

Wissen und Vorurteile über Autismus im Jobcenter: Die erste Studie der Autismus-Forschungs-Kooperation (AFK)



Kirchner, J.^{1,2}; Dern, S.¹; Döhle, R.¹; Gottschlich, P.¹; Grambert, N.C.¹; Hoppmann, F.^{1,2}; Kliemann, D.^{1,2}; Melzow, F.¹; Purwins, S.¹; Elias, R.¹; Goetz, E.¹; Chwieskowsky, C.¹; Krey, U.¹; Schulz, S.¹; Vahrenkamp, M.¹; Wolf, I.^{1,2}; Dziobek, I.^{1,2}
¹Autismus Forschungs Kooperation (AFK), ²Max-Planck-Institut für Bildungsforschung

Einleitung

Die Autismusforschungs-kooperation (AFK) ist ein Zusammenschluss von Menschen im Autismusspektrum und Wissenschaftlern des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Ziel der seit 2007 bestehenden AFK ist es, erstmalig aus der Perspektive autistischer Erwachsener für autistische Menschen relevante Fragen gemeinsam zu erforschen.

Trotz fachlicher Qualifikation sind viele autistische Erwachsene arbeitslos oder unterbeschäftigt. Daraus resultiert die Frage, ob eine Berufsberatung und Arbeitsvermittlung existiert, die Wissen über die Stärken und Schwächen von Menschen im Autismusspektrum berücksichtigt. Darüber hinaus stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß Arbeitsvermittler über Persönlichkeitseigenschaften wie Toleranz und Empathie verfügen und wie negativ sie autistische Verhaltensweisen (wie z.B. das Vermeiden von Blickkontakt) bewerten.

Vorangegangene Studien haben Wissen und Vorurteile über Autismus lediglich bei Ärzten, Psychologen und Therapeuten (Stone 1987; Heidgerken et al. 2005; Schwartz et al. 2008) sowie bei Eltern und Lehrern (Stone et al. 1988; Furnham et al. 2003) untersucht. Die AFK erweiterte die Gruppe der Befragten um Mitarbeiter von Berliner Jobcentern. Darüber hinaus untersuchte die AFK erstmals auch das Wissen über autistische Stärken sowie Persönlichkeitseigenschaften und Einstellungen der Befragten.

Ziel

Ziel der Untersuchung war es, das Wissen über Autismus und autistische Stärken bei Mitarbeitern in Berliner Jobcentern zu ermitteln. Des Weiteren sollten Persönlichkeitseigenschaften und das Ausmaß negativer Bewertung von autismustypischen Verhaltensweisen untersucht werden.

Methoden

Versuchspersonen:

In der Untersuchung wurden Mitarbeiter von Jobcentern und eine Referenzgruppe von Autismus-Experten befragt.

Mitarbeiter der Jobcenter

Von 9 angeschriebenen Berliner Jobcentern willigten die Leitungen der Jobcenter Marzahn-Hellersdorf und Charlottenburg-Wilmersdorf zur Teilnahme ein. Die Zirkulation der Fragebögen unter den Mitarbeitern fand per E-Mail statt und die Teilnahme war freigestellt. Insgesamt füllten 57 Mitarbeitern den Fragebogen aus.

Autismus-Experten

Von 34 versendeten Fragebögen an Psychiater und Psychologen aus Uni-Kliniken/Autismus-Therapiezentren in Deutschland und der Schweiz wurden 20 ausgefüllt und zurückgesandt. Die Experten haben im Durchschnitt durch Diagnostik und Therapie 412 (SD: 683) Autisten im Laufe ihrer Karriere bzw. 10 (SD: 14) Autisten pro Woche gesehen.

Die demografischen Daten der Befragten sind in Tabelle 1 dargestellt.

	Experten (n=20)	Jobcenter (n=57)	p
Geschlecht (m/w)	13/7	10/47	<0.001
Alter (Jahre)	48,3 (11,6)	37,5 (14,4)	0.003
Bildung (Jahre)	18 (0)	15,3 (3)	<0.001

Tabelle 1: Mittelwerte der Hintergrundvariablen (Geschlecht, Alter, Bildung) der Befragten für jede Gruppe. Standardabweichung ist in Klammern angegeben; p-Werte aus Chi-Quadrat und t-Tests.

Testverfahren:

Es wurde ein neuer Fragebogen entwickelt, mit dem 1) Wissen über Autismus, 2) Persönliche Einstellungen der Befragten, 3) Bewertung autismustypischer Verhaltensweisen und 4) Hintergrundvariablen erhoben wurden:

1) Wissen über Autismus

- Diagnosekriterien: Wissen über die Diagnosekriterien für Autismus (nach DSM-4)
 - Stärken: Wissen über Stärken von autistischen Menschen
 - Vorurteile: Wissen über gängige Vorurteile über Autismus
- Das Wissen wird mit einer Skala von 0 (trifft nicht zu) bis 3 (trifft zu) gemessen.

2) Persönliche Einstellungen

- Toleranz: Selbsteinschätzung bezüglich der eigenen Toleranz
- Empathie: Selbsteinschätzung bezüglich der eigenen Empathiefähigkeit
- Bereitschaft zur Veränderung: Selbsteinschätzung zur Bereitschaft, das eigene Verhalten zu verändern, wenn die Schwierigkeiten einer anderen Person es erforderlich machen

3) Bewertung autismustypischer Verhaltensweisen

Hierbei ist vor allem die negative Bewertung von autistischen Verhaltensweisen (z.B. Ausweichen des Blickkontakts, weniger expressive Mimik) gemeint
 2) und 3) werden mit einer Skala von 1 (stimme nicht zu) bis 6 (stimme zu) gemessen.

4) Hintergrundvariablen

Informationen zu Alter, Geschlecht, Bildung und das Vorwissen über Autismus werden erfasst.

Statistische Analysen

Zwischengruppenvergleiche wurden anhand von ANOVAs durchgeführt. Die beiden Gruppen unterschieden sich hinsichtlich der Hintergrundvariablen „Alter“, „Geschlecht“ und „Bildung“ (Tabelle 1). Da jedoch lediglich die Variable „Geschlecht“ einen Einfluss auf die abhängigen Variablen zeigte, wurde nur diese Variable als Kovariate in die ANOVA-Modelle aufgenommen.

Abbildung 1: AFK-Fragebogen mit den Fragen zu den Bereichen Einstellungen, Bewertung autismustypischer Verhaltensweisen, Wissen über Autismus und Hintergrundvariablen

Ergebnisse

Wissen über Autismus

In allen drei Kategorien zum Wissen über Autismus (Diagnosekriterien, Stärken, Vorurteile) zeigten die Mitarbeiter der Jobcenter signifikant weniger Kenntnisse als die Experten (alle $p < 0.05$) (siehe Abbildung 2).

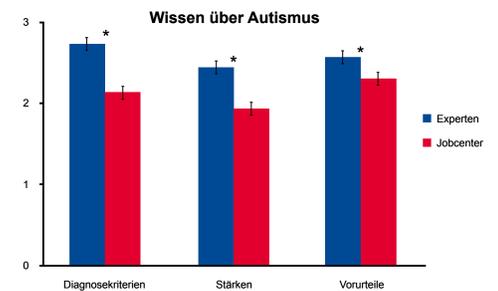


Abbildung 2: Wissen über Autismus

Die Einschätzung der Prävalenz von Autismus (Chi-Quadrat, $p < 0.001$, siehe Abbildung 3) sowie die Abgrenzung des Asperger Syndroms von Autismus ($p < 0.001$, siehe Abbildung 4) war bei den Mitarbeitern der Jobcenter insgesamt weniger akkurat als bei den Experten.

Prävalenz von Autismus

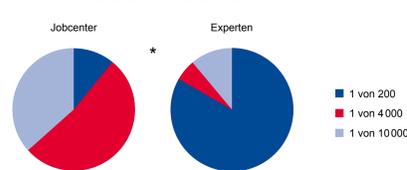


Abbildung 3: Prävalenz von Autismus

Was ist das Asperger Syndrom?

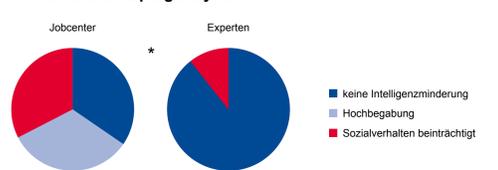


Abbildung 4: Abgrenzung des Asperger Syndroms von Autismus

	Experten (n=20)	Jobcenter (n=57)	p
Spezialinteressen	2,7 (0,47)	2,1 (1,2)	0.021
Systematisch denken	2,4 (0,7)	1,9 (1,3)	0.016
Struktur-Präferenz	3 (0,2)	2,3 (1,1)	0.006

Tabelle 2: Mittelwerte von drei Items mit besonderer Wichtigkeit für die Arbeitsvermittlung pro Gruppe. Die Standardabweichung ist in Klammern angegeben; p-Werte aus t-Tests.

Bei der Betrachtung von Einzelfragen, die das Wissen über bestimmte Stärken von autistischen Menschen reflektieren, zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen (siehe Tabelle 2). Mitarbeiter von Jobcentern wußten insgesamt weniger über Stärken, die für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung von großer Bedeutung sein können.

Einstellungen

Persönliche Einstellungen

Die Mitarbeiter der Jobcenter unterscheiden sich nicht von den Experten hinsichtlich dreier Variablen zu persönlichen Einstellungen. Beide Gruppen geben ein hohes Ausmaß an Toleranz (MW: 4,67 von 6), Empathie (MW: 4,97 von 6) an und eine hohe Bereitschaft zur Veränderung (MW: 4,71 von 6) (alle $p > 0.15$). Diese Wertungen entsprechen im Mittel der Antwortmöglichkeit „trifft weitestgehend zu“ (Abbildung 5).

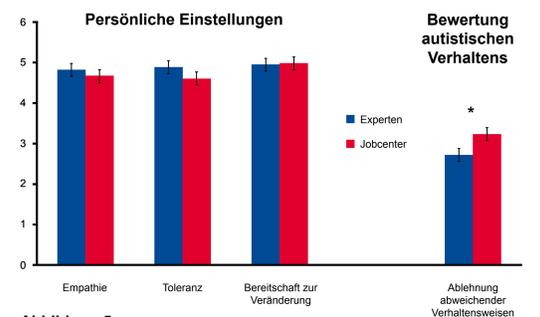


Abbildung 5: Persönliche Einstellungen, Bewertung autistischer Verhaltensweisen

Bewertung autismusspezifischer Verhaltensweisen

Die Mitarbeiter der Jobcenter beurteilten jedoch autismusspezifische Verhaltensweisen als signifikant negativer als die Gruppe der Experten ($p = 0.04$).

Zusammenfassung und Diskussion

Das Wissen über Autismus bei Mitarbeitern von Berliner Jobcentern ist lückenhaft. Ein fundiertes Wissen über das Profil der Schwächen und vor allem auch Stärken von autistischen Menschen ist jedoch essentiell für eine erfolgreiche Berufsberatung und Arbeitsvermittlung.

Autistische Verhaltensweisen werden von Jobcenter-Mitarbeitern negativer bewertet als von Autismus-Experten, obwohl beide Gruppen über gleich viel Toleranz, Empathie und Bereitschaft zur Veränderung berichten.

Basierend auf diesen Ergebnissen, ist das mittelfristige Ziel der AFK die Vermittlung von mehr Wissen über Autismus in Jobcentern. Wir hoffen, dadurch einen Beitrag zu optimiertem Service für autistische Menschen leisten zu können.

In Kombination mit der hohen Bereitschaft der Jobcenter-Mitarbeiter, das eigene Verhalten zum Vorteil hilfebedürftiger Menschen zu ändern, sollte ein größeres Wissen langfristig auch zu einer weniger negativen Bewertung von autistischen Menschen führen.

Literatur

- Furnham, A., Buck, C. (2003) Int J Soc Psychiatry, 49, 287–307.
 Heidgerken, A. D. (2005) J Autism Dev Disord, 35, 323–330.
 Schwartz, H., Drager, K. D. R. (2008) Language, Speech, and Hearing Services in Schools, 39, 66–77.
 Stone, W. K. (1987) Journal of Pediatric Psychology, 21, 615–630.
 Stone, W. L., Rosenbaum, J. L. (1988) J Autism Dev Dis 18, 403–415.

Kontakt: Dziobek@mpib-berlin.mpg.de