. eine Online-Befragung durch. Ziel der Studie war es, Details über die Arbeitssituation von Menschen mit Autismus im Beruf herauszufinden. Insgesamt 205 Personen beteiligten sich an der Befragung, davon besaßen 80 Prozent die Diagnose Asperger-Syndrom. Über die Hälfte der Befragten (55 %) befand sich im Alter zwischen 30 und 49 Jahren (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Teilnehmende nach Alter (n = 205), in Prozent (REHADAT, 2018)



Knapp 55 Prozent der Befragten hatten einen Grad der Behinderung von 50 und mehr, waren also als schwerbehindert anerkannt.

Aufgrund der Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) sind die Ergebnisse der Umfrage nicht repräsentativ für alle erwerbstätigen Menschen mit Autismus in Deutschland.

Einzelergebnisse

Herausforderungen

Bestimmte Bereiche und Situationen im Arbeitsalltag können aufgrund der ASS-spezifischen Symptomatik eine besondere Herausforderung darstellen und mit erhöhter Reiz- und Stressbelastung verbunden sein. Von den abgefragten Bereichen am häufigsten genannt wurden Sozialkontakte wie Smalltalk-Situationen und Pausen (72 %), der Umgang mit Umweltreizen am Arbeitsplatz wie Geräusche, Gerüche und Licht (68 %), das Umstellen auf neue Situationen und Flexibilität (63 %) sowie die Bewältigung von mehreren Aufgaben gleichzeitig (62 %). 53 Prozent der TN fühlten sich ASS-bedingt eingeschränkt bei der Teilnahme an Betriebsfeiern und Ausflügen, 51 Prozent beim Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, zum Beispiel bei gemeinsamen Aufgaben, und 46 Prozent fanden es schwierig, Prioritäten festzulegen und wichtige von unwichtigen Aufgaben zu unterscheiden.

Arbeitsgestaltung

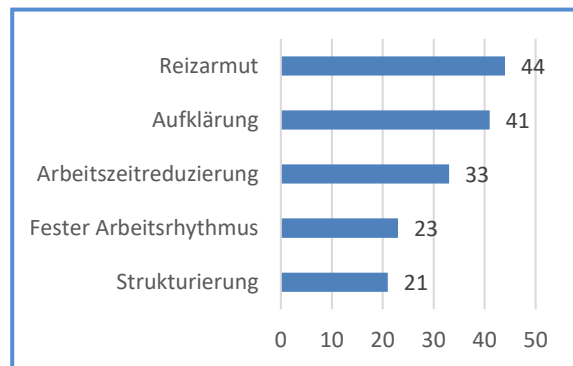
Bei 112 der TN (55%) wurden bereits entsprechende Anpassungen rund um den Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld durchgeführt. Überwiegend handelte es sich dabei um organisatorische Maßnahmen (*prozentual umgerechnet auf 112 TN*):

- Schaffung eines reizarmen Arbeitsumfeldes, z.B. Einzelbüro, Zweierbüro, Homeoffice (44 %)
- Aufklärung der Belegschaft über Autismus (41 %)
- Reduzierung der Arbeitszeit (33 %)

- Ermöglichen eines festen Arbeitsrhythmus (23 %)
- Strukturierung und Priorisierung der Arbeitsaufgaben (21 %)
- Freistellung von sozialen Betriebsaktivitäten (18 %)

24 Prozent der Maßnahmen bezogen sich auf den Einsatz von Technischen Arbeitshilfen (z. B. Gehörschutzkapseln, Kalender mit Erinnerungsfunktion).

Grafik 2: Organisatorische Arbeitsanpassungen, in Prozent (REHADAT, 2018)



Von den 81 TN, die begründeten, warum bei ihnen bislang keine Anpassungen durchgeführt wurden, gaben ein Viertel an, dass sie ihre Diagnose im Betrieb nicht kommunizieren wollten. Weitere Gründe bei den anderen TN für nicht eingeforderte Maßnahmen waren zum Beispiel nicht vorhandener Bedarf, ablehnendes Verhalten des Arbeitgebers oder eigene Unkenntnis über die Möglichkeiten.

Unterstützung

Zu den bereits erfolgten Maßnahmen rund um die Arbeitsgestaltung gehörte auch die Inanspruchnahme innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung. Am häufigsten genannt wurde von den 112 TN die Unterstützung durch Vorgesetzte (46 %), gefolgt von der durch Kolleginnen und Kollegen (33 %). 25 Prozent erhielten Hilfe

durch Job Coaches, 21 Prozent durch den Integrationsfachdienst und 18 Prozent hatten Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Betriebs-/Personalrat in Anspruch genommen.

Erfolgsfaktoren für die Integration

Als besonders hilfreiche Maßnahmen wurden nach Häufigkeit der Nennung im Freitext die folgenden empfunden:

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

Arbeitsort

63 Prozent der TN arbeiteten an einem festen Arbeitsort, 30 Prozent hatten wechselnde Arbeitsorte im Unternehmen oder waren im Außendienst tätig. 24 Prozent hatten die Möglichkeit, teilweise oder überwiegend im Homeoffice zu arbeiten. Unter den 25 TN, die „Sonstiges“ angaben, befand sich ein Teil derzeit in schulischer Ausbildung.

Fahrerlaubnis

Die Frage, ob es aufgrund der Autismus-Diagnose Schwierigkeiten mit der Fahrerlaubnis gab, beantworteten 141 TN (69 %) mit „Nein“. 3 TN besaßen eine mit Auflagen versehene Fahrerlaubnis.

Die restlichen 61 TN äußerten sich im Freitextfeld. Die Hälfte von ihnen besaß keinen Führerschein. Gründe dafür waren, dass kein Interesse und kein Bedarf am Erwerb bestanden, aber auch, dass ASS-bedingt mit Reizüberforderung und Überlastung gerechnet und deshalb kein Führerschein angestrebt wurde, oder dass bisherige Versuche, den Führerschein zu machen, gescheitert waren.

Andere TN besaßen zwar eine Fahrerlaubnis, aber verzichteten aufgrund von erlebter Reizüberlastung und Überforderung im Straßenverkehr auf das Fahren.

Subjektive Bewertung der beruflichen Situation

Die TN konnten auf einer 4-stufigen Skala (1 = stimme voll und ganz zu, 2 = stimme eher zu, 3 = stimme eher nicht zu, 4 = stimme gar nicht zu) eine Einschätzung ihrer eigenen beruflichen Situation abgeben.

„Meine berufliche Tätigkeit passt zu meinen Fähigkeiten“

38 % stimmten dieser Aussage „voll und ganz“ zu, **40 %** stimmten „eher“ zu.

15 % stimmten „eher nicht“ und **7 %** „gar nicht“ zu.

„Ich fühle mich insgesamt gut im Job integriert.“

31 % stimmten dieser Aussage „voll und ganz“ und **43 %** „eher“ zu. **18 %** stimmten „eher nicht“ und **8 %** „gar nicht“ zu.

„Im Unternehmen herrscht ein unterstützendes Klima.“

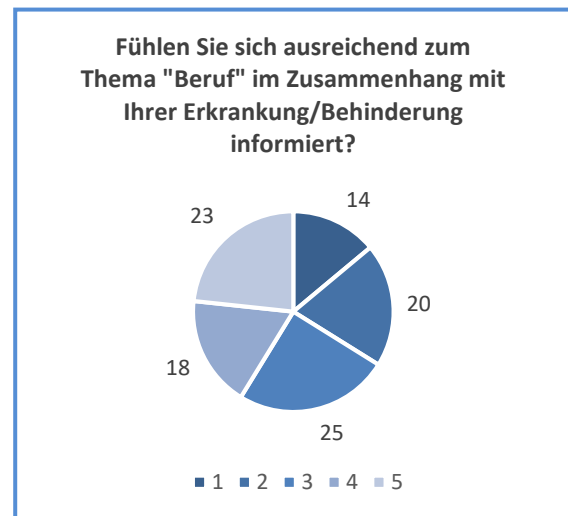
33 % stimmten dieser Aussage „voll und ganz“ zu, **37 %** „eher“. **17 %** stimmten „eher nicht“ und **14 %** „gar nicht“ zu.

Informationsstand

59 Prozent der TN fühlten sich umfassend bis zufriedenstellend zum Thema „Beruf“ in Zusammenhang mit ASS informiert. 41 Prozent hingegen weniger gut bis unzureichend. Genannte Gründe für die Unzufriedenheit waren:

- Es fehlt an passgenauen Angeboten, Anlaufstellen und Infomaterial, insbesondere für Asperger-Autisten und -Autistinnen und spät diagnostizierte Erwachsene.
- Es wurden schlechte Erfahrungen mit Ansprechstellen gemacht: Die Ansprechpersonen waren nicht mit Autismus vertraut, fachlich und menschlich nicht kompetent.
- Mögliche Hilfsangebote und Zuständigkeiten sind nicht bekannt („Wie fragen, wenn man nicht weiß, was?“).
- Das Informationsangebot ist unübersichtlich und überfordernd („Es fehlt die eine, zentrale Stelle“).
- Das Kümmern um Hilfe ist zu anstrengend aufgrund der sozialen Kommunikationsprobleme.

Grafik 3: Bewertung des individuellen Informationsstands auf einer Skala von 1 bis 5, in Prozent. (REHADAT, 2018)



1 „Ich fühle mich umfassend informiert“
5 „Ich fühle mich unzureichend informiert“

Die Mehrheit der TN (79 %) informierte sich im Internet zu ihrer beruflichen Situation und zu Möglichkeiten der Unterstützung. 40 Prozent nutzten ihr persönliches Umfeld einschließlich der Arbeitskolleginnen und -kollegen, 38 Prozent holten sich Rat bei Selbsthilfeorganisationen, 20 Prozent ließen sich von Integrationsfachdiensten beraten, 17 Prozent von den Integrationsämtern und 16 Prozent ersuchten Hilfe bei den Rehaträgern.

Methodik und Teilnahmestruktur

Methodik: Online-Befragung

Befragungszeitraum: September bis November 2018

Anzahl der Teilnehmenden: 205

Überblick über die sozio-demografischen Daten der Befragten:

Behinderung:

80 % der TN besaßen die Diagnose Asperger-Syndrom,
7 % Hochfunktionaler Autismus,
6 % Atypischer Autismus,
2 % Frühkindlicher Autismus.

55 % der TN hatten einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr,
14 % einen GdB von 30-40,
4 % einen GdB unter 30.
6 % der TN besaßen eine Gleichstellung.
27 % der TN hatten keinen GdB beantragt.

Zeitpunkt der Erstdiagnose:

Die Erstdiagnose erfolgte bei
53 % im Berufsleben,
18 % während der Schulzeit,
12 % während der Ausbildung,
5 % während des Studiums,
4 % vor der Einschulung und
3 % während einer Phase der Arbeitslosigkeit.

Begleiterkrankungen:

47 % der TN litten an Depressionen,
32 % an Angststörungen oder Phobien,
13 % an AD(H)S,
7 % an Zwangsstörungen,
2 % an Epilepsie,

2 % an Posttraumatischer Belastungsstörung.

Kenntnis der Diagnose bei Einstellung:

Bei 49 % der TN hatte der Betrieb bei der Einstellung keine Kenntnis von der Diagnose.

Bei 45 % war die Diagnose im Betrieb bekannt zum Zeitpunkt der Einstellung.

5 % der TN wussten nicht, ob die Diagnose dem Betrieb bei der Einstellung bekannt war.

Alter:

30 % der TN befanden sich im Alterssegment von 40 bis 49 Jahren,
27 % waren 20 bis 29 Jahre alt,
25 % waren 30 bis 39 Jahre alt,
11 % waren 50 bis 59 Jahre alt,
5 % waren jünger als 20 Jahre und 3 TN waren 60 Jahre und älter.

Geschlecht:

48 % der TN waren männlich,
46 % weiblich,
über 5 % trugen sich unter „keine Angaben“ ein.

Qualifikation:

43 % besaßen einen Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule,
39 % einen Hochschulabschluss,
4 % einen Abschluss als Meisterin/Meister oder Technikerin/Techniker oder Fachwirtin/Fachwirt.

12 % der TN befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in einer Ausbildung oder im Studium, ein TN darunter promovierte.

11 % der TN gaben an keinen beruflichen Abschluss zu besitzen.

Erwerbsform:

55 % der TN waren im Angestelltenstatus beschäftigt,
14 % waren selbstständig,
11 % arbeiteten im Rahmen einer Ausbildung,
7 % waren geringfügig beschäftigt (Minijob),
6 % in einer Inklusionsfirma angestellt,
4 % in einer WfbM beschäftigt,
2 % befanden sich im Praktikum.

Arbeitszeitvolumen:

55 % der TN arbeiteten in Vollzeit,
29 % in Teilzeit mit wöchentlich 18 Stunden oder mehr,
16 % in Teilzeit mit wöchentlich unter 18 Stunden.

Unternehmensgröße:

37 % der TN arbeiteten in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten,
29 % in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten,
19 % in Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten,
15 % in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten.

Branche:

Schwerpunktmäßig beschäftigt waren die TN zum Zeitpunkt der Befragung in den Branchen IT, Computer, Medien (26 %) und Gesundheit, Soziales, Erziehung und Bildung (24 %).

Tätigkeitsprofile:

Die Spannweite der erlernten Berufe war außerordentlich groß.
An der Umfrage beteiligten sich u. a. ausgebildete Ärztinnen und Ärzte, Lehrkräfte, Ingenieurinnen und Ingenieure, IT-Expertinnen und

Experten, Juristinnen und Juristen, Verwaltungsfachkräfte, Labor-Fachkräfte, Handwerkerinnen und Handwerker. Die zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübte Tätigkeit entsprach nicht immer dem ursprünglichen Beruf, sondern war in einigen Fällen deutlich unterqualifiziert.

Kommentar und Ausblick

Innerhalb sehr kurzer Zeit nach Onlinestellung der Umfrage hatte sich eine große Zahl an Personen beteiligt; ausgewertet werden konnten allerdings nur vollständig ausgefüllte Fragebögen.

Bei über einem Drittel der Fragen konnten Anmerkungen im Freitextfeld gemacht werden. Hiervon wurde sehr ausgiebig und detailliert Gebrauch gemacht.

Mehrere der TN sahen die Umfrage als gute Möglichkeit, über das Thema „Autismus und Beruf“ notwendige Aufklärung zu schaffen.

Die schnelle Annahme des Fragebogens und die Ausführlichkeit der Antworten scheint zum einen zu zeigen, dass Menschen aus dem Autismus-Spektrum gut über das Internet erreichbar sind, zum anderen, dass die Möglichkeit der schriftlichen Äußerung eine geeignete Form der Kommunikation darstellt, aber vor allem, dass ein großer Bedarf bestand, offen über die eigene berufliche Situation berichten zu können.

Knapp drei Viertel der TN gaben an, sich insgesamt gut oder eher gut im gegenwärtigen Job integriert zu fühlen – trotzdem zeigten die Einzelergebnisse,

dass es mit der vollen beruflichen Zufriedenheit vielfach nicht zum Besten stand.

So besaßen zwar 86 Prozent der TN qualifizierte Berufs- und Hochschulabschlüsse, doch der überdurchschnittlich gute Bildungsstand spiegelte sich nicht in allen Erwerbsbiografien wider. Diese waren zum Teil unterbrochen durch Jobverlust, Krankheit, Umschulungen und Erwerbsunfähigkeit, wie aus Erläuterungen im Freitext hervorging.

Einige TN merkten an, dass das Thema der Befragung bzw. die Art der quantifizierbaren Fragen zu sehr eine „normale“ Berufslaufbahn impliziere und nicht die teils „chaotischen Werdegänge“ erfassen könne, die zur aktuellen beruflichen Situation geführt haben. Angeregt wurde eine weitere Umfrage, die sich an arbeitslose Menschen mit ASS richte, „zur Tatsache, dass die meisten Autisten keine Arbeit finden oder halten können.“

In der Tat setzte die vorliegende Befragung den Fokus auf Personen, die sich gegenwärtig im Ausbildungs- und Erwerbsleben befanden, um mehr über deren Erfahrungen und Verbesserungswünsche am Arbeitsplatz herauszufinden. Aufgrund dieser Zielsetzung wurden die Ursachen von gescheiterten Berufseinstiegen oder wiederholter Arbeitslosigkeit nicht ausdrücklich ermittelt. Gleichwohl waren mehrere Ergebnisse der Befragung im Zusammenhang mit unterbrochenen Erwerbsbiografien auffällig:

So erfolgte die Erstdiagnose bei 56 Prozent der TN erst im Berufsleben und in Phasen

der Arbeitslosigkeit, also im Erwachsenenalter. Dies könnte den Schluss zulassen, dass Autismus bedingte Schwierigkeiten bis dahin weder von den Ausbildungseinrichtungen, den Arbeitgebern, noch – vermutlich – von den Betroffenen selbst richtig zugeordnet werden konnten, es in Folge an geeigneten Unterstützungs- und Interventionsmaßnahmen fehlte und sich Probleme am Arbeitsplatz bis hin zum Jobverlust wiederholten.

Doch auch in Fällen, in denen eine Diagnose vorlag, wurde diese von einem Teil der TN im Betrieb verschwiegen aus Angst vor Diskriminierung, Mobbing und Jobverlust. Aus diesen und anderen Gründen wurde von knapp einem Drittel der TN auch kein GdB beantragt und es wurde auf die Inanspruchnahme von Unterstützungsmaßnahmen verzichtet, um sich im Unternehmen nicht outen zu müssen.

In einer unzureichend informierten Belegschaft, ohne offene, ehrliche Kommunikation zwischen allen am Arbeitsprozess Beteiligten, lässt sich berufliche Inklusion jedoch kaum verwirklichen. Dies bestätigten die TN in anderen Aussagen: So wurde immer wieder betont, dass das Verbergen und Kompensieren von Autismus im Berufsleben auf Dauer krank mache und dass mangelnde Kenntnis der Mitmenschen hinsichtlich des Wesens und der Auswirkungen von Autismus ein großes Problem am Arbeitsplatz darstelle.

Diejenigen TN, die bereits Erfahrungen mit unterstützenden Maßnahmen gemacht hatten, bewerteten als wichtigsten Faktor

für gelingende berufliche Teilhabe die Aufklärung von Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen zum Thema Autismus und als Folge ein verständnisvolles Team. Hierbei wurde insbesondere die Unterstützung durch Job Coaching hilfreich genannt.

Als ebenfalls hilfreiche Maßnahmen für eine erfolgreiche berufliche Inklusion erlebten die TN ein reizarmes Arbeitsumfeld (Homeoffice, Einzelbüro, Reizreduzierung durch Hilfsmittel), flexiblere, dem eigenen Arbeitsrhythmus angepasste Arbeitszeiten und die Befreiung von Social Events.

Dass diese für Menschen mit Autismus förderlichen Bedingungen nicht überall vorlagen, zeigten die Freitext-Antworten auf die Frage, was die TN gerne an ihrer beruflichen Situation verändern würden. 115 TN nannten Verbesserungswünsche. Neben vereinzelten Wünschen nach einem Stellenwechsel standen an erster Stelle eine stressfreiere Arbeitsorganisation mit klarer Aufgabenstellung, ohne Multitasking und mit schriftlicher Kommunikation statt telefonischer. Weitere Änderungswünsche bezogen sich auf Reizreduzierung am Arbeitsplatz, mehr Verständnis und Rücksichtnahme seitens der Vorgesetzten und des Teams durch bessere Aufklärung, mehr Unterstützung durch feste Ansprechpersonen im Betrieb und durch externes Job Coaching.

Generell wurde bemängelt, dass es zum Thema Autismus und Beruf zu wenig kompetente Beratungsstellen und ausgebildete Ansprechpersonen gibt.

Zusammenfassend zeigt das Gesamtergebnis der Umfrage deutliches

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