

Stolpersteine und Chancen der Arbeitsplatzvermittlung für Menschen mit Autismus

Autismus und das Asperger-Syndrom sind gekennzeichnet durch Beeinträchtigungen in sozialer Interaktion sowie eingeschränkte und repetitive Verhaltensmuster und Interessen. Menschen mit Autismus haben jedoch auch Stärken z.B. in der Detailwahrnehmung oder im systematischen Denken. Als Jobcenter-Mitarbeiter können Sie Menschen mit Autismus maßgeblich darin unterstützen, trotz dieser Beeinträchtigungen einen Arbeitsplatz zu finden, an dem die jeweiligen Stärken zum Zug kommen können.

Personen mit **Asperger-Syndrom**, d.h. mit einer Variante des Autismus, haben entgegen landläufiger Meinungen **keine geistige Behinderung** und verfügen über **normale sprachliche Fähigkeiten**. In den Bereichen der Wahrnehmungsverarbeitung und der Kommunikation haben Autisten jedoch Besonderheiten, die sie in ihrem Alltag meist deutlich beeinträchtigen. So passieren beispielsweise ungewollte Missverständnisse, weil viele Autisten ein wortwörtliches Sprachverständnis haben. Trotz häufig guter Schul- und Universitätsausbildung haben Autisten daher häufiger als die Durchschnittsbevölkerung Schwierigkeiten, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Die Berücksichtigung autistischer Besonderheiten kann einen wichtigen Beitrag zu einer gelungenen Arbeitsplatzvermittlung leisten

Wieso kommt dennoch häufig keine Vermittlung zustande? Autisten empfinden die Situation im Jobcenter häufig als sehr belastend. Die Wartebereichssituation kann aufgrund der damit verbundenen Geräusche und Gerüche zu Anspannung und einer Überforderung führen. Oft finden sich keine Jobcenter-Mitarbeiter, die sich mit der Diagnose auskennen. Autisten haben zudem beim Beratungsgespräch häufig Schwierigkeiten darin, ihre Interessen und Stärken zu benennen.

Wer sind wir:

Die Autismus-Forschungs-Kooperation (AFK) ist ein Zusammenschluss von autistischen Menschen und Autismus-Wissenschaftlern der Humboldt-Universität zu Berlin. Ziel der seit 2007 bestehenden AFK ist es, Fragen gemeinsam zu erforschen, die aus der Perspektive autistischer Erwachsener relevant sind.

Kontakt AFK:

Prof. Isabel Dziobek
Humboldt-Universität zu Berlin
Luisenstraße 56, 10117 Berlin
isabel.dziobek@hu-berlin.de



www.autismus-forschungs-kooperation.de

Hier stehen auch unsere Informationsmaterialien für Sie zum Download bereit.

➔ Internetlinks

www.specialisterne.de
www.m-aut.de
www.auticon.de

➔ Buchtipps

- **Arbeitsintegrierende Maßnahmen für Menschen mit dem Asperger-Syndrom** Wemßen
Akademiker Verlag
- **Hochfunktionale Autisten im Beruf** Blodig
Junfermann
- **Typisch untypisch** Kohl
Seng, Gatti, Kohlhammer Verlag
- **Autismus: Eine sehr kurze Einführung**
Frith, Verlag Hans Huber

Wie finden Sie denn Webdesigner?

Die finde ich im Internet.



Autisten im Jobcenter

Mehr Wissen für eine erfolgreiche Arbeitsplatzvermittlung

afk

Autismus-Forschungs-Kooperation



Hintergrund

Trotz fachlicher Qualifikation sind viele autistische Menschen arbeitslos oder in Positionen beschäftigt, die nicht ihrem Fähigkeitsprofil entsprechen. Daraus ergab sich für die AFK (siehe Rückseite: „Wer sind wir?“) die Frage, ob eine Berufsberatung und Arbeitsvermittlung existiert, die Wissen über die besonderen Stärken und Schwächen von autistischen Menschen berücksichtigt.

Unsere Studie

Um das Wissen und die Vorurteile über Autismus in Berliner Jobcentern zu untersuchen, entwickelte die AFK einen Fragebogen, der die folgenden drei Bereiche erfasst: 1. das Wissen über autistische Stärken und Schwächen, 2. die Vorurteile gegenüber autistischen Menschen und 3. Grundlegende Persönlichkeitseigenschaften der Befragten (z.B. Toleranz).

Die Befragten

Der Fragebogen wurde von 57 Mitarbeitern der Berliner Jobcenter Marzahn-Hellersdorf und Charlottenburg-Wilmersdorf ausgefüllt. Außerdem wurde er von 20 Autismus-Experten (Psychologen und Psychiater aus Uni-Kliniken/Autismus-Therapiezentren in Deutschland und Schweiz) ausgefüllt, die als Vergleichsgruppe dienen.

Mit dem Lesen und Weitergeben dieses Informationsblatts haben Sie dazu beigetragen, Vorurteile gegenüber Autisten abzubauen und den Weg für eine optimale Berufsberatung und Arbeitsplatzvermittlung zu ebnen. Danke!

Fragen & Antworten

1 Was wissen Jobcenter-Mitarbeiter über die Symptome von Autismus?

Die Merkmale des Autismus sind in Jobcentern kaum bekannt. Zu den wichtigsten gehören: Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion (z.B. Verstehen der Gefühle Anderer und sozialer Regeln) und Kommunikation (z.B. Verstehen von Metaphern, Mimik, Blickkontakt); sowie Probleme mit Veränderungen.

Es ist nicht unhöflich gemeint, wenn Ihnen ein Autist im Gespräch nicht in die Augen schaut!

2 Was wissen Jobcenter-Mitarbeiter über die Häufigkeit von Autismus?

Die Häufigkeit von Autismus wurde von Jobcenter-Mitarbeitern mit 1 zu 4000 drastisch unterschätzt. Aus neuen Studien geht hervor, dass tatsächlich 1 von 100 Menschen autistisch ist.

Seien Sie darauf gefasst, Autisten häufiger als vermutet im Jobcenter zu begegnen!

3 Was wissen Jobcenter-Mitarbeiter über die Stärken von Autisten?

Jobcenter-Mitarbeiter wissen meist nicht, dass Menschen mit Autismus besondere Stärken haben. Unter anderem verfügen Autisten oft über außergewöhnliches Wissen in Spezialgebieten, können häufig gut systematisch denken und sind zuverlässig und ehrlich.

Wenn Sie einem Autisten eine Beschäftigung vermitteln, die seinen Stärken entspricht, so wird dies Vorteile für Arbeitgeber und den autistischen Arbeitnehmer haben!

4 Existieren Vorurteile gegenüber Autisten bei Jobcenter-Mitarbeitern?

Jobcenter-Mitarbeiter haben häufig Vorurteile gegenüber Autisten und wissen z. B. nicht, dass Autisten meist normal intelligent sind und sehr wohl Gefühle für Andere haben.

Lassen Sie sich durch ungewöhnliche Verhaltensweisen nicht täuschen: Autisten sind klug und gefühlvoll!

5 Heißt das, dass Jobcenter-Mitarbeiter weniger tolerant, veränderungsbereit und mitfühlend sind?

Nein! Jobcenter-Mitarbeiter unterscheiden sich darin nicht von Autismus-Experten und haben ein hohes Maß an Toleranz, Veränderungsbereitschaft und Empathie.

Jobcenter-Mitarbeiter verfügen über die besten menschlichen Voraussetzungen für eine gute Berufsberatung!

6 Gibt es Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß an Wissen und den Vorurteilen über Autismus?

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass mit steigendem Wissen über die Stärken und Schwächen von Autisten, Vorurteile abnehmen. In Kombination mit den positiven Persönlichkeitseigenschaften der Jobcenter-Mitarbeiter kann ein vermehrtes Wissen über Autismus langfristig also zu einer weniger negativen Bewertung von autistischen Menschen führen.

Jobcenter-Mitarbeiter leisten einen Beitrag dazu, Menschen mit Autismus zu entstigmatisieren!