



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies  
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

## **Ausbildung von Jugendlichen mit einer Autismus- Spektrum-Störung**

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Michael Joller

am

05. Juli 2023

Datum

# AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

Erstbetreuung: Dr. Nicola Kunz

Zweitbetreuung: Matthias Ischi

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

## Abstract

Jugendliche mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind aufgrund ihrer autistischen Besonderheiten überdurchschnittlich oft mit beruflichen Herausforderungen und Schwierigkeiten konfrontiert. Aufgrund einer veränderten Wahrnehmung und Einschränkungen in der Kommunikation und der sozialen Aktion benötigen sie oft Hilfestellungen zur Bewältigung einer Ausbildung. Dies, obwohl sie auch viele Ressourcen und Charaktereigenschaften mitbringen, die für ein erfolgreiches Bestehen einer Ausbildung förderlich sind. Ausbildungsbetriebe und deren Mitarbeitende sind oft überfordert im Umgang mit Jugendlichen mit ASS und es bestehen grosse Unsicherheiten bei der Ausbildung. Jeder fünfte Lehrvertrag wird bei der jugendlichen Allgemeinbevölkerung gemäss Bundesamt für Statistik (o. J.) aufgelöst. Bei jugendlichen Auszubildenden mit ASS dürfte die Zahl deutlich höher sein, entsprechende Zahlen existieren jedoch nicht für die Schweiz.

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel herauszufinden, welche Erfolgsfaktoren und Hilfestellungen den Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit ASS erhöhen und welche Informationen und Empfehlungen für Ausbildungsbetriebe hilfreich sind. In einem ersten Schritt werden theoretische Grundlagen geschaffen, durch Sichtung von aktueller Literatur zu den Themen ASS und Ausbildung. Auf dieser Grundlage wird ein Interviewleitfaden erstellt und die Stichprobe für die Befragung definiert.

Ein qualitatives Verfahren in Form von Expert:innen-Interviews findet Anwendung, indem spezialisierte Coaches und erfahrene Berufsbildner aus der Praxis befragt werden. Sie werden befragt zu den Themen Berufswahl, Anforderungen und Herausforderungen von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben und möglichen Hilfestellungen für den Umgang mit Jugendlichen mit ASS während einer Ausbildung. Sämtliche Interviewpartner:innen können auf einen breiten Erfahrungsschatz bei der Ausbildung und Begleitung von Menschen mit ASS zurückgreifen.

Die Resultate zeigen klar, dass Menschen mit ASS vor, während und nach einer Ausbildung verschiedenen Herausforderungen begegnen und diese oft abgebrochen werden. Es zeigt sich aber auch, dass durch passende Hilfestellungen bei der Berufswahl, beim Rekrutierungsverfahren und bei der Arbeit im Betrieb durchaus Verbesserungen erreicht werden können, welche für einen Lehrabschluss förderlich sind.

Eine adäquate Berufswahl, welche Interessen, Fähigkeiten, Ressourcen, aber auch Einschränkungen der Jugendlichen berücksichtigt sowie ein ruhiges Arbeitsumfeld bei einem informierten und verständnisvollen Ausbildungsbetrieb sind wichtige Faktoren im Hinblick auf eine erfolgreiche Ausbildung von Jugendlichen mit ASS.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b><i>Einleitung und Fragestellung</i></b> .....	<b>1</b>
1.1	Einleitung und Fragestellung.....	1
1.2	Aufbau der Arbeit.....	2
1.3	Zielsetzung und Motivation .....	2
<b>2</b>	<b><i>Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung</i></b> .....	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Autismus</b> .....	<b>4</b>
2.1.1	Definition und historischer Abriss der Autismus-Spektrum-Störung .....	4
2.1.2	Moderne Klassifikationssysteme.....	5
2.1.3	Formen des Autismus .....	7
2.1.4	Das Neurodiversitätskonzept – Autismus als Form des menschlichen Seins.....	9
2.1.5	Mögliche Ursachen von Autismus.....	9
2.1.6	Kompensationsleistungen und Komorbiditäten .....	10
2.1.7	Diagnostik, Therapie und Förderung.....	10
2.1.8	Autismus als Chance .....	12
2.1.9	Autismus im Beruf.....	15
<b>2.2</b>	<b>Jobcoaching</b> .....	<b>17</b>
2.2.1	Definition Jobcoaching.....	17
2.2.2	Das Kölner Modellprojekt .....	18
<b>2.3</b>	<b>Berufsbildung in der Schweiz</b> .....	<b>20</b>
<b>2.4</b>	<b>Erster und zweiter Arbeitsmarkt</b> .....	<b>21</b>
<b>2.5</b>	<b>Auftrag der IV</b> .....	<b>22</b>
<b>3</b>	<b><i>Intervention</i></b> .....	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>Methode: Expert:inneninterviews</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2</b>	<b>Stichprobe</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3</b>	<b>Gestaltung des Interviewleitfadens</b> .....	<b>25</b>
<b>3.4</b>	<b>Untersuchungsablauf</b> .....	<b>25</b>
<b>3.5</b>	<b>Transkription</b> .....	<b>26</b>

3.6	Qualitative Inhaltsanalyse .....	26
<b>4</b>	<b>Ergebnisse .....</b>	<b>27</b>
<b>4.1</b>	<b>Vor der Ausbildung/Berufswahl.....</b>	<b>27</b>
4.1.1	Berufswahl .....	27
4.1.2	Berufsberatung .....	28
4.1.3	Geeignete und weniger geeignete Tätigkeiten .....	28
4.1.4	Rekrutierungsverfahren .....	29
<b>4.2</b>	<b>Während der Ausbildung .....</b>	<b>30</b>
4.2.1	Anforderungen an Auszubildende .....	30
4.2.2	Einflüsse aus dem Umfeld .....	30
4.2.3	Arbeitsweg .....	31
4.2.4	Besondere Chancen .....	31
<b>4.3</b>	<b>Ausbildungsbetrieb .....</b>	<b>32</b>
4.3.1	Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb.....	32
4.3.2	Arbeitsumfeld und Team .....	33
4.3.3	Umgang mit der Diagnose.....	34
4.3.4	Kommunikation.....	35
4.3.5	Information und Schulungsbedarf .....	36
4.3.6	Erster Arbeitsmarkt versus zweiter Arbeitsmarkt.....	37
4.3.7	Betreutes Wohnen.....	38
4.3.8	Therapie versus Coaching .....	39
4.3.9	Wichtigste Erfolgsfaktoren.....	39
<b>5</b>	<b>Diskussion und Ausblick.....</b>	<b>41</b>
<b>5.1</b>	<b>Vor der Ausbildung/Berufswahl.....</b>	<b>41</b>
5.1.1	Berufswahl .....	41
5.1.2	Berufsberatung .....	42
5.1.3	Geeignete und weniger geeignete Tätigkeiten .....	43
5.1.4	Rekrutierungsverfahren .....	44
<b>5.2</b>	<b>Während der Ausbildung .....</b>	<b>45</b>
5.2.1	Anforderungen an Auszubildende .....	45
5.2.2	Einflüsse aus dem Umfeld.....	46
5.2.3	Arbeitsweg .....	46
5.2.4	Besondere Chancen .....	47
<b>5.3</b>	<b>Ausbildungsbetrieb .....</b>	<b>47</b>

# AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

5.3.1	Anforderungen an Ausbildungsbetrieb, Arbeitsumfeld und Team .....	47
5.3.2	Kommunikation.....	48
5.3.3	Information und Schulungsbedarf .....	48
5.3.4	Erster Arbeitsmarkt versus zweiter Arbeitsmarkt.....	48
5.3.5	Therapie versus Coaching .....	49
<b>5.4</b>	<b>Leitfaden mit Empfehlungen für Ausbildungsbetriebe .....</b>	<b>50</b>
<b>5.5</b>	<b>Limitationen und Einschränkungen der Arbeit .....</b>	<b>50</b>
<b>5.6</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>51</b>
5.6.1	Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen.....	51
5.6.2	Bedeutung der Arbeit für die IV-Berufsberatung.....	53
5.6.3	Ausblick .....	54
<b>6</b>	<b><i>Literaturverzeichnis</i> .....</b>	<b>56</b>
<b>7</b>	<b><i>Anhang</i> .....</b>	<b>59</b>

## Abkürzungsverzeichnis

ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung
ASS	Autismus-Spektrum-Störung
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
BFS	Bundesamt für Statistik
BP	Berufsprüfung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
DSM-5	Diagnostisches und Statistisches Manual psychischer Störungen
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FIT	Fotointeressentest
ICD-10/11	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme
INSOS	Schweizerischer Verband von sozialen Institutionen für Menschen mit Behinderung
IV	Invalidenversicherung
ÖV	Öffentlicher Verkehr
PrA-INSOS	Praktische Ausbildung nach INSOS
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

# 1 Einleitung und Fragestellung

## 1.1 Einleitung und Fragestellung

Autismus, respektive die Autismus-Spektrum-Störung (ASS) wird in der Öffentlichkeit immer bekannter und häufiger medial beleuchtet. Bei der Diagnosestellung kann von einem gewissen Trend gesprochen werden, sie erreicht mittlerweile eine Prävalenz von ca. 1 % der Gesamtbevölkerung (Preißmann, 2022). Kernsymptome von Menschen mit ASS sind, unter anderem, Auffälligkeiten in der sozialen Interaktion, der Kommunikation und einseitige eingeschränkte, repetitive Verhaltensweisen und Interessen (Huber, 2023). Ausserdem treten Komorbiditäten wie Depressionen, Angststörungen, ADHS und Schlafstörungen bei Menschen mit ASS häufig auf (Kamp-Becker & Bölte, 2021).

In der Schweiz entscheiden sich zwei Drittel aller Jugendlichen nach der obligatorischen Schule für eine berufliche Grundbildung in Form einer Berufslehre. Jeder fünfte Lehrvertrag wird im Laufe einer solchen Ausbildung gemäss Bundesamt für Statistik aufgelöst (o. J.). Die Hauptgründe für die Vertragsauflösungen sind laut einer Untersuchung der ETH Zürich und Yousty.ch hohe Anforderungen an Softskills, ungenügende Leistungen, gesundheitliche Probleme und eine falsche Berufswahl (Professur für Bildungssysteme, ETH Zürich, 2023).

Angaben zu Zahlen und Ursachen von Lehrabbrüchen von Jugendlichen mit ASS existieren für die Schweiz nicht. Aufgrund der ASS-bedingten Einschränkungen und den häufigen Begleiterkrankungen kann davon ausgegangen werden, dass Jugendliche im Spektrum überdurchschnittlich häufig von einem Lehrabbruch betroffen sind.

Eine wissenschaftliche Untersuchung der Spezialambulanz in Köln (Lehnhardt et al., 2013) zeigte, dass sich etwa ein Drittel der ASS-betroffenen Studienteilnehmenden Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen Schwierigkeiten sowie bei der Stellensuche wünschen. Auch etwa die Hälfte der Teilnehmenden einer neueren Studie äusserte Bedarf an Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen Problemen (Frank et al., 2018).

Im Rahmen seiner Tätigkeit als Ausbildungsberater und Eingliederungsfachmann bei der Invalidenversicherung (IV) begleitet der Autor Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bei der Berufswahl und unterstützt sie vor und während einer erstmaligen beruflichen Ausbildung. Bei der Zusammenarbeit mit Menschen mit ASS wird er oft mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Der Autor stellte fest, dass Ausbildungsbetriebe und Berufsbildende, aber auch Betroffene während einer Ausbildung oft an ihre Grenzen kommen und es



nicht selten zu einer Überforderung oder schlussendlich zu einem Lehrabbruch kommt. Verschiedene Schwierigkeiten im Bereich der sozialen Aktionen und der Kommunikation führen zu Unsicherheiten bei den Auszubildenden und Lehrbetrieben. Dies, obwohl die Auszubildenden oft ausreichende Fähigkeiten für das entsprechende Berufsfeld mitbringen.

Diese Ausgangslage stellt die Arbeit als Eingliederungsfachperson in der Berufsberatung vor einige Herausforderungen, beispielsweise bei der Suche nach einem passenden Beruf, aber auch bei der Begleitung während einer Ausbildung. Bei dieser Masterarbeit im Rahmen der Weiterbildung zum Berufs-, Studien- und Laufbahnberater möchte der Autor herausfinden, welche Rahmenbedingungen und Faktoren hilfreich sind, damit Jugendliche mit ASS eine erstmalige berufliche Ausbildung erfolgreich abschliessen können. Ausserdem sollen Empfehlungen erarbeitet werden, welche die Berufsbildenden und Ausbildungsbetriebe bei der Begleitung von Auszubildenden mit ASS unterstützen.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Diese Masterarbeit ist in drei Hauptteile unterteilt: Im ersten Teil wird die Ausgangslage und Problemstellung erläutert. Die relevanten Themen zur Beantwortung der Fragestellung werden im theoretischen Teil aufgezeigt und genauer beschrieben. Um die vielseitigen Aspekte der ASS ausreichend zu beleuchten, entschied sich der Autor, das Thema Autismus ausführlicher zu beschreiben. Im zweiten Teil der Arbeit wird die Methode beschrieben. Es wird dabei zum Vorgehen und Ablauf der Untersuchung sowie zur gewählten Stichprobe Stellung genommen. Im dritten Teil werden die Ergebnisse aus den Interviews ausgewertet. Diese werden erst in Kategorien eingeteilt und objektiv dargestellt und in einem zweiten Schritt bei der Diskussion interpretiert, kritisch hinterfragt und mit einem Fazit abgeschlossen.

## **1.3 Zielsetzung und Motivation**

Die Motivation für diese Arbeit ist ihm Rahmen der praktischen Tätigkeit des Autors als Ausbildungsberater auf einer IV-Stelle entstanden. Es zeigte sich bei der täglichen Arbeit, dass die berufliche Eingliederung von Menschen mit ASS oft mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Der Autor stellte fest, dass oft grosse Unsicherheiten im Umgang mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum bestehen. Besonders grosse Unsicherheiten konnte der Autor bei den Betroffenen feststellen, was einerseits mit dem Störungsbild in Verbindung steht, andererseits aber auch mit den beschränkten Angeboten und Möglichkeiten der Berufswelt. Es zeigte sich, dass selbst Fachstellen und professionelle Institutionen bei der Arbeit mit ASS-

Betroffenen an ihre Grenzen kommen, obwohl die Betroffenen oft viele Ressourcen und Fähigkeiten mitbringen, welche für eine Ausbildung förderlich sein könnten.

Daraus ist ein persönliches Interesse für die Auseinandersetzung mit den Themen Autismus und Ausbildung entstanden. Die persönliche Motivation für diese Arbeit liegt darin, einen Wissenszuwachs zu generieren, um den Herausforderungen im Berufsalltag professioneller und kompetenter entgegenzutreten und Ausbildungsbetriebe besser beraten zu können. Durch die vorliegende Arbeit sollen Grundlagen geschaffen werden, die Ausbildungsbetriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit ASS unterstützen können. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es ausserdem, Hemmschwellen und Vorurteile seitens der Ausbildungsbetriebe abzubauen und somit die Chance auf eine erfolgreiche Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu verbessern. Ziel ist es eine Aussenperspektive zu erhalten. Die direkte Befragung von ASS-Betroffenen wurde vom Autor vorgängig evaluiert und die Idee schliesslich wieder verworfen. Die autistypischen Besonderheiten bezüglich Kommunikation und Wahrnehmung hätten den Autor voraussichtlich vor zusätzliche Herausforderungen gestellt.

Der Autor möchte durch die Erkenntnisse aus dieser Arbeit seine eigene Beratungsqualität erhöhen und durch ein vertieftes Fachwissen eine verbesserte Begleitung anbieten können. Das Endprodukt soll ein Leitfaden sein, der den Ausbildungsbetrieben und schlussendlich auch den Betroffenen Ideen für mögliche Hilfestellungen während einer Berufslehre bietet.

## **2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung**

### **2.1 Autismus**

#### **2.1.1 Definition und historischer Abriss der Autismus-Spektrum-Störung**

Der Begriff «Autismus» (aus dem Griechischen von αὐτός „selbst“) wurde ursprünglich im Bereich der Psychoseforschung vom Schweizer Psychiater Eugen Bleuler im Jahr 1911 verwendet. Er beschrieb ein Grundsymptom, welches im Rahmen einer schizophrenen Episode auftreten kann. Der Begriff meinte den Rückzug von der realen Welt in die Binnenwelt, welcher im Zusammenhang mit einer Erkrankung aus dem schizophrenen Formenkreis auftreten kann. Ähnlichkeiten bei den Symptomen und Begrifflichkeiten führten dazu, dass die Autismus-Spektrum-Störung bis in die 1970er-Jahre den Schizophrenien zugeordnet wurde. Die Autismus-Spektrum-Störung bezeichnet eine grosse Gruppe tiefgreifender Entwicklungsstörungen, welche bereits im Kindesalter auftreten und einen konstanten Verlauf aufweisen, im Gegensatz zu den Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis, welche üblicherweise erst in der Adoleszenz und oder im Erwachsenenalter auftreten und sich in einem phasenhaften und heterogenen Verlauf zeigen (Preißmann, 2018).

Erstmals wurde das Syndrom, welches heute als Autismus-Spektrum-Störung deklariert wird, im Jahr 1926 von der russischen Psychiaterin Grunja Jefimowna Sucharewa beschrieben. Sie beschrieb schizoide Psychopathien bei Kindern, welche in der sozialen Aktion und der sozialen Interaktion stark eingeschränkt schienen (Riedel & Clausen, 2020). Im Jahr 1944 beschrieb Hans Asperger in seiner Habilitation vier Jungen im Kindesalter, welche grosse Kontaktschwierigkeiten hatten und sich in sozialen Bezugsgruppen nicht einordnen konnten. Sie fielen ausserdem durch ihr emotionales Erleben und ihr Ausdrucksverhalten auf und zeigten Probleme bei der Kommunikation. Zusätzlich fielen motorische Ungeschicklichkeiten, ein seltsames Sprachverhalten und ein eigenartiger Umweltbezug auf.

Fast zur gleichen Zeit wie Asperger beschrieb Leo Kanner im Jahr 1943 in seiner Publikation acht Jungen und drei Mädchen, welche durch die fehlende Fähigkeit aufgefallen sind, emotionale Beziehungen aufzunehmen. Die Kinder wiesen Auffälligkeiten bei der Sprache auf oder sprachen gar nicht. Die meisten der Kinder waren empfindlich auf Geräusche und konzentrierten ihre Aufmerksamkeit auf kleine Teile oder Teilaspekte von komplexen Dingen. Die Kinder zeigten sich extrem empfindlich auf Veränderungen der Umwelt und in ihren Tagesabläufen. Kanner bemerkte schon damals, dass auch deren Eltern ähnliche Züge aufwiesen (Riedel & Clausen, 2020). Die Fallbeschreibungen von Hans Asperger und Leo Kanner waren entscheidend für die Entwicklung des Autismusbegriffs und -konzeptes.

## 2.1.2 Moderne Klassifikationssysteme

### ICD-10/ICD-11 (internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme)

Derzeit kommen drei verschiedene Klassifikationssysteme zum Einsatz. Beim ICD-10, welches nach wie vor in der Schweiz verwendet wird, werden die Störungen des autistischen Spektrums (ASS) als «tiefgreifende Entwicklungsstörung (F84)» bzw. «Pervasive Developmental Disorders» in der Gruppe der Entwicklungsstörungen eingeordnet.

Diese Gruppe von Störungen ist durch qualitative Beeinträchtigungen in gegenseitigen sozialen Interaktionen und Kommunikationsmustern sowie durch ein eingeschränktes, stereotypes, sich wiederholendes Repertoire von Interessen und Aktivitäten charakterisiert. Diese qualitativen Abweichungen sind in allen Situationen ein grundlegendes Funktionsmerkmal der betroffenen Person, variieren jedoch im Ausprägungsgrad (Noterdaeme et al., 2017).

Es werden beim ICD-10 der frühkindliche Autismus (F84.0), der atypische Autismus (F84.1) und das Asperger-Syndrom (F84.5) unterschieden (I. Schneider et al., 2017). Im ICD-11 werden die oben beschriebenen Formen des Autismus hingegen nicht mehr unterschieden. ICD-11, das seit 2022 in englischer Sprache existiert, klassifiziert die Autismus-Spektrum-Störung als neurologische Entwicklungsstörung und beschreibt sie wie folgt:

Die Autismus-Spektrum-Störung ist gekennzeichnet durch anhaltende Defizite in der Fähigkeit, wechselseitige soziale Interaktionen und soziale Kommunikation zu initiieren und aufrecht zu erhalten, sowie durch eine Reihe von eingeschränkten, sich wiederholenden und unflexiblen Verhaltensmustern, Interessen oder Aktivitäten, die für das Alter und den soziokulturellen Kontext eindeutig untypisch oder exzessiv sind (Noterdaeme et al., 2017).

Der Beginn der Störung liegt in der Entwicklungsphase, typischerweise in der frühen Kindheit, aber die Symptome können sich auch erst später vollständig manifestieren, wenn die sozialen Anforderungen die begrenzten Fähigkeiten übersteigen. Die Defizite sind so schwerwiegend, dass sie zu Beeinträchtigungen in persönlichen, familiären, sozialen, schulischen, beruflichen oder anderen Funktionsbereichen führen. Sie sind in der Regel ein durchgängiges Merkmal der Funktionsweise der Person, können aber je nach sozialem, erzieherischem oder anderem Kontext variieren. Personen aus dem Autismus-Spektrum weisen eine

Vielzahl an sprachlichen und intellektuellen Fähigkeiten auf (ICD-11 Autismus-Spektrum-Störung (+ ICD-10 Asperger/Autismus-Diagnosekriterien), 2017)».

In folgender Tabelle findet sich eine Übersicht der Einteilung nach ICD-10 und ICD-11:

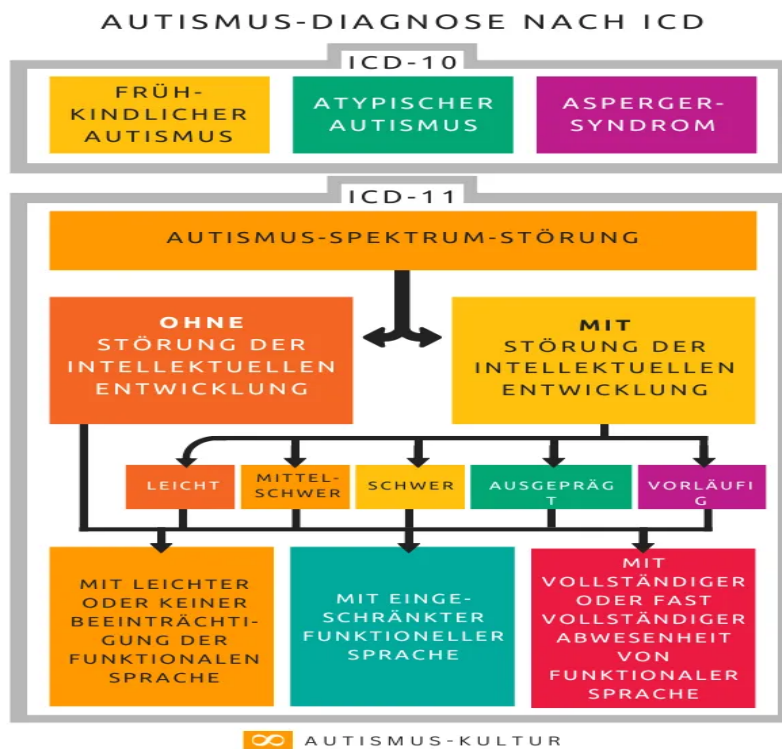


Abbildung 1: ICD-11 Autismus-Spektrum-Störung + ICD-10 Asperger/Autismus-Diagnosekriterien (2017)

Beim DSM-5 (Diagnostisches und Statistisches Manual psychischer Störungen) der US-amerikanischen Klassifikation psychischer Störungen, werden sämtliche Formen des Autismus (wie beim ICD-11) als Autismus-Spektrum-Störung zusammengefasst. Die Diagnosekriterien werden in fünf Gebiete (A-E) eingeteilt und beschreiben Einschränkungen und Besonderheiten in den Bereichen Kommunikation, Verhalten, sozialer Interaktion und Interessen. Beginn der Auffälligkeiten und Ausprägung werden ebenfalls beschrieben.

Wie sich im ICD-11 und im amerikanischen Klassifikationssystem DSM-5 im Gegensatz zum kategorisierenden System ICD-10 zeigt, ist eine klare Abgrenzung und Benennung der verschiedenen Typen nicht immer klar möglich. Es zeigte sich in vielen Studien, dass es einen breiten Übergangs- bzw. Überlappungsbereich der verschiedenen Typen gibt. Es wird darum von einem Autismus-Spektrum gesprochen, welches durch das Intelligenzniveau sowie Art und Intensität der Einschränkungen unterschieden wird. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit auf den Beschrieb der weiteren Autismusformen (Atypischer Autismus, Rett-Syndrom)

verzichtet und nur das Asperger-Syndrom sowie der frühkindliche Autismus (vgl. Kapitel 2.3) nach ICD-10 beschrieben.

Der Begriff Asperger findet sich in den neueren Klassifikationssystemen (ICD-11, DSM-5) nicht mehr. Obwohl er sozialpsychologisch für viele Betroffene einen hohen Identifikationscharakter und einen Assoziationscharakter von Würde und Gemeinschaft entfaltete, im Gegensatz zum eher technokratischen und klar pathologisierenden Begriff der Autismus-Spektrum-Störung. In dieser Arbeit wird der Begriff «Asperger» verwendet oder von «Menschen mit ASS» oder «Menschen im Autismus-Spektrum» gesprochen. Gemeint ist in dieser Arbeit im Zusammenhang mit der Ausbildung immer der hochfunktionale Autismus oder eben das Aspergersyndrom, welches eine Intelligenzminderung ausschliesst. Für Menschen, welche nicht von ASS betroffen sind, wird oft der Begriff «neurotypisch» verwendet, welcher zwar einen leicht ironischen Beiklang hat, aber deutlich weniger wertend wirkt als die Verwendung von «normal» als Kontrastbegriff zum Autismus.

### 2.1.3 Formen des Autismus

*«Was ist das Schlimmste, was Sie sich vorstellen können?»  
«Überraschungen.» (Frau mit Autismus)  
(Theunissen & Paetz, 2010)*

#### **Aspergersyndrom (ICD-10 : F84.5)**

Kinder mit Aspergersyndrom zeigen in den ersten Lebensjahren eine normale sprachliche und kognitive Entwicklung. Erst wenn die Kinder vermehrt Zeit mit anderen Kindern verbringen, zeigen sich ihre Schwierigkeiten. Auffälligkeiten beim Aspergersyndrom sind:

- Beeinträchtigung des Sozialverhaltens, z. B. eingeschränktes Interesse an Gleichaltrigen, Schwierigkeiten sich in andere einzufühlen und Freundschaften zu schliessen
- Sprach- und Sprechauffälligkeiten
- Auffälligkeiten in der nonverbalen Kommunikation
- Ausgeprägte Interessen

Menschen mit Aspergersyndrom haben ein durchschnittliches (oder hohes) intellektuelles Leistungsprofil. Eine Intelligenzminderung ist ausgeschlossen ( Theunissen, 2020).

**Frühkindlicher Autismus (ICD-10 : F 84.0)**

Unter frühkindlichem Autismus, auch Kanner-Autismus genannt (vgl. Kapitel 2.1), wird eine Störung der sozialen Interaktion und Kommunikation mit reduzierter Fähigkeit zu Kontaktaufnahme, und -pflege sowie der nonverbalen Kommunikation verstanden, welche sich vor dem dritten Lebensjahr manifestiert. Das Störungsbild zeigt sich zudem durch wiederholende Verhaltensmuster, verbale und motorische Stereotypien und durch eingeschränkte (Sonder-) Interessen. Häufig kommt eine sensorische Hochempfindlichkeit bzw. eine Reizfilterstörung mit einer Neigung zu Reizüberflutungserleben und Problemen im Bereich der Alltagsorganisation und Priorisierung hinzu.

Beim frühkindlichen Autismus findet sich das ganze Spektrum des Intelligenzniveaus, es reicht von schwerer Intelligenzminderung bis zu überdurchschnittlichem kognitivem Leistungspotenzial. Die Sprachentwicklung ist per Definition verzögert. Auch in diesem Bereich findet sich ein breites Spektrum der Einschränkungen im Erwachsenenalter. Das Sprachniveau reicht von der gänzlichen Unfähigkeit zur verbalen Sprache bis zu einer praktisch normalen Fähigkeit zu sprechen.

Gemäss ICD-10 besteht die Abgrenzung zum Asperger-Syndrom vor allem darin, dass beim Asperger-Syndrom eine Entwicklungsverzögerung der Sprache oder der kognitiven Funktionen fehlt. Ausserdem finden sich beim frühkindlichen Autismus häufiger motorische Ungeschicklichkeiten und psychotische Episoden (Theunissen, 2020).

Die Vielfalt des Menschlichen ist, selbstverständlich auch im Bereich der ASS, unüberschaubar und vielseitig. Es sollte sich immer wieder vor Augen geführt werden, dass im Autismus-Spektrum sehr unterschiedliche Individuen anzutreffen sind. Die Spanne reicht von Menschen die fast «normal» wirken, über Partnerschaft, Familie und Haus verfügen und einer üblichen Arbeit nachgehen, bis zu nicht sprechenden frühkindlichen Autist:innen, welche lebenslang auf professionelle Betreuung angewiesen sind (Riedel & Clausen, 2020).

Bei Menschen mit hochfunktionalem Autismus stehen im Zentrum der Symptomatik meist Schwierigkeiten im sozialen Kontext, Probleme der Kontaktaufnahme mit anderen Menschen und intuitivem Verstehen von ungeschriebenen sozialen Regeln. Das Einfügen in soziale Gemeinschaften und das intuitive Einhalten von hierarchischen Strukturen fällt den meisten Erwachsenen mit ASS schwer.

### **2.1.4 Das Neurodiversitätskonzept – Autismus als Form des menschlichen Seins**

Autismus ist kein Anhängsel. Autismus ist nicht etwas, was eine Person hat, oder eine Hülle, in der eine Person gefangen ist. Es gibt kein anormales Kind, das sich hinter dem Autismus verbirgt. Autismus ist eine Form des Seins. Er ist tiefgreifend; er färbt jede Erfahrung, jede Empfindung, jede Wahrnehmung, jeden Gedanken, jedes Gefühl und jede Begegnung, jeden Aspekt der Existenz. Es ist nicht möglich den Autismus von der Person zu trennen, und wenn es möglich wäre, wäre die Person die übrig bliebe, nicht dieselbe Person, die sie vorher war. Das ist wichtig – nehmen sie sich einen Moment Zeit, um darüber nachzudenken: Autismus ist eine Art des Seins (Sinclair, 1993).

Diese Worte hatte J. Sinclair, der Begründer der Selbstvertretungsbewegung der Autist:innen in Amerika, auf einer internationalen Autismuskonferenz im Jahr 1993 in Toronto an sein Publikum gerichtet. Er gilt als Begründer der Neurodiversität. Auch wissenschaftliche Expert:innen, Betroffene und Eltern betrachten Autismus im Sinne der Neurodiversität als Form des menschlichen Seins und nicht als psychische Störung oder schwerwiegende Krankheit (Theunissen & Paetz, 2010).

Bei der Neurodiversität handelt es sich um eine Theorieperspektive, die sich auf die Vielfalt der neuronalen Strukturen stützt. Sie bezieht sich nicht ausschliesslich auf Denkprozesse, sondern schliesst alle Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkweisen ein. Neurodiversität beschreibt den Fakt der menschlichen Vielfalt, da sich menschliche Nervenbahnen und Hirnstrukturen von Person zu Person unterscheiden (Lindmeier et al., 2023).

### **2.1.5 Mögliche Ursachen von Autismus**

Die Wissenschaft konnte, trotz vielseitigen Forschungsbemühungen, kein Erklärungsmodell generieren, welches die Entstehungsursachen von ASS endgültig belegen könnte. Bereits Hans Asperger (1944) fand heraus, dass fast alle von ihm diagnostizierten Kinder mindestens ein Elternteil mit ähnlichen Persönlichkeitsmerkmalen haben. Die genetischen Erklärungen gelten heutzutage bei der Entstehung von ASS als gesichert. Zahlreiche Studien konnten eine eindeutige familiäre Häufung von autistischen Merkmalen belegen. Ein gesicherter Erbgang konnte aber bisher nicht belegt werden.



Ein Zusammenspiel von genetischer Veranlagung und Umweltfaktoren (z. B. pränatale Virusinfektionen, Exposition von Toxinen, Zinkmangel oder mütterlicher Diabetes) werden diskutiert (Theunissen & Paetz, 2010). Psychosoziale Einflüsse und biologische Risikofaktoren werden in der Literatur ebenfalls erwähnt, welche mitverantwortlich für Genese und Grad der Ausprägung auf das Störungsbild sind. Die genauen Zusammenhänge konnten bisher nicht belegt werden. Weiterhin bleibt unbekannt, wie exogene Faktoren im Zusammenspiel mit genetischen Phänomenen zu den physiologischen Veränderungen führen, welche für ASS typisch sind (Schneider et al., 2017).

### **2.1.6 Kompensationsleistungen und Komorbiditäten**

Erwachsene Menschen mit ASS entwickeln im Laufe ihres Lebens oft ausgefeilte Strategien im Umgang mit ihren autistischen Eigenschaften und Defiziten. Insbesondere diejenigen Betroffenen, die erst im Erwachsenenalter diagnostiziert werden, entwickeln bis dahin häufig ausgeklügelte Kompensationsstrategien für ihre autistischen Eigenheiten, sodass Auffälligkeiten aus der Kindheit im Erwachsenenalter kaum mehr sichtbar sind. Nicht selten üben Jugendliche mit ASS stundenlang vor dem Spiegel ihre Mimik, um beispielsweise weniger desinteressiert gegen aussen zu wirken. Ausserdem werden ASS-typische Verhaltensmuster wie laute Selbstgespräche, Wortwiederholungen, Echolalie und stereotype Bewegungen unterdrückt, um weniger aufzufallen. Für besonders komplexe soziale Situationen, in denen die erlernten Verhaltensweisen und Algorithmen nicht mehr funktionieren, haben viele ASS-Betroffene eine bewusste Zurückhaltung erlernt, um nicht aufzufallen (Riedel & Clausen, 2020). Menschen mit ASS weisen ausserdem überdurchschnittlich oft psychopathologische Begleiterkrankungen auf. Die Autismus-Spektrum-Störung ist dabei nicht für sämtliches ungewöhnliches Verhalten verantwortlich. Bis zu 70 % der Menschen mit einem Aspergersyndrom leiden unter begleitenden Störungen (Lehnhardt et al., 2013). Zu den häufigsten Störungen von ASS-Betroffenen gehören: Intelligenzminderungen, motorische Unruhe, Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), oppositionelles, aggressives und auto-aggressives Verhalten, Depressionen, Phobien, Zwangsstörungen, Schlafstörungen und Epilepsie. Oft kommen dabei mehrere dieser Begleiterkrankungen gleichzeitig vor. Diese Komorbiditäten können das Funktionsniveau erheblich einschränken und den Entwicklungsverlauf negativ beeinflussen (Kamp-Becker & Bölte, 2021)

### **2.1.7 Diagnostik, Therapie und Förderung**

Die Diagnostik sollte bei einem Verdacht auf ASS grundsätzlich an spezialisierten Stellen durchgeführt werden. In einer Anamnese werden neben allgemeinen Aspekten vor allem die

allgemeine Entwicklung, die Sprache und das Sozialverhalten beleuchtet. Zusätzlich werden auch Faktoren wie Augenkontakt, Rituale, Schlafstörungen, Selbstverletzungen und aggressive Verhaltensweisen exploriert. Eine Fremdanamnese, Verhaltensbeobachtungen und psychologische Testungen mit einer Einschätzung der kognitiven Fähigkeiten und der Ausschluss anderer Störungen, vervollständigen die Diagnostik (I. Schneider et al., 2017).

Nicht jede Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung benötigt eine therapeutische Behandlung. ASS werden je nach Art und Ausprägung der Symptomatik behandelt. Eine kausale Therapie der ASS ist nach heutigem Wissensstand nicht möglich. Behandelbare Symptome sind u. a. Hyperaktivität, Affektlabilität, Angst, Rigidität, Schlafstörungen und maladaptive Verhaltensweisen. Bei Komorbiditäten wie Depressionen oder Krampfanfällen ist eine Behandlung grundsätzlich indiziert und wirksam (I. Schneider et al., 2017).

Milde Formen und Verlaufsformen (ohne Komorbiditäten) mit kompensierten oder leichten Symptomen bedürfen oft keiner medizinischen Behandlung. Bei guter Adaption oder tolerabler Umgebung und fehlendem Leidensdruck ist eine Behandlung nicht angezeigt. Oft stellt bereits das Stellen der Diagnose eine grosse Entlastung für die Betroffenen und deren Angehörigen dar. Man kann besser mit der Situation umgehen, da das Anders-Sein einen Namen bekommt und den Betroffenen gelingt es dadurch einen positiven Bezug zu ihrem Anders-Sein zu entwickeln. Dies kann sich positiv auf das Wohlbefinden auswirken und kann bereits von hohem therapeutischem Wert sein (Preißmann, 2018). Für mässig bis schwer Betroffene mit einem hohen Leidensdruck, welche im Beruf oder bei der Alltagsgestaltung eingeschränkt sind, ist eine Therapie grundsätzlich empfehlenswert.

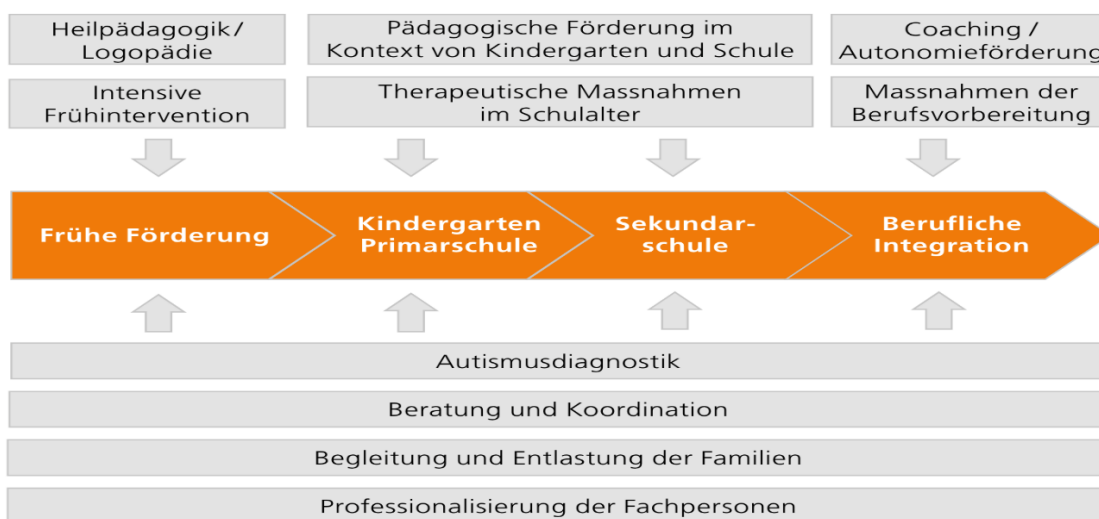


Abbildung 2: Handlungsfelder der Förderung von Jugendlichen mit ASS (Eckert et al., 2019).

Die Abbildung zeigt ein Modell für die Begleitung von Menschen mit ASS. Besonders wichtig für eine positive Entwicklung ist eine frühzeitige Diagnostik und Einleitung der Förderprogramme. Im Rahmen der beruflichen Entwicklung ist ein Coaching häufig angezeigt.

### **2.1.8 Autismus als Chance**

Nach wie vor dominiert in der Literatur, aber auch in der Gesellschaft, das Bild der Einschränkungen und Defizite, wenn von ASS oder von einem Asperger-Syndrom gesprochen wird. Es gibt aber durchaus viele positive Aspekte, welche oft übersehen werden. Es finden sich Beispiele von teilweise berühmten Autist:innen, welche belegen, dass Autismus auch eine Chance sein kann und nicht nur als Störung oder Einschränkung wahrgenommen wird. Es gibt viele ASS-Betroffene, welche nicht trotz, sondern wegen ihrem Asperger erfolgreich sind. Das aktuell berühmteste Beispiel ist Elon Musk, einer der reichsten und wirtschaftlich erfolgreichsten Menschen der Welt. Auch die bekannte Klimaaktivistin Greta Thunberg outete sich als Autistin und beschreibt ihre Autismusform als Teil ihrer Persönlichkeit und teilweise auch als Superkraft. Auch bei Albert Einstein wird ein Aspergersyndrom vermutet, was sich jedoch nach seinem Tod nicht mehr nachweisen lässt (Huber, 2023).

Im folgenden Kapitel sollen die positiven Eigenschaften von hochfunktionalen Autist:innen oder Personen mit Asperger beschrieben werden, welche beim Absolvieren einer Ausbildung gewinnbringend sein können.

**Intellektuelle Stärken: analytisches Denken und ausgeprägte Interessen**

Viele Betroffene zeigen eine sachliche, analytische Art des Denkens und einen klaren Verstand. Dies führt zu einer objektiven Betrachtungsweise und einer logischen, auf Fakten basierten Denkweise (Preißmann, 2020). Sie sind dabei weniger von Vorurteilen geprägt und überlegen rationaler als neurotypische Menschen (Simone, 2016). Diese Gegebenheiten bieten die Chance, Probleme aus einem neutralen oder neuen Blickwinkel zu betrachten. So können neue und unkonventionelle Ideen und Lösungsvorschläge entstehen, welche sonst durch soziale Verhaltens- und Denkweisen eingeschränkt werden (Preißmann, 2020). Die fehlende Fähigkeit, soziale Gefüge und Erwartungshaltungen zu verstehen, kann im beruflichen Kontext aber auch zu Schwierigkeiten führen.

Asperger-Autist:innen zeigen oft einen systematisierenden und evidenzbasierten Denkstil und lassen sich wenig von Gefühlen beeinflussen (Huber, 2023). Diese Art des Denkens ist auch in der Wissenschaft üblich. Fakten werden systematisch zugeordnet und Zusammenhänge logisch entschlüsselt. Viele Personen mit Asperger haben schon als Kind das Bedürfnis, Gesetzmässigkeiten und Prinzipien zu verstehen. Um gute kognitive Leistungen zu erbringen, ist eine klare Struktur nötig. Die intellektuellen Stärken von Asperger-Autist:innen sind oft auch durch ihre hohe Konzentrationsfähigkeit begründet. Diese Fähigkeit zeigt sich besonders häufig bei Themenfeldern, die sie interessieren, und ist dann besonders ausgeprägt. Stimmen die Interessen mit der gewählten Ausbildung überein, können sich Betroffene ein sehr gutes Wissen aneignen und sind teilweise schon vor einer Ausbildung wahre Expert:innen auf ihrem Gebiet. Viele Asperger haben ausserdem ein hervorragendes Faktengedächtnis und zeigen grosse Freude bei der Aneignung von Wissen (Huber, 2023).

**Aufmerksamkeit fürs Detail**

Die detaillierte Wahrnehmung ist vielleicht eine der bekanntesten Eigenschaften von ASS-Betroffenen. Sie kann im Berufsleben grosse Vorteile bringen, wenn es beispielsweise um Fehlererkennung oder Kontrollaufgaben geht. Hohe Konzentrationsfähigkeit, verbunden mit exakter Arbeitsweise und einer überdurchschnittlichen Wahrnehmung, kann Asperger-Autist:innen zu sehr gefragten Mitarbeitenden machen, beispielsweise im IT-Bereich.

Dieser Fokus aufs Detail kann aber auch Nachteile mit sich bringen, wenn der Blick aufs grosse Ganze dadurch eingeschränkt ist (Theunissen, 2020).

**Begeisterungsfähigkeit und Ausdauer**

Viele Asperger-Autist:innen zeigen eine grosse Begeisterungsfähigkeit, oft in Form von einem Spezialinteresse. Ist ihr Interesse geweckt, können sie äusserst ausdauernd bei der Recherche zu einem bestimmten Thema sein (Preißmann, 2020). Sie haben eine hohe

intrinsische Motivation und Beharrlichkeit. Das heisst, sie können an Arbeiten länger und konzentrierter dranbleiben als neurotypische Menschen und zeigen dabei oft eine Beharrlichkeit, die ihresgleichen sucht (Simone, 2016).

### **Visuelle Wahrnehmung**

Autistische Menschen scheinen visuelle Informationen anders zu verarbeiten als Menschen ohne Autismus. Sie scheinen tatsächlich eine höhere Sehschärfe zu haben und sind erstaunlich gut darin, visuelle Aufgaben zu lösen. Ein Betroffener nannte in seinem Blog diesen Vergleich: «Nicht autistische Menschen sehen die Dinge in normaler Auflösung, Menschen im Autismus-Spektrum sehen sie in HD» (Huber, 2023). Autistische Menschen sind zudem weniger anfällig, sich von Vorannahmen täuschen zu lassen. Veränderte Sinneswahrnehmen, also Über- und Unterempfindlichkeiten können für die Betroffenen aber auch sehr belastend sein, da störende Eindrücke nicht einfach ausgeblendet werden können.

### **Weitere positive Charaktereigenschaften**

Zusätzlich zu den autismusbedingten Stärken finden sich auch einige positive Charaktereigenschaften, welche gehäuft vorkommen und durchaus typisch sind für Menschen aus dem Autismus-Spektrum. Asperger-Betroffene sind üblicherweise ehrlich, loyal und vorurteilsfrei gegenüber anderen Menschen. Heuchelei und Manipulation liegen ihnen fern, sie sagen meist offen und ehrlich ihre Meinung (Preißmann, 2020). Für das soziale Umfeld kann eine übertriebene Ehrlichkeit aber auch ungewohnt oder gar verletzend sein, obwohl die Aussagen rein sachlich gemeint sind.

Menschen mit ASS sind meist nicht nur verbal aufrichtig und ehrlich, sondern auch in ihren Taten. Wird etwas versprochen, kann man davon ausgehen, dass es auch eingehalten wird. Die meisten Menschen mit ASS halten sich an Regeln, Abmachungen und sind zuverlässig und beständig, was für Ausbildungsbetriebe und Arbeitgebende attraktiv ist (Huber, 2023). Oft finden sich auch ausgeprägt loyale und treue Individuen unter den ASS-Betroffenen, was sie zu wertvollen Freund:innen, Partner:innen und Arbeitnehmenden macht.

Ein ausgesprochener Gerechtigkeitssinn wird ihnen ebenfalls häufig attestiert. Sie lassen sich dabei auch wenig von sozialem Druck beeinflussen und können sich standhaft einer Gruppendynamik widersetzen, wenn sie von einer Sache überzeugt sind. Nicht auf soziale Erwartungen Rücksicht zu nehmen, führt auch zu einer wertfreien Haltung anderen Menschen gegenüber. Diese Eigenschaft kann aber dazu führen, dass Hierarchien im Berufsleben nicht akzeptiert werden, was sicher nicht immer der eigenen Karriere dienlich ist und zu

Schwierigkeiten im Berufsleben führen kann. Weitere oft beobachtete Eigenschaften sind eine hohe Arbeitsmoral und ein Bedürfnis nach Struktur und Ordnung (Simone, 2016).

### 2.1.9 Autismus im Beruf

*«Menschen mit Autismus machen keinen Unsinn. Gemacht wird nur, was Sinn macht. Macht etwas keinen Sinn, hat es keine Chance, gemacht zu werden.» (Matthias Huber (Teriete, 2020))*

Menschen mit ASS sind überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen und haben oft Probleme, einer regelmässigen beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Häufig auftretende Begleiterkrankungen wie Depressionen erschweren die berufliche Teilnahme zusätzlich (Proofs et al., 2017). Gemäss der Studie von Proft et al (2016) erreichen ASS-Betroffene häufig gute bis sehr gute Bildungsabschlüsse und können sich für einen Beruf qualifizieren. Trotzdem sind sie im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit häufig von Arbeitslosigkeit bedroht. Das liegt gemäss diesen Autor:innen daran, dass berufliche Tätigkeiten ausgeübt werden, die nicht ihren tatsächlichen Begabungen oder dem Ausbildungsniveau entsprechen.

Die Sichtung der Literatur für diese Masterarbeit und die persönliche Erfahrung des Autors zeigen, dass auch der Wechsel von der Schule in eine Ausbildung und die Ausbildung selbst für die Betroffenen oft mit grossen Herausforderungen verbunden sind. Damit eine erfolgreiche berufliche Eingliederung gelingen kann, empfehlen Kamp und Becker (2021) eine Nische zu finden, welche die vorhandenen Fähigkeiten von Betroffenen berücksichtigt, aber auch den Defiziten Rechnung tragen kann.

Die Ausprägung der ASS-Symptomatik, das Vorliegen von komorbiden Erkrankungen und die persönlichen Ressourcen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Integrationsmöglichkeiten. Ungeeignet sind meist Berufe und Tätigkeiten, die schnell wechselnde Aufgaben beinhalten oder Gruppen- resp. Teamarbeit erfordern. Günstig scheint es, wenn die persönlichen (Spezial-)Interessen bei der Berufswahl berücksichtigt werden. Berufsvorbereitungen und Arbeitserprobungen sollten dabei einen besonderen Stellenwert haben und es sollte ihnen ausreichend Zeit eingeräumt werden.

Etwa zwei Drittel der befragten Autist:innen der Studie von Proofs et al. (2017) gaben an, dass sie positive Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben, wenn sie in einem kleinen Team arbeiten konnten und unterstützende und wertschätzende Vorgesetzte hatten. Keinerlei Teamarbeit und wenig Kontakt zu Kolleg:innen wurden neben einer offenen Kommunikation ebenfalls als hilfreich erlebt. Etwa 40 % der Teilnehmenden der gleichen Studie gaben

an, dass sie Schwierigkeiten am Arbeitsplatz hatten, wenn keine ausreichende Struktur vorhanden war, Arbeitszeiten nicht klar geregelt waren und Anforderungen oft wechselten. Zu viele Ansprechpartner:innen, fehlende Planbarkeit und ständige Neuerungen wurden als Belastung erlebt und führten zu einem schlechteren Arbeitsergebnis.

Auch das Einhalten von Routinen ist für viele Menschen mit ASS nicht nur lebenserleichternd, sondern überlebenswichtig. Diese Routinen beinhalten oft konkrete Abläufe und Muster, welche sich täglich wiederholen und den Betroffenen ein Gefühl von Sicherheit vermitteln. Werden die Routinen und Abläufe gestört, kann dies bei einem Autisten resp. einer Autistin zur Funktionsunfähigkeit führen (Theunissen, 2020).

Gemäss der Studie von Arnold und Frank (2021) stellt der Übergang von der schulischen Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt Menschen mit ASS vor besondere Herausforderungen. Sie empfehlen vier Schritte, um den Übergang von Schule zum Beruf zu erleichtern:

### **1. Berufsvorbereitung**

Besondere Aufmerksamkeit sollte die Berufswahl und die Erfassung von Neigungs- und Interessenprofilen haben, unter Einbezug der persönlichen Stärken, aber auch der autismusspezifischen Einschränkungen.

### **2. Bewerbung**

Der Bewerbungsprozess wird oft als herausfordernd und langwierig erlebt. Unterstützung durch Fachpersonen und konkretes Training, beispielsweise für ein Bewerbungsgespräch, wird neben der Kommunikation und Information mit den Arbeitgebenden als hilfreich beschrieben.

### **3. Einarbeitung**

Anpassungsleistungen und Modifikationen vom Arbeitsplatz und Installation von einem Jobcoaching werden als förderlich erlebt. Die Etablierung von internen und externen Unterstützungsleistungen und die Akzeptanz für eine allenfalls längerdauernde Einarbeitung sind wichtig.

### **4. Langfristige Stabilisierung**

Der Arbeitsplatz ist bei Veränderungen der Rahmenbedingungen, Personal, Reduktion der Betreuung bei Personen mit ASS gefährdet. Die Einbindung in das betriebliche Team wird als essentiell betrachtet und ein offener Umgang mit der Diagnose empfohlen. In verschiedenen Studien und Befragungen finden sich Hinweise, dass eine Begleitung durch ein

Jobcoaching einen relevanten Einfluss auf die Arbeitssituation von Menschen aus dem Autismus-Spektrum hat. Ein Jobcoaching bietet Unterstützung in verschiedenen Bereichen des Arbeitsprozesses und kann vor, während und nach einer Ausbildung eingesetzt werden (Jenny et al., 2019).

In den nächsten Kapiteln wird das Arbeitsfeld von Jobcoach:innen genauer beleuchtet und ein Modell vorgestellt, welches ein konkretes Vorgehen im Umgang mit ASS aufzeigt.

## **2.2 Jobcoaching**

### **2.2.1 Definition Jobcoaching**

Jobcoaching ist eine individuelle und unmittelbare Unterstützung von Menschen mit Einschränkungen und besonderen Bedürfnissen am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es wird in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und Kollegen durchgeführt (Henke, 2017). Jobcoaching fördert Lernprozesse und begleitet Menschen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes mit dem Ziel eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses oder einem stabilen Arbeitsverhältnis (Hötten & Hirsch, 2014). Ziel der Arbeit eines Jobcoaches oder einer Jobcoachin ist die Begleitung von Menschen während einer Ausbildung, Arbeitstätigkeit oder bei der Stellensuche. Es handelt sich dabei um Fachpersonen, welche neben Coachingmethoden und einer professionellen Haltung zusätzlich über ein aktuelles Wissen über den Arbeitsmarkt und Erfahrung im Bewerbungsmanagement verfügen (Schlösser & Kiesele, 2018). Es finden sich verschiedene Spezialisierungen, welche zusätzliches Fachwissen erfordern, beispielsweise im Umgang mit ASS.

Jobcoaches kennen die Mitarbeitenden, Vorgesetzten und den Arbeitsablauf des jeweiligen Betriebes und arbeiten teilweise selber mit, um die Arbeitsabläufe zu verstehen. Sie bieten Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsanforderungen, der Kommunikation im (Lehr-)Betrieb und fördern somit die Inklusion ihrer Klient:innen (Hötten & Hirsch, 2014).

Die Aufgaben und Rollen von Jobcoachinnen und Jobcoaches sind breit gefächert. Sie beraten Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Mitarbeitende sowie Stellensuchende und sind Profis im Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz. Sie agieren als Case-manager:innen und beraten die verschiedenen Anspruchsgruppen auch bei versicherungstechnischen und rechtlichen Fragen. Da es sich um sehr vielseitige Fragestellungen handelt, ist eine klare Rollenklärung besonders wichtig (Bärtsch & Huber, 2019).



Jobcoaches sind oft Quereinsteiger, welche, je nach beruflicher und persönlicher Erfahrung, verschiedene Fähigkeiten und Kenntnisse mitbringen. Eine gezielte Aus- oder Weiterbildung im Bereich Coaching ist zusätzlich notwendig, um sich ein ausreichendes Methodenrepertoire anzueignen. Im Umgang mit ASS oder anderen Störungsbildnern ist zusätzliches spezifisches Fachwissen unumgänglich. Aus rechtlicher Sicht kann sich jede Person Coach:in nennen, da dieser Begriff nicht geschützt ist. Dies führt dazu, dass es teilweise schwierig ist, im Dschungel des freien Marktes eine ausreichend qualifizierte Person ausfindig zu machen. Mittlerweile finden sich aus diesem Grund Labels, die eine gewisse Qualität der Ausbildung garantieren. Ausserdem ist es seit kurzem möglich in der Schweiz einen eidgenössisch anerkannten Berufstitel in Form einer Berufsprüfung (BP) zu erwerben. Es sind also Bestrebungen im Gang die Ausbildungen zu vereinheitlichen.

Jobcoaches und Jobcoachinnen werden in den meisten Fällen durch einen offiziellen Leistungserbringer wie die Invalidenversicherung (IV) oder regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) finanziert, teilweise aber auch privat. Ziel des Auftrages ist es, Klient:innen während einer Ausbildung zu begleiten, ihnen zu helfen, eine Anstellung zu erhalten oder einen neuen Job zu finden. Grundsätzlich sollte ein Coaching freiwillig sein und auf gegenseitigem Einverständnis beruhen, damit optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden können, welche die Erfolgchancen erhöhen. Im Rahmen einer Zusammenarbeit mit offiziellen Auftraggeber:innen ist dies aber nicht immer der Fall (Schlösser & Kiesele, 2018).

Besondere Wichtigkeit für ein erfolgreiches Coaching hat die Beziehung zwischen Coach:in und Klient:in. Eine vertrauensvolle, wertschätzende und empathische Beziehung stellt ein zentraler Wirkfaktor bei persönlichen Entwicklungsprozessen dar. Die Beziehungsgestaltung hat laut verschiedenen Studien den höheren Wert für ein erfolgreiches Coaching als ein breites Methodenrepertoire (Schlösser & Kiesele, 2018).

### **2.2.2 Das Kölner Modellprojekt**

Aufgrund der eindeutigen Faktenlage, dass Menschen mit ASS, wenn es um die berufliche Eingliederung geht, einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben, wurde das Kölner Modellprojekt ins Leben gerufen. Das Modell wird vorgestellt, weil es auch für die Begleitung von Jugendlichen mit ASS erfolgsversprechende Inhalte aufzeigt und interessante Ansätze und Informationen bietet im Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit.

Es zielt auf die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Menschen mit ASS und schliesst auch die Unterstützung für Arbeitgebende, Mitarbeitende sowie Coachinnen und Coaches

mit ein. Es wurde von der Spezialambulanz in Köln und dem gemeinnützigen ProjektRouter entwickelt und beinhaltet vier Module.

- Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitgebende, Kolleg:innen und Arbeitstrainer:innen
- Arbeitstraining
- Einzelcoaching
- Gruppencoaching

Die unterschiedlichen Module können einzeln oder kombiniert angewendet werden und unterstützen, je nach Situation, die Betroffenen selber oder deren Arbeitgebende individuell. Der wichtigste Teil stellt dabei das Gruppencoaching dar, welches grundsätzlich jedem autistischen Arbeitnehmenden empfohlen wird. Eine unumgängliche Voraussetzung für dieses Unterstützungsangebot ist die Offenlegung der ASS-Diagnose im Betrieb.

### **Beratungs-und Informationsangebote**

Arbeitgebende und Kolleg:innen erhalten Informationen zum Thema Autismus. Sie werden beraten und unterstützt beim Umgang mit autistischen Arbeitnehmenden. Ein frühzeitiger Einbezug des Umfelds wirkt sich dabei positiv auf den Verlauf aus. Durch den offenen Austausch und die Auseinandersetzung mit dem Thema Autismus können Vorurteile, Hemmschwellen und Missverständnisse reduziert werden. Die Arbeitstrainer:innen in der Praxis werden bei der Begleitung der Arbeitnehmenden mit ASS von spezialisierten Coachinnen und Coaches unterstützt.

### **Arbeitstraining**

Beim Arbeitstraining werden die Betroffenen direkt im Betrieb unterstützt und es können Arbeitsabläufe und Lernsituationen am Arbeitsplatz geübt werden. Ausserdem kann daraus ein Bedarf an zusätzlichen Einzelcoachings ermittelt werden. Die Vernetzung der verschiedenen Module stellt dabei einen besonders wichtigen Erfolgsfaktor dar und fördert den Austausch zwischen den verschiedenen Beteiligten.

### **Einzelcoaching**

Ermöglicht individuelles Üben von Verhaltensweisen und die Bearbeitung von persönlichen Schwierigkeiten und Zielen im Betrieb. Ein enger Austausch und eine individuelle Gestaltung des Coachingprozesses ist möglich.

### **Gruppencoaching**

Der Fokus vom Gruppentraining liegt im gemeinsamen Erlernen von Verhaltensweisen in Bezug auf Kommunikation und Interaktion. Es findet in zwei Phasen statt. Die erste Phase beinhaltet einen wöchentlichen Austausch in Kleingruppen von sechs Teilnehmenden in unterschiedlichen Lebensphasen. Ziel ist es, den Wissenstand zum Thema Autismus zu fördern und von den Erfahrungen der anderen zu profitieren. Die zweite Phase findet alle zwei Wochen in einem offeneren Rahmen statt, damit sich die Teilnehmenden weiterhin über ihre beruflichen Themen austauschen und davon profitieren können (Proofs et al., 2017).

## **2.3 Berufsbildung in der Schweiz**

Jugendlichen in der Schweiz stehen nach der obligatorischen Schulzeit, je nach Qualifikation, grob zwei weiterführende Möglichkeiten offen: die Berufsausbildung und die schulische Allgemeinbildung mit Maturitätsabschluss. Die schweizerische Berufsbildung ist durch das duale System gekennzeichnet, welches eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis erlaubt. Es macht einen Einstieg in eine praktische Tätigkeit nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit möglich. Die duale Ausbildung hat sich als Erfolgsmodell bewiesen. Es bietet, neben der engen Verknüpfung von Theorie und Praxis, eine grosse Auswahl von über 250 Lehrberufen und dank der hohen Qualität der Ausbildung auch gute Berufschancen nach der Lehre (Wittwer, o. J.). Als Abschluss einer beruflichen Grundbildung wird ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ), welches drei oder vier Jahre dauert, oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA), welches zwei Jahre dauert, angestrebt.

Insbesondere wegen dem aktuellen Fachkräftemangel sind viele Lehrabgänger:innen gefragte Berufsleute. Während der Ausbildung erhalten die meist noch jungen Lernenden bereits einen Lehrlingslohn, was die Attraktivität für diese Variante, zusätzlich zu der grossen Flexibilität und den vielseitigen Weiterbildungsmöglichkeiten, weiter steigert.

Die Auszubildenden verbringen die meiste Zeit der Ausbildung im Lehrbetrieb und werden dort durch Berufsbildner:innen geschult und betreut. Ergänzend dazu besuchen sie (üblicherweise) wöchentlich die Berufsschule und in unregelmässigen Abständen überbetriebliche Kurse, wo sie konkrete Lerninhalte trainieren können.

Etwa 58 % der weiblichen und 72 % der männlichen Jugendlichen entscheiden sich in der Schweiz nach der obligatorischen Schulzeit für eine Berufsausbildung (Bundesamt für Statistik, o. J.). Beim schweizerischen Bildungssystem besteht eine grosse Durchlässigkeit über alle Bereiche hinweg. Der Berufseinstieg kann mit einer Berufslehre erfolgen und bis zu einem Abschluss auf Hochschulniveau führen.

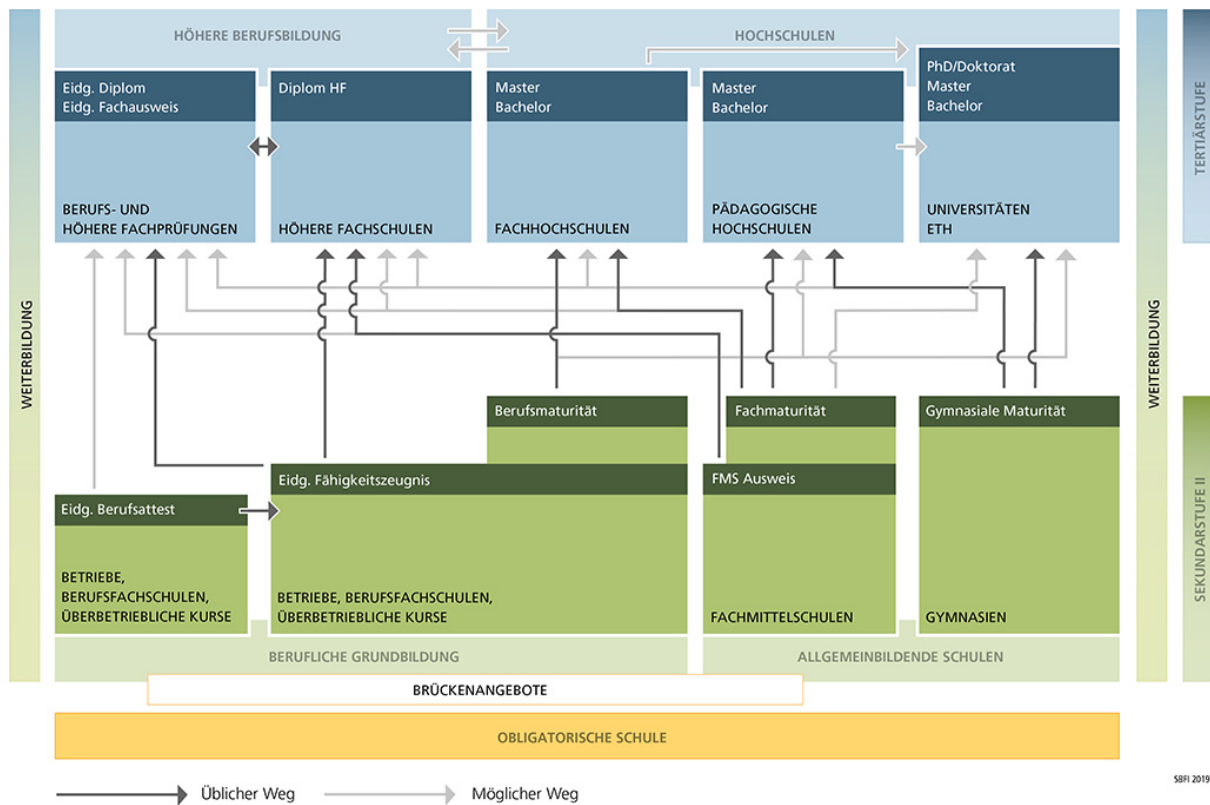


Abbildung 3: Bildungssystem der Schweiz (SBFI, 2019).

Das schweizerische Bildungssystem bietet auch für Jugendliche aus dem Autismus-Spektrum gute Chancen, sich ausreichende Berufskennntnisse anzueignen. Die Durchlässigkeit des Systems ermöglicht ausserdem einen Einstieg auf einem tieferen Niveau, wenn aufgrund der Einschränkungen (noch) nicht das volle Potenzial entfaltet werden kann. Die drei verschiedenen Lernorte (Praxis, Berufsschule, überbetriebliche Kurse) können aber auch herausfordernd sein, da die Jugendlichen mit ASS sich immer wieder auf neue Personen und Orte einstellen müssen.

Ist eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt aufgrund ausgeprägten Einschränkungen nicht möglich, bietet sich der geschützte Rahmen, der sogenannte zweiten Arbeitsmarkt an.

## 2.4 Erster und zweiter Arbeitsmarkt

In der Schweiz wird zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt unterschieden. Der erste Arbeitsmarkt umfasst den allgemeinen Arbeitsmarkt in der freien Wirtschaft. Arbeitnehmende sowie Auszubildende sind in regulären Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Stellen angestellt. Es gelten die üblichen Arbeitsbedingungen, welche teilweise gesetzlich geregelt und durch einen Arbeitsvertrag ergänzt sind. Die Angestellten erhalten einen

Lohn und bezahlen die gesetzlichen Abgaben für die Altersvorsorge und Unfallversicherung. Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erfolgt durch herkömmliche Bewerbungsverfahren.

Der zweite Arbeitsmarkt wurde für Menschen geschaffen, die Schwierigkeiten haben, den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Der zweite (geschützte) Arbeitsmarkt bietet Menschen eine Chance, die aufgrund einer Behinderung, einer Erkrankung oder aufgrund einer Langzeitarbeitslosigkeit keine Anstellung oder Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt finden. Der zweite Arbeitsmarkt findet in speziellen Institutionen statt, die oft staatlich gefördert werden und einen sozialen Auftrag haben.

Die Arbeitsbedingungen, wie z. B. die Arbeitszeiten, können individueller an die Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst werden. Je nach Institution ist das Personal speziell für die Begleitung von Menschen mit einer bestimmten Einschränkung ausgebildet. Ausbildungen lassen sich in verschiedenen Berufsfeldern machen. Je nach Qualifikation und Beruf der Auszubildenden lässt sich ein eidgenössisch anerkanntes Diplom auf Stufe eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder eidgenössisches Berufsattest (EBA) erreichen. Werden die Auszubildenden den Anforderungen auf Stufe EFZ oder EBA nicht gerecht, besteht die Möglichkeit einer PrA-INSOS, einer praktischen Ausbildung nach Vorgaben des schweizerischen Verbands von sozialen Institutionen für Menschen mit Behinderung (INSOS) oder einer IV-Anlehre. Bei diesen werden die Auszubildenden auf individuellem Niveau unterstützt und gefördert. Die praktische Ausbildung dauert zwei Jahre und kann im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt stattfinden. Sie führt jedoch zu keinem eidgenössisch anerkannten Abschluss.

Je nach Ausprägung der Einschränkungen der oder des Jugendlichen ist eine Unterstützung durch die Invalidenversicherung (IV) angezeigt. Bei einer Ausbildung im geschützten Rahmen einer Institution, also im zweiten Arbeitsmarkt, oder einer praktischen Ausbildung ist sie unumgänglich, um die Ausbildung und die begleitenden Massnahmen zu finanzieren.

## **2.5 Auftrag der IV**

Die Invalidenversicherung (IV) gehört zu den Sozialversicherungen der Schweiz und hat den Auftrag, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen bei der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu unterstützen. Sämtliche Erwerbstätige in der Schweiz sind bei der IV versichert.

Die IV hat als Hauptziel, die Arbeitnehmenden vor Invalidität zu schützen und Betroffenen ein möglichst eigenständiges Leben zu ermöglichen. Der gesetzliche Auftrag der IV umfasst verschiedene Dienstleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten wie Früherkennung und

Prävention, Eingliederungsmassnahmen, Medizinische Leistungen und Rehabilitation, Rentenleistungen und soziale und berufliche Integration

Anspruch auf IV-Leistungen haben Versicherte, die wegen eines Gesundheitsschadens in der Erwerbstätigkeit oder in ihrem bisherigen Aufgabenbereich eingeschränkt sind. Es muss ein Gesundheitsschaden vorhanden sein, der voraussichtlich über längere Zeit besteht. Der Gesundheitsschaden kann körperlicher, psychischer oder geistiger Natur sein. Er kann seit Geburt bestehend oder Folge einer Krankheit oder eines Unfalls sein. Eine Erwerbsunfähigkeit muss medizinisch ausgewiesen und aus objektiver Sicht unüberwindbar sein (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, o. J.).

Wenn eine ASS vor dem 5. Lebensjahr diagnostiziert wird (frühkindlicher Autismus), gilt es als Geburtsgebrechen und es werden von der IV auch medizinische Massnahmen finanziert. Bei den Personen mit ASS auf hohem Funktionsniveau (Asperger) ist dies normalerweise nicht der Fall. Es stehen berufliche Massnahmen im Vordergrund.

Asperger-Autist:innen haben aufgrund ihrer Einschränkungen Anspruch auf berufliche Massnahmen der IV ab dem vollendeten 13. Lebensjahr. Meist beginnen Leistungen und Massnahmen der IV nach dem Abschluss der obligatorischen Schulzeit. Vordergründig sind dabei unterstützende Massnahmen wie Berufsberatung, sozialberufliche Rehabilitation, Beratung und Begleitung und Leistungen bei einer erstmaligen beruflichen Ausbildung. Bei dieser nimmt die Finanzierung eines spezialisierten Coaches resp. einer spezialisierten Coachin im Zusammenhang mit ASS die Hauptrolle ein, sofern die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt stattfindet. Auch die Finanzierung einer Ausbildung im geschützten Rahmen (zweiter Arbeitsmarkt) wird, bei entsprechender Indikation, von der IV finanziert.

## **3 Intervention**

### **3.1 Methode: Expert:inneninterviews**

Der Autor hat sich bei dieser Arbeit für ein qualitatives Verfahren entschieden. Um die Fragestellung zu beantworten, wurden Expert:inneninterviews durchgeführt. Es handelt sich bei diesem Verfahren um eine qualitative Methode, welche versucht, das Fachwissen der jeweiligen Interviewpartner:innen abzuholen. Der Vorteil eines qualitativen Vorgehens ist, dass eine grosse Tiefe bei den Antworten erfragt werden kann. Expert:inneninterviews sind ausserdem in verschiedenen Fachbereichen vielseitig einsetzbar.

Das Expert:innen- oder Leitfadeninterview ermöglicht eine offene Fragestellung und erlaubt es den Interviewten, frei zu antworten (Mayer, 2013). Neue Sachverhalte, Hintergründe und Meinungen können so erfragt werden. Diese Methode scheint geeignet, um die Fragestellung, wie eine Ausbildung von Jugendlichen mit ASS gelingen kann, zu beantworten.

### **3.2 Stichprobe**

Der Autor hat sich dazu entschieden, zwei verschiedene Expert:innengruppen zu befragen, um ein möglichst breites Antwortspektrum für die Beantwortung der Fragestellung zu erhalten. Insgesamt wurden vier Interviews durchgeführt. Zwei Interviews fanden mit erfahrenen und auf ASS spezialisierten Coachinnen statt. Beide sind weiblich, über 60 Jahre alt und verfügen über einen jahrelangen Erfahrungsschatz in der Beratung und Begleitung von Personen aus dem Autismus-Spektrum. Beide Coachinnen arbeiten selbständig, das heisst, sie führen eine eigene Praxis, welche auf ASS spezialisiert ist. Beide betreuen mehrheitlich Menschen, welche von Autismus betroffen sind. Der berufliche Hintergrund von Coachin 1 liegt im handwerklich-technischen Bereich. Sie hat sich im Rahmen verschiedener Weiterbildungen und durch persönliche Betroffenheit zu einer Expertin im Bereich ASS entwickelt. Coachin 2 hat ein Studium in Psychologie absolviert und ist ausgebildete Psychotherapeutin.

Die beiden anderen Interviews wurden mit Berufsbildnern (beide männlich) durchgeführt, die zwischen 35 und 40 Jahre alt sind. Ausbilder 1 arbeitet als Maschinenbauingenieur, Ausbilder und Teamleiter in einem KMU. Er hat Erfahrung bei der Ausbildung von ASS-Betroffenen als Konstrukteur:innen EFZ im ersten Arbeitsmarkt. Ausbilder 2 ist Informatiker und führt ein eigenes Unternehmen. Er hat Erfahrung als Ausbilder von ASS-Betroffenen in einer Institution im zweiten Arbeitsmarkt und begleitet aktuell drei Auszubildende – angehende Informatiker:innen – mit ASS in seinem Betrieb, welcher im ersten Arbeitsmarkt angesiedelt ist, aber eine regelmässige Zusammenarbeit mit der IV pflegt. Um einen möglichst

tiefen Einblick in die Thematik und eine Beleuchtung aus verschiedenen Perspektiven zu ermöglichen, wurden bei der Stichprobe bewusst zwei verschiedene Berufsgruppen ausgesucht, die Erfahrung mitbringen bei der Begleitung von Auszubildenden mit ASS.

### **3.3 Gestaltung des Interviewleitfadens**

Der Interviewleitfaden (im Anhang) wurde erstellt, nachdem die Fragestellung formuliert worden ist. Vorgängig hat eine Literaturrecherche stattgefunden, um einem Überblick über die aktuelle Theorie zum gewählten Thema zu erhalten. Die Fragen wurden offen formuliert, um einen möglichst breiten und tiefgründigen Fragekatalog zu erhalten. Er wurde in vier Teile gegliedert. Der erste Teil befasst sich mit Angaben zu den Interviewpartner:innen: Ausbildung sowie der persönliche Bezug und Erfahrung zum Thema ASS wurden erfragt. Der zweite Teil befasst sich mit der Berufswahl und Rekrutierungsverfahren. Im dritten Teil geht es um die ASS-Betroffenen resp. -Auszubildenden und im vierten Teil des Fragebogens wurden die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe erfragt.

Es wurde ein halbstrukturiertes Interview durchgeführt, bei dem den Expert:innengruppen bewusst die gleichen Fragen gestellt wurden, um die Antworten bei der Auswertung besser kategorisieren und vergleichen zu können.

### **3.4 Untersuchungsablauf**

Es wurde vor den Interviews mit den Expert:innen ein Probeinterview mit einer Person aus dem persönlichen Umfeld durchgeführt. Ziel der Übungssequenz war die Überprüfung der Verständlichkeit der Fragen, der Dauer des Interviews und der Kontrolle der Technik.

Die Expert:innen konnten durch das Beziehungsnetz des Autors ausfindig gemacht werden. Es fand bei allen Interviewpartner:innen zuerst eine telefonische Kontaktaufnahme statt, bei der die Motivation für das Thema und der Inhalt des Interviews dargelegt wurden. Dabei wurde auch ein erstes mündliches Einverständnis eingeholt. Anschliessend wurde ein Gesprächstermin vereinbart. In drei der vier Interviews hat das Gespräch in persönlichem Kontakt stattgefunden, einmal wurde es auf Wunsch des Interviewpartners online via MS Teams durchgeführt.

Der Fragekatalog wurde den Expert:innen vorgängig zugestellt, damit sie sich auf das Gespräch vorbereiten konnten. Um den Redefluss nicht zu gefährden, hat sich der Autor dazu



entschieden, das Interview auf Dialekt zu führen. Die Interviews fanden, ausser bei der Onli-  
nevariante, jeweils im Betrieb der Interviewpartnerin oder des Interviewpartners statt. Die In-  
terviews dauerten jeweils zwischen 35 und 50 Minuten und wurden mit dem Smartphone  
aufgezeichnet. Vorgängig wurde eine schriftliche Einverständniserklärung unterschrieben.

### **3.5 Transkription**

Die Interviews wurden jeweils nach dem Gespräch transkribiert. Die Transkription dient  
dazu, das Interview in schriftlicher Form festzuhalten. Da die Interviews in Schweizerdeutsch  
geführt wurden, konnte keine Software für die Transkription verwendet werden. Das Inter-  
view wurde Wort für Wort ins Hochdeutsche übertragen. Dabei wurde versucht, so wenig  
Veränderungen wie möglich vorzunehmen, um den Wortlaut der Befragten möglichst genau  
wiederzugeben (Dresing, 2018). Um den Lesefluss zu vereinfachen, wurden in einem zwei-  
ten Schritt die Sätze grammatikalisch bereinigt. Es wurde jeweils nur so viel verändert, dass  
inhaltlich keine Unterschiede entstanden sind. Die Sätze wurden teilweise geglättet.

### **3.6 Qualitative Inhaltsanalyse**

Nach erfolgter Transkription wurde eine qualitative Inhaltsanalyse vorgenommen. Ziel der  
qualitativen Inhaltsanalyse ist es, die Ergebnisse zu bündeln, um diese anschliessend zur  
Beantwortung der Fragestellung nutzen zu können. Diese Auswertungsmethode ermöglicht  
ein regelgeleitetes, transparentes Vorgehen und eine systematische Analyse vom Inhalt.  
Eine vollständig objektive Auswertung ist mit dieser Methode jedoch nicht möglich, was ei-  
nen Nachteil darstellt. (Mayer, 2013)

Es wurde eine zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) durchgeführt. Dafür  
wurden aufgrund der Erkenntnisse aus den Interviews Kategorien gebildet, indem die Ergeb-  
nisse nach bestimmten Kriterien geordnet wurden. Es wurde ein induktives Verfahren ange-  
wendet. Das heisst, es wurden bei der Auswertung eigene Kategorien und Unterkategorien  
gebildet, um die Antworten anschliessend besser vergleichen zu können. Die Auswertung  
erfolgte erst in Form einer Tabelle (im Anhang) und wurde anschliessend in einem Fliesstext  
zusammengefasst. Es wurden einige Zitate der Interviewpartner:innen eingebaut, um die je-  
weiligen Aussagen durch den persönlichen Wortlaut der Expert:innen zu unterstreichen.

Es wurden drei Hauptkategorien definiert: 1) vor der Ausbildung/Berufswahl, 2) Während der  
Ausbildung 3) Ausbildungsbetriebe. Anschliessend wurden die Ergebnisse in verschiedenen  
Unterkategorien beschrieben.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Vor der Ausbildung/Berufswahl

#### 4.1.1 Berufswahl

Coachin 2 erwähnte, dass sich ASS-Betroffene vom jeweiligen Beruf schlecht ein Bild machen könnten, darum sei das Schnuppern in den Wunschberufen besonders wichtig. Alles, was mit Kommunikation zu tun habe, würde die Betroffenen stark fordern, erzählte Coachin 2. Oft sei das Vorgehen im Bewerbungsprozess unklar und müsse eng begleitet werden. Beispielsweise stelle ein Telefongespräch oder die Benutzung des öffentlichen Verkehrs (ÖV) die Betroffenen vor grosse Herausforderungen.

Coachin 1 erwähnte in diesem Zusammenhang, dass abgeklärt werden sollte, ob beispielsweise ausreichend motorische Fähigkeiten für den Wunschberuf vorhanden sind oder ob Wahrnehmungsschwierigkeiten bestehen, wie z. B. eine Geruchsüberempfindlichkeit, welche für gewisse Berufe ein Ausschlusskriterium bedeuten. Sie erwähnte auch, dass die Betroffenen bei der Berufswahl viel zu jung und unreif seien. Sie könnten sich kaum vorstellen, was die jeweiligen Berufe beinhalten und würden oft einfach Berufsideen aus ihrem Umfeld übernehmen.

*«Zuerst einmal muss man sich spezifisch die Frage stellen: Wie ist die Person drauf mit den sozialen Interaktionen? Wieviel versteht er und wieviel nicht? Wie gut ist er in der Kommunikation? Wie gut ist er in der Wahrnehmung resp. wo hat er eine Wahrnehmungshypersensibilität, welche sehr berufseinschränkend sein kann? Was hat er für motorische Einschränkungen? Und dann muss man das ganze kognitive Potential kennen mit Teilleistungsschwächen und Teilleistungstärken. Wenn man das Profil hat, muss man weiter berücksichtigen, welche Interessen der Autist hat. Wenn man einen Beruf mit ihm zusammen wählt, welcher ihn nicht so fest interessiert, dann hat man eigentlich von Beginn an verloren. Möglichst auch Spezialinteressen miteinbeziehen und diese zum Beruf ummünzen. Es ist sehr wichtig, dass er einen Beruf wählt, welcher ihn interessiert und wo er freiwillig Ja sagt.» (Coachin 1)*

Für Auszubildner 2 wäre es wichtig zu wissen, welche sozialen Fähigkeiten jemand mitbringt bei der Berufswahl. Er berichtete, dass der Umgang mit Ängsten und Unsicherheiten ein grosses Thema sei und gezielt angegangen werden sollte.

### 4.1.2 Berufsberatung

Coachin 1 äusserte sich kritisch gegenüber der Berufsberatung mit Bildern, beispielsweise einem Fotointeressentest (FIT). Betroffene könnten die Bilder nicht ausreichend interpretieren und würden diese allenfalls positiv bewerten, obwohl sie sich nicht vorstellen könnten, was die jeweiligen Berufe beinhalten. Dies könne zu Fehlinterpretationen und unnötigen Umwegen führen. Für Coachin 1 ist es ausserdem wichtig, die Berufsberatung anhand der (Spezial-)Interessen der jeweiligen Person zu gestalten. Diese müssten bei der Berufsberatung unbedingt erfasst und einbezogen werden. Das Wichtigste für Coachin 1 ist es aber, dass die Betroffenen ausreichend lange in den Wunschberufen schnuppern gehen, um sich ein gutes Bild vom Beruf machen zu können. Sie empfiehlt mindestens zwei Wochen am Stück. Bei kürzeren Schnupperlehren könnten die Betroffenen viele Schwierigkeiten kompensieren und durch Maskierung überdecken. Probleme würden erst nach längerem Schnuppern entdeckt. ASS-Betroffene seien ausserdem mit 14 bis 15 Jahren viel zu jung für die Berufswahl. Dem gelte es Rechnung zu tragen.

Coachin 2 empfiehlt, ausreichend Zeit zu geben, um Fragen zu beantworten und nicht mehrere Fragen gleichzeitig zu stellen. Bei Unklarheiten sollte überprüft werden, ob die Frage richtig verstanden wurde.

*«Ich denke, viele Autisten können sich schlecht ein Bild von etwas machen, was sie noch nie genau so erlebt haben.» (Coachin 2)*

Ausbildner 1 äusserte, dass man die Stärken und Schwächen der Person gut erfassen und kennen sollte, um Folgerungen für die Berufswahl abzuleiten und allenfalls auf einen Beruf zu adaptieren. Der Betrieb und die Teamkonstellation sei ähnlich wichtig wie die Berufswahl selbst.

### 4.1.3 Geeignete und weniger geeignete Tätigkeiten

Coachin 2 erwähnte, dass grundsätzlich alle Tätigkeiten in Frage kämen und die Berufswahl nicht eingeschränkt werden sollte. Es käme darauf an, was jemand für Fähigkeiten und Interessen mitbringen würde, wie dies bei neurotypischen Personen auch der Fall sei.

*«Es gibt eher Berufe, welche weniger geeignet sind. So kann man es formulieren. Ich habe Klienten von Bäckern, zu typischen Informatikern, über Kindergärtner und Museumsdirektoren, welche im Spektrum sind. Von dem her kann man nicht sagen, es gibt Tätigkeiten, welche geeignet sind. Es kommt darauf an, was der Autist mitbringt.» (Coachin 2)*

Coachin 1 meinte, dass Buchhaltung oft eine geeignete Tätigkeit darstellen würde. Dies sei jedoch im Normalfall mit einer Ausbildung als Kauffrau oder Kaufmann verbunden, welche sich für viele Betroffene aufgrund der vielseitigen Anforderungen weniger eignen würde.

Ausbildner 2 berichtete von vielen positiven Erfahrungen im Informatikbereich. Der Beruf würde sich oft gut eignen, da sich die Betroffenen in ruhiger Atmosphäre mit teilweise komplexen Problemstellungen auseinandersetzen könnten. Coachin 1 äusserte ebenfalls, dass sich Informatikberufe oft gut eignen würden und beliebt seien bei ASS-Betroffenen. Es sei aber nicht jeder Informatikberuf geeignet und es müsse genau eruiert werden, welche Tätigkeiten in Frage kämen. Die Applikationsentwicklung eigne sich oft besser als Tätigkeiten, welche mit Kundenkontakt oder Support in Verbindung stehen.

Alle Interviewpartner:innen sagten aus, dass sie Berufe mit hohem Kommunikationsanteil und hohen sozialen Anforderungen weniger empfehlen würden. Auch Berufe, welche mit wenig vorhersehbaren Tätigkeiten und unruhigen, unsteten Arbeitsplätzen einhergehen, wurden von allen Interviewpartner:innen als weniger geeignet beurteilt.

Coachin 1 erwähnte als Beispiel, dass Koch oder Köchin in ihren Augen einen ungeeigneten Beruf darstellen würde, da es ein besonders unruhiges, lautes und stressiges Arbeitsumfeld sei mit unregelmässigen Arbeitszeiten und vielen Reizen wie Lärm und Gerüchen.

#### **4.1.4 Rekrutierungsverfahren**

Alle Interviewpartner:innen erwähnten, dass man die ASS-Diagnose beim Rekrutierungsverfahren grundsätzlich offenlegen sollte. Gemäss Coachin 2 sollte das Offenlegen der Diagnose anhand des Unterstützungsbedarfs festgelegt werden. Coachin 1 meinte, dass es besonders wichtig sei, das Autismusprofil der Betroffenen genau zu kennen, damit der Rekrutierungsprozess sinnvoll gestaltet und Missverständnisse vorgebeugt werden können. Das heisst konkret, dass man weiss, welche Interessen und Begabungen jemand mitbringt, welche Einschränkungen jemand hat und in welchem Bereich sich das kognitive Leistungspotenzial bewegt. Gibt es Wahrnehmungsschwierigkeiten oder motorische Einschränkungen, sollte dies beim Rekrutierungsverfahren unbedingt miteinbezogen werden.

Ausbildner 1 äusserte, dass er wissen wolle, um was es gehe und er sich bei der Einstellung somit ein adäquates Bild machen könne. Für Ausbildungner 2 ist die Ausprägung der ASS von Relevanz.

*«Es ist entscheidend, dass man von Anfang an weiss, um was es geht. Was die Eigenheiten sind und auf was man sich einstellen muss. Sonst kann es schnell scheitern, weil die Erwartungen falsch sind.» (Ausbildner 1)*

## **4.2 Während der Ausbildung**

### **4.2.1 Anforderungen an Auszubildende**

Alle Interviewpartner:innen erwähnten, dass zumindest gewisse grundlegende soziale Verhaltensregeln und ein Grundanstand vorhanden sein müsse, um in eine Ausbildung starten zu können.

*«Die Kommunikation und die Grundverhaltensregeln müssen gut funktionieren.» (Ausbildner 1)*

Coachin 2 ist der Auffassung, dass ähnliche Anforderungen wie bei neurotypischen Jugendlichen gefragt seien: Verlässlichkeit, Absprachefähigkeit, Motivation und ein klares Ziel seien neben einem ausreichenden kognitiven Leistungspotenzial die wichtigsten Grundbedingungen für einen erfolgreichen Lehrstart.

Ausbildner 2 erwähnte ebenfalls die Wichtigkeit vom kognitiven Potenzial und dass ausreichende Strategien zur Alltagsbewältigung vorhanden sein sollten.

Coachin 1 nannte die Wichtigkeit vom Interesse für den Lehrberuf, eine gewisse Teamfähigkeit und die Fähigkeit, selbständig Aufgaben zu erledigen und den ÖV benutzen zu können.

### **4.2.2 Einflüsse aus dem Umfeld**

Drei der vier Interviewpartner:innen sagten aus, dass das persönliche Umfeld einen grossen Einfluss auf den Ausbildungserfolg von ASS-Betroffenen Auszubildenden hat. Coachin 1 erläuterte, dass ein erfolgreicher Abschluss kaum möglich sei, wenn das persönliche Umfeld nicht unterstützend zur Seite stehe. Coachin 2 empfiehlt das Umfeld miteinzubeziehen, je nachdem sei es förderlich oder hinderlich für die die Entwicklung der Betroffenen.

*«Also ich gebe dem Elternhaus eine grosse Rolle und ich gehe immer mehr dazu über, das Elternhaus in die Pflicht zu nehmen. Mitzuhelfen, dass die Aufgaben gelingen und so weiter. Ein bisschen streng sein und darauf bestehen, dass der Jugendliche aufsteht und geht. Wenn dies wegfällt und die Eltern schwierig tun, dort gelingt die Berufslehre nicht. Dort, wo die Eltern zu uns gut sind, haben wir wenig Schwierigkeiten, die Jugendlichen durch die Lehre zu bringen. Es hat einen riesigen Einfluss.» (Coachin 1)*

Ausbildner 1 meint, es könne je nach ASS-Ausprägung schwierig werden, wenn die Akzeptanz in der Familie fehlen würde. Ausbildungner 2 attestiert einen positiven Einfluss, wenn die Betroffenen vom Umfeld gut begleitet werden.

### 4.2.3 Arbeitsweg

Drei der vier Interviewpartner:innen, insbesondere die beiden Coachinnen berichten von einer grossen Wichtigkeit und einem starken Einfluss des Arbeitsweges. Alle drei sind der Meinung, dass der Arbeitsweg die Betroffenen so stark fordern kann, dass es bis zur Arbeitsunfähigkeit am Arbeitsort kommen kann.

Laut Coachin 1 kommen viele Betroffene nach der Anreise im ÖV bereits erschöpft am Arbeitsort an. Gemäss Aussagen von Coachin 2 sind der Lärm, die vielen Menschen und unvorhersehbare Situationen wie Verspätungen dafür verantwortlich, dass unter Umständen ein grosser Teil der Energiereserven am Einsatzort bereits verbraucht sind.

*«Ich habe bisher noch keinen Autisten erlebt, wo dies kein Thema gewesen ist. Ein Teil der Autisten können es besser, aber es ist für alle eine Herausforderung. Sei es der Lärm, seien es die vielen Leute oder etwas Unvorhersehbares, sei es zu spät sein oder wenn der ÖV ausfällt. Dann kann das ganze Konzept des Tages zusammenfallen und es kann schon reichen, dass sie gar nicht zur Arbeit gehen an dem Tag». (Coachin 2)*

Ausbildner 2 empfiehlt zu überdenken, ob und wann pendeln sinnvoll sei und ob die Stosszeiten, welche mit besonderen Belastungen verbunden sind, umgangen werden können.

Coachin 1 berichtet, dass es in diesem Bereich mehr Unterstützung bräuchte und allenfalls ein Generalabonnement der 1. Klasse helfen würde, die herausfordernden Situationen im ÖV zu meistern, da es dort deutlich ruhiger sei als in der 2. Klasse.

*«Je kürzer der Arbeitsweg, je besser organisiert der Weg, desto einfacher gelingt das Berufsetting.» (Coachin 1)*

### 4.2.4 Besondere Chancen

Alle Interviewpartner:innen berichten von der Möglichkeit von ausserordentlichen Leistungen der Betroffenen, wenn diese am richtigen Ort eingesetzt werden.

Beide Ausbilder und Coachin 2 berichteten von besonders grosser Ausdauer und einer hohen Präzision bei der Arbeit. Ausbilder 2 erzählte von grossem Potenzial für Problemlösungen im Informatikbereich, wenn die Ablenkung gering sei. Auch Ausbilder 1 berichtete von überdurchschnittlichen Leistungen, wenn die vorhandenen Fähigkeiten genutzt werden können.

Coachin 2 meinte, dass ASS-Betroffene sehr ausdauernd und genau arbeiten können, wenn sie in ihrem Interessensgebiet tätig sein können. Spezialinteressen würden oft grosses Wissen in die Arbeit oder Ausbildung einbringen. Ausserdem könne das oft ausgeprägte logische Denken je nach Beruf grosse Vorteile bringen, erzählte Coachin 1. Wichtig sei es, diesen Interessen Rechnung zu tragen.

*«Wenn sie in ihrem Spezialgebiet tätig werden können, können sie sehr ausdauernd und extrem genau sein. Dies kann auch eine wertvolle Eigenschaft für den Arbeitgeber sein.»*

*(Coachin 2)*

*«Ich habe die gute Erfahrung gemacht, dass, wenn ein Asperger sich auf etwas fokussiert, er dort wirklich dranbleibt, egal wie lange er hat. Und genau dort haben sie die besondere Fähigkeit bei der IT die Problemstellungen zu lösen, bei welchen die anderen, welche kein Asperger haben, an die Grenzen gelangen und die Asperger dranbleiben.» (Ausbilder 2)*

## **4.3 Ausbildungsbetrieb**

### **4.3.1 Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb**

Beide Ausbilder nannten Geduld als eine der wichtigsten Anforderungen an den Lehrbetrieb respektive die Berufsbildenden im Zusammenhang mit der Betreuung der Auszubildenden. Alle Interviewpartner:innen gaben an, dass soziale Kompetenzen wie Wohlwollen, Verständnis und Empathie im Lehrbetrieb und seitens den Berufsbildenden wichtig seien.

Ausbilder 1 hob neben der Geduld die Kommunikationsfähigkeiten hervor. Es brauche eine klare und nicht-emotionale Kommunikation mit den Betroffenen. Man müsse den Mut haben Dinge anzusprechen und dürfe nicht zwischen den Zeilen reden, dies würde von den Betroffenen nicht verstanden. Coachin 2 erwähnte die Kommunikationsfähigkeiten ebenfalls, diese müssten stets klar und deutlich sein. Es brauche ausserdem Wohlwollen vom Betrieb und die Bereitschaft, sich auf etwas Neues einzulassen.

Coachin 1 erläuterte, dass die sozialen Kompetenzen wichtiger seien als das Fachwissen im Bezug auf ASS. Es brauche eine klare Bereitschaft vom Ausbildungsbetrieb, einen gewissen

Mehraufwand zu leisten. Kleinere Betriebe seien oft geeigneter für die Ausbildung von ASS-Betroffenen, da sie mehr Individualität zulassen würden.

*«Wichtiger als Fachwissen ist die soziale Kompetenz. Sie müssen sich interessieren und bereit sein, eine höhere soziale Leistung zu bringen. [...] Aber es steht und fällt mit dem sozialen Engagement der Ausbilder. Das ist der wichtigste Faktor, denn ein Autist lernt nur gut, wenn er es gut mit den Leuten hat, welche ihn betreuen. Eine soziale Vertrauensbasis ist mehr wert, als dass er fachlich gut ausgebildet wird.» (Coachin 1)*

Ausbildner 2 gab an, dass man sensibilisiert sein sollte in Bezug auf das Problem der Reizüberflutung und dass man sich mit dem Thema ASS auseinandersetzen sollte.

*«Gute Geduld und ganz klare Kommunikationsfähigkeiten, Eindeutigkeit im Kommunizieren. Kein „Wischiwaschi“ und auch den Mut haben Dinge anzusprechen.» (Ausbildner 2)*

#### **4.3.2 Arbeitsumfeld und Team**

Alle Interviewpartner:innen gaben an, dass ein ruhiges Arbeitsumfeld mit wenig Ablenkung bei der Ausbildung von ASS-Betroffenen hilfreich ist. Ausbilder 1 erwähnte die Notwendigkeit von klaren Strukturen und Aufgabenstellungen. Ausbilder 2 erklärte in diesem Zusammenhang die Vorteile einer reizarmen Umgebung und von Tätigkeiten, welche eine gewisse Routine zulassen. Wichtig sei auch, dass man Überforderungen zu verhindern wisse und die Aufgaben dementsprechend verteilen würde.

*«Ich sage, welche sich negativ auswirken. Grossraumbüros sind Gift. Zu viel Lärm, zu viel Bewegung, zu viel Licht und Gerüche und zu viel Ablenkung. Je klarer ein Arbeitsplatz definiert ist und je kleiner ein Arbeitsplatz ist sowie je besser geordnet und persönlicher der Arbeitsplatz ist, desto besser fährt man mit einem Autisten.» (Coachin 1)*

Alle Interviewpartner:innen erachten die Rolle der Mitarbeitenden resp. des Teams als zentral im Zusammenhang mit der Ausbildung von ASS-Betroffenen.

Coachin 2 hob die Wichtigkeit von einem unterstützenden und wohlwollenden Team, ausreichend Pausen und einem Arbeitsumfeld, in dem sich die Betroffenen verstanden fühlen, besonders hervor.

*«Sicher ein Team, welches unterstützend ist, wo sich der Autist verstanden fühlt und sich selbst sein darf und man ihm auch Pausen gewährt, wo andere vielleicht keine Pause nehmen.» (Coachin 2)*



Für Ausbilder 1 ist die Akzeptanz im Team entscheidend, damit eine Ausbildung gelingen kann. Ein Grundverständnis im Team für die Situation würde schon viel helfen, um Herausforderungen im Betrieb anzugehen und zu meistern. Es sollte keine Überbehütung stattfinden, sondern durch die Diversität im Team ein vielseitiges lernfreundliches Klima hergestellt werden, von dem die Betroffenen profitieren können.

*«Das ist sehr wesentlich. Ich hätte fast gesagt, dass ist noch wesentlicher als die Arbeitsumgebung. Einfach die Akzeptanz ist sehr entscheidend. Ein Grundverständnis, aber auch nicht ein Behandeln wie ein Ei.» (Ausbilder 1)*

Coachin 2 berichtete, dass Betroffene bei sozialen Interaktionen oft verunsichert seien. Ausserdem seien sie sensibel und würden schnell merken, wenn sie nicht dazugehören würden. Dies gelte es zu verhindern, indem das Team die Auszubildenden aktiv miteinbezieht.

Coachin 1 erläuterte, dass je nach Ausprägung vom ASS das ganze Team involviert werden sollte. Oft würde eine fachliche Aufklärung zum Thema ASS helfen, ein Grundverständnis für die Situation zu schaffen.

*«[Das Team spielt] eine grosse Rolle. Ich bin der Meinung, wenn der Autismus beim Lernenden sichtbar ist, muss man unbedingt das ganze Team ins Boot holen. Mit einer Aufklärung, was ist Autismus und wer ist der Lernende, welchen sie bekommen.» (Coachin 1)*

### **4.3.3 Umgang mit der Diagnose**

Beide Ausbilder äusserten im Interview, dass sie eine klare und offene Kommunikation der ASS-Diagnose begrüssen. Ein offener Umgang würde den Betroffenen und dem Team helfen und sei empfehlenswert. Gemäss Ausbilder 1 könne so eine solide Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit geschaffen werden. Er würde die ASS jedoch nicht als Störung oder gar Krankheit bezeichnen, sondern eher als Spezialität oder Superkraft der jeweiligen Person, mit der man richtig umgehen müsse.

Gemäss Aussagen von Ausbilder 2 können durch die offene Kommunikation im Team Ängste und Unsicherheiten abgebaut und vermieden werden. Ein offener Umgang im Team habe ausserdem einen allgemein positiven Effekt auf die Gruppendynamik.

*«Wenn jemand offen darüber redet, dann öffnet sich auch das ganze Team und dies hat einen Einfluss auf die Gruppendynamik und auf die Beziehungsebene.» (Ausbilder 2)*

Beide Coachinnen empfehlen eine eher zurückhaltende Kommunikation der Diagnose im Team. Beide äusserten, dass nur offen kommuniziert werden soll im Team, was auch einen Nutzen für die betroffene Person habe. Gemäss Coachin 2 sind sachliche Informationen, welche die Stärken der Person hervorheben, zielführend. Je nach Schweregrad der Einschränkungen wäre sie auch beim Nennen der Diagnose vorsichtig, um Stigmen und Vorurteile zu verhindern. Mit solchen hätten Betroffene schon genug zu tun.

Coachin 1 empfiehlt, die Kommunikationsstrategie mit den Betroffenen abzusprechen. Wahrnehmungsstörungen, Lernschwierigkeiten, motorische Einschränkungen und der Umgang mit Kommunikation sollten im Lehrbetrieb aber angesprochen werden.

*«Sie soll nicht unbedingt im ganzen Team kommuniziert werden. Beim Arbeitgeber ist es sicher gut, wenn er es weiss, und im Team kommt es immer etwas darauf an, welchen Nutzen es bringt, wenn sie es wissen.» (Coachin 1)*

#### **4.3.4 Kommunikation**

ASS-Betroffene würden im Gespräch nur die Worte hören, könnten aber weder Mimik, Betonung, Körpersprache oder den dazugehörigen sozialen Kontext erfassen, fasste Coachin 1 zusammen. Das bedeutet, dass etwa 50 % der Kommunikation nicht oder nur schwer verstanden und interpretiert werden können. Ironie und Witz würden ausserdem kaum verstanden und stellen die Betroffenen vor grosse Herausforderungen. Eine Aufforderung im Konjunktiv werde nicht als Aufforderung verstanden, sondern als Eventualität. Dies habe grosses Potenzial für Missverständnisse und Betroffene würden dementsprechend falsch eingeschätzt, obwohl sie einfach nicht verstanden hatten, was gemeint war. Gemäss Coachin 1 ist es dabei unumgänglich, dass Aufträge und Arbeitsanweisungen klar und unmissverständlich formuliert werden sollten. Offene Fragen sollten vermieden und auf jegliche Zweideutigkeiten verzichtet werden. Coachin 2 empfiehlt, Arbeitsanweisungen und Anleitungen schriftlich zu formulieren. Veränderungen sollten immer frühzeitig kommuniziert werden, damit sich die betroffene Person darauf vorbereiten kann.

Laut Ausbilder 1 macht es einen grossen Unterschied in der Kommunikation, je nachdem wie gut jemand trainiert ist. Ausbilder 2 berichtet, dass er oft zurückfragt, ob der Auftrag richtig verstanden wurde und er empfiehlt, dass die Autist:innen ihn in eigenen Worten wiederholen. Er wende dabei teilweise militärähnliche Strukturen an, was oft gut funktionieren würde.

Ausbildner 2 erzählte, dass er meist bewusst keinen Unterschied bei der Kommunikation mache, damit die Betroffenen lernen, mit den neurotypischen sprachlichen Gegebenheiten zu arbeiten. Je nach Ausprägung der ASS sei aber auch eine klare und direkte Kommunikation hilfreich.

#### **4.3.5 Information und Schulungsbedarf**

Keine der befragten Personen konnte einen spezifischen Kurs oder eine Schulung nennen im Zusammenhang mit der Ausbildung von ASS-Betroffenen. Coachin 1 erwähnte ein ASS-Ausbildungsprogramm, welches aber primär für pädagogisch arbeitende Menschen gedacht ist.

Alle Befragten äusserten aber auch, dass es keine grossen Ausbildungsprogramme für Ausbildungsbetriebe brauchen würde in diesem Zusammenhang. Coachin 1 meinte, dass es spezifisches, kompaktes Fachwissen im Lehrbetrieb brauche. Eine eintägige Schulung würde für einen Ausbildungsbetrieb diesbezüglich oft reichen. Sie wende im Laufe einer Ausbildung etwa zehn bis fünfzehn Stunden für die Schulung von Lehrbetrieben auf.

Auch Coachin 2 äusserte, dass einfache Schulungen und Workshops durch eine Fachperson für Betroffene und Ausbildungsbetriebe schon viel bringen würden, um das gegenseitige Verständnis zu fördern. Für Ausbildungsinstitutionen sowie Coachinnen und Coaches seien vertieftere Ausbildungen und Kurse notwendig, welche es leider so (noch) nicht gebe. Beide Ausbildner äusserten sich ebenfalls offen gegenüber spezifischen Schulungen für Ausbildungsbetriebe und Berufsbildende.

Coachin 1 fände Rollenspiele und Kommunikationstrainings hilfreich, um Missverständnisse vorzubeugen. Coachin 2 äusserte, dass sie allgemeine Sensibilisierungskurse für ASS-Betroffene und Menschen mit psychischen Problemen wünschenswert fände.

*«Es braucht nicht so viel. Wenn die Ausbildungsbetriebe, sei es, ob jemand eine neue Stelle antritt oder eine Lehre beginnt, dass sie gebrieft werden von einer Fachperson, welche auf Autismus spezialisiert ist. Dies kann unter Umständen schon gut reichen.» (Coachin 2)*

#### 4.3.6 Erster Arbeitsmarkt versus zweiter Arbeitsmarkt

Alle Interviewpartner:innen äusserten sich eher skeptisch gegenüber dem geschützten Rahmen für eine Ausbildung. Drei von vier Befragten meinten, dass der Übergang in die Arbeitswelt nach einer Ausbildung im geschützten Rahmen schwieriger zu gestalten und mit grösseren Hürden verbunden sei. Alle Befragten waren der Meinung, dass nach einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt die Eingliederung in die Arbeitswelt einfacher fällt. Beide Auszubildner meinten, dass man weniger stigmatisiert würde bei einer Ausbildung in einem Lehrbetrieb im ersten Arbeitsmarkt. Auszubildner 2 sagte zusätzlich, dass die Auszubildenden unter reellen Bedingungen geprüft wären und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten.

Alle Befragten waren aber auch der Meinung, dass es je nach Schweregrad der Einschränkungen sinnvoll sein kann, die Ausbildung im geschützten Rahmen zu absolvieren oder zumindest zu beginnen. Auszubildner 2 empfiehlt einen Lehreinstieg im geschützten Rahmen, wenn Strategien zu Alltagsbewältigung noch nicht ausreichend vorhanden sind. Er meinte aber auch, dass, wenn irgendwie möglich, der Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt bereits während der Lehre angestrebt werden sollte, um die Gefahr einer Überforderung beim Stellenantritt nach der Lehre zu verhindern und die Betroffenen optimal auf den Wechsel vorzubereiten zu können.

*«Asperger arbeiten sehr viel mit Strategien im Alltag. Wenn diese Strategien noch zu wenig entwickelt sind und die Selbstständigkeit noch nicht da ist, ist der geschützte Rahmen sicher sinnvoll.» (Auszubildner 2)*

Coachin 1 empfiehlt den geschützten Rahmen bei knappen kognitiven Leistungen und starken Einschränkungen in Kommunikation und Wahrnehmung. Sie empfiehlt ihn jedoch nur als Notlösung, da sich die Betroffenen dort oft deplatziert und unwohl fühlen würden, was einen negativen Effekt auf die Motivation habe. Die fachlichen Anforderungen seien im geschützten Rahmen oft zu tief und die Lernenden würden dadurch nicht angemessen auf die Herausforderungen nach der Lehre vorbereitet. Die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt biete ausserdem den besseren Rahmen, um soziale Fähigkeiten unter realen Bedingungen zu trainieren.

*«Geschützt ist bei mir nur der letzte Notnagel. Denn dort sind sie mit vielen weiteren „Einschränkungen“ zusammen. Also Menschen mit anderen Einschränkungen und oft mit kognitiv schwächeren Personen. Die meisten meiner Autisten sind kognitiv stark und fühlen sich dort völlig deplatziert. Wenn sie sich deplatziert fühlen, machen sie nicht recht mit.» (Coachin 1)*

Coachin 2 sagte aus, dass die Lehre in einer Institution sinnvoll sein kann, wenn ein sehr hoher Betreuungsaufwand bestehe. Ängste, Panik und Depressionen könnten verhindert werden, wenn den individuellen Ansprüchen der Betroffenen mehr Rechnung getragen würde durch enge und professionelle Begleitung und angepasste Anforderungen.

*«Wenn er in der Entwicklung noch nicht so weit ist und viel nahe Betreuung braucht. Ein kleines Team, viel Ruhe und eine eng strukturierte Arbeitsbedingung. Dann ist sicher ein geschützter Rahmen angesagt.» (Coachin 2)*

#### **4.3.7 Betreutes Wohnen**

Alle Interviewpartner:innen sagten aus, dass eine betreute Wohnform unter gewissen Bedingungen sinnvoll und notwendig sein kann, um den Ausbildungserfolg zu erhöhen. Beide Coachinnen äusserten, dass eine begleitende Wohnform unterstützend sein kann, wenn das private Umfeld resp. die Familie der Betroffenen nicht förderlich sind für die Begleitung oder wenn Probleme beim Bewältigen vom Arbeitsweg bestehen würden resp. dieser zu lang sei.

Alle Befragten äusserten, dass eine professionell begleitetes Wohnsetting hilfreich sein kann, um Alltagssituationen und die Selbstständigkeit zu trainieren. Coachin 1 gab zu bedenken, dass das Wohntraining parallel zur Ausbildung oft zu einer Überforderung führe und darum nur bedingt während der Ausbildung Anwendung finden sollte.

*«Damit der Jugendliche mit Autismus einen ruhigen Wohnort hat und wo man ihm alles abnimmt ausser dem Lernen. Die Forderung gleichzeitig zu Lernen, während man kocht und wischt, ist eine völlige Überforderung für den Autisten. Das kann er nicht. Das muss man nachher anhängen, um ihn in die Selbstständigkeit zu entlassen. Aber ja nicht vorher.» (Coachin 1)*

Gemäss Coachin 2 kann eine begleitete Wohnform auch Ruhe ins System bringen, beispielsweise wenn Eltern überfordert seien mit ihren ASS-betroffenen Kindern.

Ausbildner 1 meint, dass mit einem betreuten Wohnen Eltern entlastet werden und die Jugendlichen Alltagssituationen trainieren könnten.

*«Das interne Wohnen bringt den Vorteil, dass sie Alltagssituationen trainieren können und auch eine Anlaufstelle bei Problemen haben. Was ich gemerkt habe: Sehr viele Eltern mit Jugendlichen mit Asperger sind überfordert und kommen nicht weiter und sind dann froh, wenn*

*eine ausgebildete oder spezialisierte Person auf das Kind aufpasst oder den Jugendlichen begleitet.» (Ausbildner 1)*

#### **4.3.8 Therapie versus Coaching**

Alle Befragten äusserten, dass eine Begleitung während der Ausbildung durch einen spezialisierten Coach sinnvoll und hilfreich sei. Alle Befragten vertraten ausserdem die Meinung, dass eine Begleitung durch einen auf ASS spezialisierten Coach resp. einer auf ASS spezialisierten Coachin zielführender sei für die Begleitung während der Ausbildung als eine Therapie im medizinischen Sinne.

Coachin 1 sagte aus, dass eine Gesprächstherapie oft nicht viel bringen würde, da ASS-Betroffene kaum über ihr Befinden reden wollen oder können. Es brauche Schulungen und Coachings in verschiedenen Lebensbereichen, insbesondere während der Ausbildung. Es müssten Lernstrategien trainiert und Verhaltensweisen reflektiert werden.

Beide Coachinnen äusserten, dass die therapeutische Begleitung eine geringe Rolle spiele, solange keine Begleiterkrankungen auftreten. Begleiterkrankungen wie Essstörungen, Zwangsstörungen, Depressionen oder ADHS müssten zwingend von einer medizinischen Fachperson behandelt werden und nicht durch einen Coach oder eine Coachin.

Ausbildner 1 meinte, dass es einen Coach oder eine Coachin brauche, der oder die die gleiche Sprache wie die Autist:innen rede und «übersetzen» könne. Als Ausbildungsbetrieb sei es ausserdem wichtig, eine Ansprechperson zu haben, um Schwierigkeiten zu besprechen und nach Lösungen zu suchen.

#### **4.3.9 Wichtigste Erfolgsfaktoren**

Alle Befragten äusserten, dass der Wille und die Motivation der Betroffenen einen entscheidenden Einfluss auf den Ausbildungserfolg haben. Ein positives und wohlwollendes Umfeld im privaten sowie im beruflichen Bereich sei ebenfalls unumgänglich für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Ausbildner 1 sagte aus, dass auch ein aktiver Wille und die Bereitschaft für einen gewissen Mehraufwand vom Ausbildungsbetrieb nötig seien, um die Betroffenen zu begleiten. Ausserdem würden zwischenmenschliche Faktoren eine grosse Rolle spielen. Hilfreich sei es auch, ASS nicht als Behinderung, sondern als besondere Fähigkeit zu sehen.

*«Dass man einen aktiven Willen hat von der Ausbildungsstelle her, die Person in den Arbeitsmarkt hinauszubegleiten. Man kann es nicht „tschäddern“ lassen [etwa: einfach laufen lassen]. Ich denke, wichtig ist auch der zwischenmenschliche Faktor. Man muss die Person verstehen wollen und mit so einer Person zusammenarbeiten wollen und sie durch die Lehre bringen.» (Ausbildner 1)*

Coachin 1 legt besonderen Wert darauf, dass individuelle Bedürfnisse wahrgenommen und respektiert werden. Man müsse sich als Ausbildungsbetrieb dem konstanten Mehraufwand der Betroffenen bewusst sein. Eine zielorientierte Arbeitsweise sei zusätzlich hilfreich.

Es brauche ein gut funktionierendes «Rundum-Setting» und manchmal auch eine gewisse Strenge seitens der Betreuungspersonen. Auch der Anstoss, etwas über den eigenen Grenzen hinaus zu machen, könne hilfreich für die Förderung sein. Wichtig dabei sei, dass Erschöpfungsprobleme berücksichtigt und ernst genommen würden.

Beide Coachinnen sagten, dass ein angepasstes resp. reduziertes Pensum oft nötig sei, damit die Betroffenen ihre Leistungen besser abrufen können und weniger Erschöpfungssymptome zeigen.

*«Viele Autisten würden verlangsamt besser Arbeiten, d. h. fünf statt vier Jahre Ausbildung, vier statt drei Jahre oder nur 80 % Anwesenheit oder sogar nur 70 % Anwesenheit, damit genügend Erholungszeit am Stück da ist, um wieder genügend Energie zu haben, um zu arbeiten. Den Erschöpfungsgrad beim Autismus unterschätzt man.» (Coachin 1)*

## 5 Diskussion und Ausblick

*„I don't think it's anything other than patience, understanding, and respect for people who are different than you (Theunissen & Paetz, 2010)*

Eine Aussage von einem Arbeitnehmenden mit ASS aus einer Studie (siehe einleitendes Zitat) macht deutlich, welcher grundlegenden Haltung es im Umgang mit Autismus in der Arbeitswelt bedarf.

Doch reicht es wirklich, wenn Ausbildungsbetriebe und Berufsbildende «Geduld, Verständnis und Respekt» bei der Begleitung von Auszubildenden mitbringen? Wusste man schon vor zwanzig Jahren, was es im Umgang mit ASS in der Arbeitswelt braucht oder gibt es neue Erkenntnisse, welche bei der Begleitung von ASS-Betroffenen während einer Ausbildung unterstützend sein können?

Der Autor versucht im Rahmen dieser Arbeit herauszufinden, welche Faktoren und Rahmenbedingungen einen Ausbildungsverlauf von ASS-Betroffenen positiv beeinflussen können und wie Ausbildungsbetriebe gezielt unterstützt werden können bei der Begleitung der Auszubildenden mit ASS. Welchen konkreten Bedarf an Informationen und Unterstützungsangeboten haben Ausbildungsbetriebe im ersten Arbeitsmarkt im Umgang mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum?

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse aus den Interviews diskutiert, mit den bisherigen Erkenntnissen aus der Literatur abglichen und interpretiert. In Form eines Leitfadens (im Anhang) werden konkrete Empfehlungen für Ausbildungsbetriebe erarbeitet, wie eine Ausbildung einfacher gelingen kann und allfällige Herausforderungen und Schwierigkeiten vorgebeugt und angegangen werden können.

### 5.1 Vor der Ausbildung/Berufswahl

#### 5.1.1 Berufswahl

Unbestritten scheint ein deutlicher Zusammenhang zwischen der passenden Berufswahl und dem Ausbildungserfolg zu bestehen, unabhängig davon, ob jemand von ASS betroffen ist oder nicht. Ein Beruf, welcher den jeweiligen Interessen und Vorlieben, aber auch den Fähigkeiten und Lebensvorstellungen entspricht, wirkt sich positiv auf die Motivation und schliesslich auf den Ausbildungserfolg aus.



Die Berufswahl scheint Menschen mit ASS jedoch vor besondere Herausforderungen zu stellen, da sie sich die Inhalte der jeweiligen Berufe und Ausbildungen aufgrund ihrer veränderten Wahrnehmung oft nur schwer vorstellen können. Die detailorientierte Wahrnehmung könnte dazu führen, dass nur Teilaspekte einer Ausbildung beachtet werden und das grosse Ganze dabei ausser Acht gelassen wird, wie von Theunissen (2020) beschrieben.

Die Ergebnisse aus den Interviews lassen darauf schliessen, dass die Berufswahl von ASS-Betroffenen von fachkundigen Personen begleitet werden sollte und eine Exploration in Form von Schnupperlehren bei den Wunschberufen dringend empfohlen wird. Da sich nicht sämtliche Facetten und Herausforderungen der jeweiligen Berufe an einem Tag offenbaren, wird eine verlängerte Schnupperlehre von mindestens zwei Wochen empfohlen. Allfällige Maskierungen, wie sie bei ASS typisch sind, können über diesen längeren Zeitraum kaum aufrecht erhalten werden. Das bedeutet für die Praxis, dass die Ausbildungsbetriebe einen gewissen Mehraufwand beim Schnuppern in Kauf nehmen sollten, damit am Schluss der Entscheid für eine Ausbildung sorgfältig gefällt werden kann.

### **5.1.2 Berufsberatung**

Interessen und Eignung, also das berufsberaterische Paradigma der Passung (Tarnai & Hartmann, 2014), scheint bei der Berufswahl von Menschen mit ASS eine besonders wichtige Rolle zu spielen. Das Abholen von (Spezial-)Interessen könnte während dem Berufswahlprozess der entscheidende Schlüssel zum Erfolg sein. Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen klar, dass die Erfolgchancen für die Ausbildung deutlich verbessert werden, wenn die Interessen der Betroffenen abgeholt und in den Berufswahlprozess einbezogen werden. Die Arbeit in der Berufsberatung mit Bildern, beispielsweise mit einem Fotointeressentest (FIT), scheint dafür jedoch nur bedingt geeignet zu sein, da sich die Betroffenen aufgrund ihrer autistischen Denkweise oft nur schwer vorstellen können, wie die Bilder zu interpretieren sind. Wie gut sich quantitative Interessensfragebogen eignen, welche in der Berufsberatung ebenfalls häufig eingesetzt werden, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Aufgrund der teilweise erschwerten Kommunikation und der unterschiedlichen Wahrnehmung erscheinen narrative Verfahren (Schreiber, 2022) ebenfalls weniger geeignet zu sein.

Wichtig scheint auf jeden Fall eine gute autismusspezifische Eignungsabklärung bei der Berufswahl. Es sollten kommunikative Fähigkeiten, Wahrnehmungshypersensibilitäten, motorische Fähigkeiten und das allgemeine kognitive Potenzial erfasst und in der Praxis überprüft werden, um möglichst wenig Überraschungen zu erleben, wenn eine Ausbildung angetreten wird. Im Rahmen dieser Arbeit wurden keine autismusspezifischen Methoden zu Eignungsabklärung ausfindig gemacht. Eine systematische Erfassung der ASS-typischen Fähigkeiten und Einschränkungen würde sich im Rahmen einer IV-Berufsberatung anbieten. Ein entsprechendes Arbeitsmittel müsste vorgängig erarbeitet und überprüft werden.

### **5.1.3 Geeignete und weniger geeignete Tätigkeiten**

Aufgrund der Ergebnisse aus den Interviews und den Erkenntnissen aus der Literatur können keine konkreten Empfehlungen abgegeben werden, welche Berufe sich besonders für ASS-Betroffene eignen. Grundsätzlich kommen alle Berufe in Frage, je nach Interessen und Fähigkeiten, die eine Person mitbringt. Aufgrund der autismusspezifischen Eigenheiten in der Wahrnehmung, den Herausforderungen in der Kommunikation und einem bei den meisten Autist:innen vorhandenen Bedürfnis nach Ruhe und Struktur während der Arbeit gibt es jedoch einige Berufsfelder, die weniger geeignet erscheinen. Es handelt sich dabei um Berufe oder Tätigkeiten, welche hohe soziale und kommunikative Anforderungen und viele unvorhersehbare Tätigkeiten beinhalten. Unruhige und unstete Arbeitsplätze können grundsätzlich weniger empfohlen werden.

Förderlich wirken sich demnach ein ruhiges Arbeitsumfeld mit wenig Ablenkungen und Wechsel der Arbeitsabläufe auf den Ausbildungserfolg aus. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Auszubildenden konstante Ansprechpersonen im Betrieb haben und nicht mit stetig neuen Anforderungen konfrontiert werden. Die Empfehlungen aus den Interviews decken sich mit den bisherigen Erkenntnissen aus der Literatur, beispielsweise von Kamp und Becker (2021), welche sehr ähnliche Empfehlungen bezüglich Anforderungen an eine geeignete Tätigkeit aussprechen.

Besonders gut eignen sich Berufsfelder, in denen die autistypischen Eigenheiten gefragt sind. Die hohe Aufmerksamkeit fürs Detail könnte beispielsweise für Controllingaufgaben oder in der Buchhaltung eingesetzt werden. Auch scheinen sich einige Aufgabengebiete in der Informatik gut zu eignen, um den autismusspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen.

Grosse Herausforderungen bringen Anforderungen wie Kommunikation, Flexibilität und Dynamik, wie sie in der neuen Arbeitswelt oft gefragt sind. Die moderne Arbeitswelt bringt aber auch Vorteile für autistische Menschen. Etwa, wenn dank der Digitalisierung das Homeoffice regelmässig genutzt werden kann, und somit soziale Anforderungen und der Arbeitsweg reduziert werden können.

Die Schwierigkeit bei der Berufswahl liegt ausserdem darin, dass praktisch alle Berufe Anforderungen in verschiedenen Bereichen aufweisen und sich nur selten Teilaufgaben während einer Berufsausbildung ausführen lassen. Auch der Besuch der Berufsschule kann Menschen aus dem autistischen Spektrum stark verunsichern und mit Schwierigkeiten verbunden sein. Eine sorgfältige Planung und ein Besuch der Berufsschule vor Lehrbeginn könnte Betroffene allenfalls entlasten.

#### **5.1.4 Rekrutierungsverfahren**

Die Begleitung durch einen Coach oder eine Coachin während dem Rekrutierungsprozess wird grundsätzlich empfohlen, um die Jugendlichen gezielt zu unterstützen, da es ASS-Betroffenen oft schwer fällt, auf Menschen zuzugehen und neue, unbekannte Situationen zu meistern.

Eine allgemeine Empfehlung, ob und wie die Autismus-Diagnose im Lehrbetrieb kommuniziert werden soll, kann aufgrund der Ergebnisse nicht gemacht werden. Das Offenlegen der Diagnose sollte laut den befragten Coachinnen anhand der Einschränkungen festgelegt werden. Beide Ausbilder begrüessen eine offene Kommunikation, damit die Mitarbeitenden auf allfällige Besonderheiten hingewiesen werden und Schwierigkeiten direkt angesprochen werden können. Um eine unnötige Stigmatisierung vorzubeugen, sollte die Diagnose nur offengelegt werden, wenn es einen Vorteil für die Betroffenen und den Lehrbetrieb bringt.

Ob und wie die Diagnose kommuniziert werden soll, muss mit den Betroffenen gut abgeprochen und Vor- und Nachteile evaluiert werden, meinen auch Bärtsch und Huber (2019). Sie empfehlen eine Offenlegung der Diagnose, wenn die Auffälligkeiten so ausgeprägt sind, dass die Arbeitgebenden sie ohnehin feststellen würden. Dem gegenüber stehen die Aussagen der beiden Berufsbildenden und die Empfehlungen aus der Studie von Arnold und Frank (2021) und Proofs et al (2017), welche sich grundsätzlich für eine offene Kommunikation der Diagnose aussprechen. Eine individuelle Prüfung der Situation und eine sorgfältige Vorgehensweise scheint unumgänglich.

Eine besondere Herausforderung bei der Berufswahl kann auch das junge Alter der Betroffenen darstellen, da sie oft noch nicht reif genug sind, um eine adäquate Entscheidung für eine Berufslehre zu treffen. Eine Brückenangebot nach der obligatorischen Schulzeit oder ein berufsvorbereitendes Praktikum könnte dem entgegenwirken und den Ausbildungserfolg erhöhen. Aufgrund der Hinweise aus der Literatur, beispielsweise von Arnold und Frank (2021), scheinen gezielte vorbereitende Massnahmen auf eine Berufslehre Sinn zu machen.

## **5.2 Während der Ausbildung**

### **5.2.1 Anforderungen an Auszubildende**

Damit Auszubildende mit ASS erfolgreich in eine Ausbildung starten und diese im besten Fall auch abschliessen können, braucht es gewisse Grundvoraussetzungen. Diese unterscheiden sich gemäss den Ergebnissen aus den Interviews nicht wesentlich von den generellen Anforderungen, welche Jugendliche für eine Lehre mitbringen sollten. Es handelt sich um Fähigkeiten und Anforderungen wie Verlässlichkeit, Motivation, ein ausreichendes kognitives Leistungspotenzial und das Einhalten von grundlegenden sozialen Verhaltensregeln. Diese Anforderungen zu erfüllen, kann für ASS-Betroffene jedoch schwierig sein und einen grösseren kognitiven Mehraufwand bedeuten.

Vieles, was neurotypische Menschen intuitiv machen, muss mühsam erlernt werden. Das Training von sozialen Fähigkeiten oder das Üben vom Reisen im öffentlichen Verkehr kann notwendig sein, um die Grundvoraussetzungen für eine Ausbildung zu schaffen. Diese Erkenntnis wird gestützt durch die Theorie von Riedel & Clausen (2020), welche einen hohen Aufwand der Betroffenen beschreibt, um soziale Fähigkeiten zu erlernen. Dies sollte bereits während der Schulzeit bedacht und angegangen werden.

Interesse am Beruf und eine hohe intrinsische Motivation scheinen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren im Hinblick auf eine Ausbildung zu gehören. Hier unterscheiden sich die Jugendlichen mit ASS aber nicht von jenen ohne ASS, haben aber deutlich weniger Ressourcen, fehlende Motivation zu kompensieren und trotzdem gute Leistungen zu erbringen. Gemäss Huber (2023) ist eine echte, intrinsische Motivation notwendig, damit gute Leistungen erbracht werden können.

Der Mehraufwand, den sozialen Anforderungen gerecht zu werden, kann für Jugendliche mit ASS sehr anstrengend und mit hohem Energieaufwand verbunden sein. Im Rahmen der

Ausbildung scheint es darum legitim, gewisse Hilfestellungen wie separate Pausenregelungen etc. zuzulassen.

### **5.2.2 Einflüsse aus dem Umfeld**

Das persönliche Umfeld kann einen grossen Einfluss auf die Ausbildung haben. Werden die Jugendlichen in der Familie gefördert und die ASS-Diagnose akzeptiert, wirkt sich das positiv auf den Ausbildungserfolg aus. Wie sich das persönliche Umfeld konkret verhalten sollte, müsste im Rahmen einer weiteren Arbeit evaluiert werden. Auch in der Literatur wurden keine konkreten Hinweise diesbezüglich gefunden. Eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Autismus bereits in der Kindheit und eine möglichst frühzeitige Abklärung und Diagnosestellung wirkt sich bewiesenermassen positiv auf das Verhalten und die Fähigkeiten der Betroffenen aus. Komorbiditäten wie Depressionen oder Zwangsstörungen können durch eine gute Begleitung und frühzeitige Behandlung vorgebeugt und reduziert werden. Wie Preißmann (2018) beschreibt, kann die frühzeitige Diagnosestellung für viele Betroffene eine Erleichterung darstellen und es können notwendige Schritte in die Wege geleitet werden, welche auch die Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere erhöhen. Grundsätzlich erscheint es sinnvoll und notwendig, das persönliche Umfeld einzubinden und soziale Ressourcen zu nutzen.

### **5.2.3 Arbeitsweg**

Ebenfalls einen grossen Einfluss auf die Ausbildung hat der Arbeitsweg. Viele, wenn nicht die meisten Menschen mit ASS werden durch den Arbeitsweg stark gefordert und kommen bei einem längeren Arbeitsweg bereits erschöpft im Betrieb an. Insbesondere die Nutzung des öffentlichen Verkehrs ist für viele Autist:innen mit hohem Energieaufwand verbunden. Aufgrund der Ergebnisse aus den Interviews kann grundsätzlich ein kurzer Arbeitsweg empfohlen werden, um Energie und Ressourcen für die Ausbildung zu sparen. Unter Umständen macht auch ein externes, ggf. betreutes Wohnen in der Nähe des Lehrbetriebs Sinn, um optimale Bedingungen für die Ausbildung zu schaffen. Bei der ÖV-Nutzung könnte ein Klassenwechsel in die 1. Klasse Unterstützung bieten, um den Betroffenen eine möglichst ruhige und reizarme Fahrt zu ermöglichen. Dies ist aber mit einem deutlich höheren finanziellen Aufwand verbunden und bedingt ausreichende finanzielle Ressourcen der betroffenen Familien.

### **5.2.4 Besondere Chancen**

Die Recherchen für diese Arbeit und die Resultate der Interviews zeigten deutlich auf, dass Menschen mit ASS oft Eigenschaften und Fähigkeiten mitbringen, die für eine Ausbildung hilfreich sind. Die erwähnten hilfreichen Eigenschaften, decken sich klar mit den Beschreibungen aus der Literatur, beispielsweise von Huber (2023). Im Hinblick auf eine Ausbildung sollten diese unbedingt erfasst werden und in die Berufswahl einbezogen werden. Besondere Chancen bieten auch die teilweise ausgeprägten Interessen von Menschen aus dem autistischen Spektrum. Diese sollten nach Möglichkeit während einer Ausbildung genutzt werden. Damit diese Interessen im Lehrbetrieb entsprechend berücksichtigt werden können, müssen sie formuliert und kommuniziert werden. Gelingt es, die vorhanden Fähigkeiten und Interessen richtig einzusetzen, steigen die Chancen für einen erfolgreichen Lehrabschluss.

## **5.3 Ausbildungsbetrieb**

### **5.3.1 Anforderungen an Ausbildungsbetrieb, Arbeitsumfeld und Team**

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen auf, dass es für Ausbildungsbetriebe grundsätzlich keine grossen Anpassungen oder Vorbereitungen braucht im Hinblick auf eine Ausbildung. Ein Grundinteresse und die Bereitschaft für die Auseinandersetzung mit dem Thema Autismus und auch für einen gewissen Mehraufwand während der Ausbildung sollten vorhanden sein. Soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten stellen neben einem wohlwollenden Arbeitsumfeld die wichtigsten Kriterien für die erfolgreiche Ausbildung von ASS-Betroffenen dar. Eine aufklärende Schulung über Autismus macht in den meisten Fällen Sinn.

Ein kleiner, familiärer Ausbildungsbetrieb scheint sich in vielen Fällen besonders für die Ausbildung von ASS-Betroffenen zu eignen. Es kann aber auch in einem grösseren Betrieb gut funktionieren. Dort könnten klar strukturierte Arbeitsabläufe und Aufgabenteilungen autistischen Menschen zugutekommen. In grösseren Betrieben ist zudem häufig eine Spezialisierung auf ein Teilgebiet möglich, was vielen autistischen Menschen entgegenkommen dürfte. Inwiefern dies mit den vielseitigen Anforderungen einer Ausbildung zu vereinen ist, müsste im Einzelfall überprüft werden.

Das Besprechen und Planen einer individuellen Lösung scheint auch hier nötig, um optimale Bedingungen für eine Ausbildung zu schaffen. Klare Ansprechpersonen und eine Arbeit ohne stetige Überraschungen können grundsätzlich empfohlen werden. Ein ruhiges Arbeitsumfeld und eine klare Kommunikation wird in der Literatur wie auch von allen Expert:innen als besonders förderlich erwähnt. Ein separater Arbeitsplatz kann oft ohne nennenswerten

Mehraufwand organisiert werden und für die Betroffenen eine grosse Erleichterung darstellen.

### **5.3.2 Kommunikation**

Menschen mit ASS haben meist Mühe, Körpersprache und Mimik zu interpretieren und Ironie, Sarkasmus und Metaphern zu verstehen. Auch das Zwischen-den-Zeilen-Lesen fällt ihnen schwer. Um Missverständnisse und Unklarheiten zu vermeiden, sollte auf eine möglichst klare und sachliche Kommunikation geachtet werden. Anstehende Themen sollten von den Auszubildenden direkt angesprochen werden. Veränderungen und Arbeitsanweisungen sollten frühzeitig und am besten in schriftlicher Form kommuniziert werden. Die Ergebnisse aus den Interviews bestätigten hier, was in der Literatur bereits beschrieben wurde. Es gibt keine neuen Erkenntnisse diesbezüglich.

### **5.3.3 Information und Schulungsbedarf**

Die Literatur und sämtliche Interviewpartner:innen sind sich einig, dass es Sinn macht, die Ausbildungsbetriebe über Autismus aufzuklären und allenfalls auf die Besonderheiten der jeweiligen Person und generelle Hilfestellungen hinzuweisen. Erfreulicherweise zeigte sich aber auch, dass es keine komplexen Schulungsangebote für Ausbildungsbetriebe braucht, um Menschen mit ASS erfolgreich ausbilden zu können. Kleinere, kurze Schulungen zum Informationsaustausch im Betrieb scheinen effektiv zu sein, um Schwierigkeiten und Missverständnisse vorzubeugen und den Betrieb auf einen Auszubildenden vorzubereiten.

Bei der Ausbildung von Fachpersonal im Bereich Autismus scheint es jedoch eine grosse Lücke zu geben. Es findet sich in der Schweiz nur ein sehr beschränktes Angebot von Ausbildungen und Kursen, welches Fachpersonal für die Begleitung von Menschen mit ASS vorbereitet. Es wäre wünschenswert resp. dringend notwendig, dass es mehr Kurse und Schulungen zum Thema ASS geben würde, um kompetentes Fachpersonal in verschiedenen Bereichen auszubilden. Wenn die Versorgung mit entsprechendem Fachpersonal gewährleistet wäre, könnte die Situation von vielen ASS-Betroffenen und ihren Angehörigen deutlich verbessert werden.

### **5.3.4 Erster Arbeitsmarkt versus zweiter Arbeitsmarkt**

Die Ausbildung in einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt zu absolvieren scheint viele Vorteile mit sich zu bringen und kann aufgrund der Erkenntnisse aus dieser Arbeit grundsätzlich

empfohlen werden. Die Jugendlichen fühlen sich weniger deplatziert, wenn sie Teil der neurotypischen Arbeitswelt sind, was sich positiv auf Selbstwert und Motivation auswirkt. Außerdem sei es für Menschen mit ASS einfacher, eine Stelle zu finden nach der Lehre, und sich dort einzuarbeiten, wenn sie schon an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes gewöhnt sind. Auch werden die Betroffenen im ersten Arbeitsmarkt weniger stigmatisiert. Die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt scheint die Auszubildenden grundsätzlich besser auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten und den Übergang in die Erwerbstätigkeit einfacher zu machen.

Je nach Ausprägung der Einschränkungen ist eine Ausbildung in einer Institution aber nötig, um die Betroffenen zu entlasten und eine individuelle Betreuung zu ermöglichen. Auch im geschützten Rahmen des zweiten Arbeitsmarktes sind geschulte Fachpersonen unumgänglich, um einen erfolgreichen Lehrabschluss zu schaffen. Auch in den Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes ist die Verfügbarkeit von Fachpersonal nicht garantiert und es können auch dort aufgrund der autismusspezifischen Eigenheiten viele Missverständnisse und Probleme entstehen. Der Übertritt in die reguläre Arbeitswelt braucht nach einer Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt besondere Aufmerksamkeit und eine enge Begleitung der Lehrabgänger:innen im Berufseinstieg.

Aus der Literatur konnten keine klaren Kriterien ermittelt werden, wann der geschützte Rahmen angebracht ist. Viele Autist:innen sind trotz einer Ausbildung oft auf einen geschützten Arbeitsplatz angewiesen, weil sie mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes überfordert sind. Eine sorgfältige Abklärung und eine Kosten-Nutzen-Abwägung für den geschützten Rahmen ist in jedem Fall individuell zu tätigen.

### **5.3.5 Therapie versus Coaching**

Die Begleitung durch spezialisierte Coach:innen wird grundsätzlich während einer Ausbildung empfohlen. Hier decken sich die Ergebnisse aus der Literatur und den Interviews. Ein individuelles Coaching durch eine fachkundige Person bietet den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieben oft schon ausreichende Hilfestellung und Entlastung. Aus den Interviews wird wenig bekannt zu den konkreten Arbeitsweisen der Coaches. Die Aufgaben zwischen Therapeut:in und Coach:in können nicht immer scharf getrennt werden, beispielsweise beim Training von sozialen Fähigkeiten und der Kommunikation.



Aus den Interviews wurde deutlich, dass es (sofern keine Komorbiditäten vorhanden sind), oft keiner zusätzlichen Therapie bedarf, weil Anpassungen am Arbeitsplatz und klare Strukturen im Alltag Betroffene bereits stark entlasten. Überforderung und Erschöpfungssymptome können so vorgebeugt werden.

In vielen Fällen dürfte eine punktuelle Begleitung und eine individuelle Förderung durch eine spezialisierte Fachperson bereits gute Ergebnisse mit sich bringen. Wichtig ist dabei die Beziehungsgestaltung zwischen Coach:in und Auszubildenden und der Austausch mit dem Lehrbetrieb, um allfälligen Problemen gemeinsam zu begegnen.

Inwieweit sich die therapeutische Begleitung auf den Ausbildungserfolg auswirkt, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Zur Behandlung von Komorbiditäten im Zusammenhang mit dem Autismus ist sie jedoch von grosser Bedeutung.

## **5.4 Leitfaden mit Empfehlungen für Ausbildungsbetriebe**

Ziel dieser Arbeit war ein Leitfaden für Ausbildungsbetriebe und Berufsbildende zu erstellen. Die Ergebnisse aus den Interviews und der Literatur, werden im folgenden Abschnitt als kompakte Hilfestellungen und konkrete Handlungsanweisungen stichwortartig präsentiert und sollen Ideen für die tägliche Arbeit mit Jugendlichen aus dem Autismusspektrum liefern. Es finden sich im vorliegenden Leitfaden keine Patenrezepte oder allgemeingültige Regeln, sondern Ideen für mögliche Hilfestellungen und Anpassungen am Arbeitsplatz und im Umfeld der Betroffenen. Viele dieser Hilfestellungen haben sich im Berufsalltag bewährt. Der erste Leitfaden ist explizit für Ausbildungsbetriebe und Berufsbildende formuliert und kann diesen bei Bedarf auch ausgehändigt werden. Der Zweite beinhaltet weitere Ideen und Möglichkeiten, um Jugendliche mit ASS bei einer Ausbildung zu unterstützen, beispielsweise für Berufsberatende und Coachinnen und Coaches. Die Ideen sollten mit den Betroffenen und deren Ausbildungsbetriebe abgesprochen und ausprobiert werden. Viele der erwähnten Hilfestellungen und Tipps, können adaptiert werden für Erwachsene Menschen mit ASS in der Berufswelt.

Der beiden Leitfaden befinden sich im Anhang.

## **5.5 Limitationen und Einschränkungen der Arbeit**

Die Erwartungen des Autors für die Beantwortung der Fragestellung im Bereich der Berufswahl und Berufswahl konnten zu einem grossen Teil erfüllt werden. Auch konnten einige Themengebiete, wie beispielsweise das Vorgehen bei der Berufswahl und die Wichtigkeit

einer ausführlichen Schnupperlehre, welche in der Literatur nur beschränkt beleuchtet wurden, ergänzt werden und hilfreiche Schlüsse für die Praxis gezogen werden. Die Stichprobenauswahl mit den beiden verschiedenen Berufsgruppen Coachinnen und Ausbilder hat sich bewährt und ermöglichte eine breitere Sichtweise auf die Thematik, als wenn nur eine der beiden Berufsgruppen befragt worden wäre.

Der Wissensstand der Interviewpartner:innen war, aufgrund unterschiedlichem Beruf und Erfahrungsschatz, unterschiedlich und es hätte allenfalls Sinn gemacht, einen separaten Fragekatalog für die jeweiligen Berufsgruppen zu erarbeiten. Um konkrete und detaillierte Antworten auf Fragen bezüglich der Berufsberatung zu bekommen, wären Interviewpartner:innen, welche als BSBL arbeiten, die passendere Expert:innengruppe gewesen.

Die qualitative Methode in Form von Expert:inneninterviews zeigte sich als passend, um Antworten auf die Fragestellung zu bekommen. Es stellte sich aber auch heraus, dass es einen ausführlichen Fragekatalog braucht, um das Thema ausreichend zu beleuchten und Antworten auf sämtliche Facetten der Fragestellung zu erhalten. Auch hätte der Fragekatalog noch spezifischere Fragen bezüglich den Herausforderungen in der Berufsfachschule beinhalten können, da dies durchaus von Relevanz ist, im Zusammenhang mit der Fragestellung. Viele Informationen aus der Literatur beschreiben allgemeine Phänomene, welche im Zusammenhang mit Autismus auftreten und geben nicht explizite Antworten auf die Fragestellung, können aber häufig übertragen werden auf die Ausbildungsthematik. Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Literatur und aus den Interviews ergänzen sich und es wurden kaum Widersprüche im Zusammenhang mit der Fragestellung gefunden werden.

Der Bezug zur Praxis, konnte gut hergestellt werden, da die Interviewpartner:innen alle einer praktischen Arbeit im entsprechenden Berufsfeld nachgehen.

## **5.6 Fazit**

### **5.6.1 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen**

Brauchen Ausbildungsbetriebe und Auszubildende mit ASS tatsächlich nur Geduld, Verständnis und Respekt, damit eine Ausbildung gelingt? Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Autismus und Ausbildung zeigt, dass, obwohl das Thema sehr komplex ist, einfache Massnahmen und Anpassungen im Berufsalltag einen grossen Effekt haben können, um die Situation von Jugendlichen mit ASS während einer Ausbildung zu verbessern.

Damit Jugendliche mit ASS die Chance bekommen, eine Ausbildung erfolgreich abzuschliessen, brauchen sie in erster Linie einen passenden Beruf, einen Ausbildungsplatz und

ein verständnisvolles Arbeitsumfeld. Wie bei allen Auszubildenden braucht es auch bei Jugendlichen mit ASS viel Geduld und Verständnis. Um ihren Besonderheiten gerecht zu werden und ihre Denkweise zu verstehen oder zumindest zu akzeptieren, ist eine offene und wohlwollende Grundhaltung der Ausbildungsbetriebe gefordert. Eine klare Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe und ihren Berufsbildenden für einen gewissen Mehraufwand und ein ausgeprägtes Durchhaltevermögen, wenn Schwierigkeiten und Herausforderungen anstehen, sind weitere entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Ausbildung. Gelingt es den involvierten Personen, eine solide Vertrauensbasis aufzubauen und anstehenden Herausforderungen mit Respekt und Geduld zu begegnen, ist schon einiges erreicht. Schaffen es die Berufsberatenden vor und die Berufsbildenden während der Ausbildung, die Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen abzuholen und zu fördern, ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einem erfolgreichen Lehrabschluss getan. Sind sie am richtigen Ort eingesetzt, können sich Auszubildende mit ASS zu wertvollen, kompetenten, ehrlichen und treuen Mitarbeitenden entwickeln.

Klare Strukturen und Ansprechpersonen, geregelte Arbeitsabläufe und eine sachliche Kommunikation ohne Ironie und Doppeldeutigkeiten können den Betroffenen entscheidende Vorteile im Hinblick auf einen erfolgreichen Abschluss bringen. Damit dies umsetzbar ist, sind Grundkenntnisse zum Thema Autismus im Betrieb auf jeden Fall von Vorteil. Eine Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Coach oder einer Coachin kann helfen, das Verständnis im Betrieb zu fördern und die nötigen Hilfestellungen zu realisieren. Damit die Kosten für den behinderungsbedingten Mehraufwand gedeckt werden, ist eine IV-Anmeldung wichtig.

Die Recherchen zu dieser Arbeit zeigen auch, dass Jugendliche mit ASS aufgrund ihrer Besonderheiten schneller an ihre Grenzen stossen und deutlich häufiger unter Erschöpfungssymptomen leiden als neurotypische Menschen. In diesem Zusammenhang ist von den Ausbildungsbetrieben, aber auch von den Betroffenen und ihren Angehörigen Sensibilität gefragt. Schwierigkeiten im Ausbildungsalltag können so frühzeitig erkannt und Massnahmen eingeleitet werden. Ein reduziertes Pensum und ausreichende Pausen können hilfreich sein, um Überforderungen und Fehlzeiten vorzubeugen. Bei der Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen mit ASS sind fortlaufende Anstrengungen und u. U. immer wieder neue Anpassungen nötig, damit eine Ausbildung schliesslich erfolgreich abgeschlossen wird. Ein enger Austausch der involvierten Stellen und Personen wie Eltern, Therapeut:innen, Auszubildende, Coach:innen und IV-Berufsberatende ist sehr wichtig, um die Situation ganzheitlich zu erfassen und passende Unterstützungsmöglichkeiten zeitnah in die Wege zu leiten.

Die erarbeiteten Empfehlungen für die Ausbildungsbetriebe (im Anhang) sind einfach und unkompliziert in der Praxis anwendbar und können eine Basis schaffen, in der sich autistische Menschen wohler und sicherer am Arbeitsplatz fühlen. Individuelle Anpassungen im Betrieb und ein ordentliches Mass an Flexibilität sind zusätzlich während der ganzen Ausbildung gefragt.

### **5.6.2 Bedeutung der Arbeit für die IV-Berufsberatung**

Beim Schreiben der vorliegenden Arbeit konnte der Autor ein vertieftes Grundlagenwissen zum Thema Autismus und Ausbildung generieren und verschriftlichen. Die theoretischen Grundlagen und insbesondere die Erkenntnisse aus den Interviews bieten eine kompakte und fundierte Wissensgrundlage für Berufsberatende, welche autistische Jugendliche bei der Berufswahl und während einer Ausbildung begleiten. Sie zeigt die Chancen der Zusammenarbeit auf, indem die oft vorhandenen und vielseitigen Ressourcen der Betroffenen dargestellt werden und Empfehlungen für dessen Einbezug und Förderung abgegeben werden.

Diese Arbeit zeigt den Berufsberatenden aber auch auf, wo vor und während einer Ausbildung von Jugendlichen mit ASS mit besonderen Herausforderungen und Schwierigkeiten zu rechnen ist. IV-Berufsberatende und Eingliederungsfachpersonen können aus dieser Arbeit konkrete Empfehlungen für die Beratungspraxis entnehmen und als Unterstützung bei der Planung einer Ausbildung nutzen. Die vorliegende Arbeit kann helfen, ausbildungsrelevante Entscheidungen zu treffen und besser zu begründen, beispielweise für ein Coaching, ein betreutes Wohnen oder auch eine Ausbildung im geschützten Rahmen. Durch den Wissenszuwachs, welcher beim Schreiben dieser Arbeit entstanden ist, gelingt es dem Autor in Zukunft leichter, autistische Jugendliche und (potenzielle) Ausbildungsbetriebe zu beraten und zu begleiten. Aufträge an Coachinnen und Coaches können konkreter formuliert und weitere förderliche Massnahmen fundierter und zielgerichtet realisiert werden.

Wie ein Berufsberatungsprozess bei Personen mit ASS konkret zu gestalten ist, kann nicht exemplarisch dargestellt werden und ist immer individuell zu handhaben. Eine offene Grundhaltung, die Bereitschaft für kreative Lösungen und eine vertrauensvolle Beziehungsgestaltung zu den Betroffenen und deren Umfeld können auch für IV-Berufsberatende bedingungslos empfohlen werden. Diese Arbeit zeigt bezüglich der Berufsberatung auch Grenzen der Möglichkeiten auf. Die Anwendung von berufsberaterischen Methoden und diagnostischen Instrumenten sollte immer dem Gegenüber angepasst und deren Einsatz sorgfältig geprüft werden. ASS-spezifische Instrumente für die Berufsberatung von Jugendlichen mit

ASS konnten nicht ausfindig gemacht werden. Eine entsprechende Entwicklung könnte jedoch grossen Mehrwert für die tägliche Arbeit mit sich bringen.

Die Ergebnisse zeigen auch auf, dass es sich lohnen könnte, viel in eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu investieren, da der geschützte Rahmen oft nicht der passende Ort zu sein scheint für Jugendliche mit ASS. Entsprechende Empfehlungen und Hilfestellungen für die Umsetzung in der Praxis können aus dieser Arbeit entnommen werden.

### **5.6.3 Ausblick**

Schwierigkeiten und Herausforderungen von autistischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen können im Arbeitsleben immer wieder auftauchen, die Betroffenen verunsichern und einschränken. Nicht selten führen sie trotz vollendeter Ausbildung zur Arbeitsunfähigkeit, wenn Fähigkeiten nicht genutzt und Arbeitsplätze nicht angepasst werden. Umso wichtiger erscheint eine Sensibilisierung der Gesellschaft, um Vorurteile und Stigmata abzubauen und so einen offenen Umgang mit dem Thema Autismus im Beruf zu ermöglichen. Sensibilisierungsmassnahmen, etwa in Form von Infoveranstaltungen an Schulen und in der Arbeitswelt, könnten zusätzlich dazu beitragen, das Verständnis und die Akzeptanz der Gesellschaft gegenüber Menschen mit ASS zu verbessern. Spezifische Schulungsangebote und Kurse für Fachpersonen würden ebenfalls helfen, die anstehenden Themen in der beruflichen Integration von Menschen mit ASS bewältigen zu können.

Beratungs- und Coachingangebote könnten autistische Menschen nicht nur bei Ausbildung, sondern auch längerfristig im Berufsleben unterstützen. Im Rahmen von Massnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit und Invalidität macht eine sporadische Begleitung in Form eines Coachings auch nach einer Ausbildung mit grosser Wahrscheinlichkeit Sinn. Wie sich die Durchführung eines systematischen Coachings wie beim Kölner Modell auf den Ausbildungserfolg auswirken würde, müsste in der Praxis überprüft werden. Ein systematisches Coachingangebot, das Handlungsspielraum für individuelle Lösungen zulässt, scheint sehr erfolgsversprechend für die Begleitung während einer Ausbildung. Auch ein Austausch unter Betroffenen oder eine gemeinsame Lerngruppe könnte ein vielversprechender Ansatz für die Förderung der Auszubildenden sein, so wie dies im Kölner Modell beschrieben ist. Die Angebote und Finanzierungsmöglichkeiten sind in der Schweiz jedoch begrenzt und autistische Menschen nach der Ausbildung oft auf sich allein gestellt im Berufsleben.

Obwohl dem Thema Autismus in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit geschenkt wurde, bleiben einige Themen wenig beleuchtet und bieten sich an für verschiedene Forschungsprojekte in der Zukunft. Z. B. könnte die Wirksamkeit der erwähnten Unterstützungsmassnahmen untersucht und überprüft werden, um diese auch gegenüber der Politik evidenzbasiert zu begründen und so ggf. Fördergelder zu erhalten. Auch über Methoden und Vorgehensweisen bei der Berufsberatung konnte der Autor wenig Informationen aus der Literatur entnehmen, obwohl eine passende Berufswahl einen entscheidenden Einfluss auf den Ausbildungserfolg haben dürfte. Auch die Expert:innen aus den Interviews konnten nur bedingt Auskunft zu inhaltlichen Themen der Berufsberatung geben, da es sich nicht um ihr Kerngebiet handelt. Um geeignete Instrumente und Strategien zu evaluieren und allenfalls gar passende Angebote zu konstruieren, hätte der Fokus dieser Arbeit anders ausgelegt und die Interviewpartner:innen anders ausgewählt werden müssen. Entsprechende Arbeiten in diese Richtung würden sicher Sinn machen.

Eine enge Zusammenarbeit von Betroffenen, Angehörigen, Bildungseinrichtungen, Ausbildungsbetrieben und der IIV ist entscheidend, damit eine Ausbildung und schliesslich eine Integration in die Arbeitswelt gelingen kann. Gemeinsam mit Jugendlichen einen passenden Beruf zu finden, der ihren Interessen, Fähigkeiten und Lebensvorstellungen gerecht wird und sie während der Ausbildung zu begleiten, bleibt eine spannende und vielseitige Aufgabe, unabhängig davon, ob der Klient oder die Klientin von ASS betroffen ist oder nicht.

## 6 Literaturverzeichnis

- Arnold, K., & Frank, F. (2021). Begleitung von Menschen mit ASS auf den ersten Arbeitsmarkt. *Soziale Arbeit*, 70(2), 64–70. <https://doi.org/10.5771/0490-1606-2021-2-64>
- Attwood, T. (2022). *Das Asperger-Syndrom: Das erfolgreiche Praxis-Handbuch für Eltern und Therapeuten* (5. Auflage). TRIAS.
- Bärtsch, B., & Huber, M. (2019). *Jobcoaching für Menschen mit psychischer Erkrankung*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5c7d2500-6a70-428b-8fc5-1f13b0dd2d03?forceauth=1>
- BSV, B. für S. (o. J.). *Invalidenversicherung IV*. Abgerufen 20. Januar 2023, von <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv.html>
- Dresing, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage Januar 2018). dr. dresing & pehl GmbH.
- Eckert, A., Canonica, C., Frei, R., Lütolf, M., & Schreckenbach, J. (2019). *Autismus-Spektrum-Störungen in der Schweiz*.
- Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>
- Georg Theunissen (Hrsg.). (2020). *Autismus verstehen*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5f64d130-0334-4622-92ee-3098b0dd2d03?forceauth=1>
- Henke, T. (2017). Jobcoaching – Klienten im Betrieb integrieren. *ergopraxis*, 10(05), 30–33. <https://doi.org/10.1055/s-0043-100281>
- Hötten, R., & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5ceceb44-ac28-48c5-88b7-05d1b0dd2d03?forceauth=1>
- Huber, S. (2023). *Asperger als Chance: Die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit Asperger erkennen und stärken* (1. Auflage). Trias.
- ICD-11 Autismus-Spektrum-Störung (+ ICD-10 Asperger/Autismus-Diagnosekriterien)*. (2017, Januar 18). Autismus-Kultur. <https://autismus-kultur.de/icd-diagnosekriterien/>
- Jenny, B., Goetschel, P., Schneebeili, M., Köpfler, S., & Walitza, S. (2019). *KOMPASS-F - Zürcher Kompetenztraining für Fortgeschrittene für Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Autismus-Spektrum-Störung: Ein Praxishandbuch*. Kohlhammer Verlag.
- Kamp-Becker, I. D. (2021). *Autismus* (3rd, Revised ed. Aufl.). utb GmbH. <https://doi.org/10.36198/9783838556246>
- Lehnhardt, F.-G., Gawronski, A., Pfeiffer, K., Kockler, H., Schilbach, L., & Vogeley, K. (2013). The Investigation and Differential Diagnosis of Asperger Syndrome in Adults. *Deutsches Ärzteblatt International*, 110(45), 755–763. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0755>

- Lindmeier, C., Grummt, M., & Richter, M. (2023). *Neurodiversität und Autismus*. Kohlhammer Verlag.
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. 6., überarb. Aufl. Oldenbourg.  
<https://doi.org/10.1524/9783486717624>
- Noterdaeme, M., Ullrich, K., & Enders, A. (2017). *Autismus-Spektrum-Störungen (ASS): Ein integratives Lehrbuch für die Praxis*. Kohlhammer Verlag.
- Preißmann, C. (2018). *Psychotherapie und Beratung bei Menschen mit Asperger-Syndrom*.  
<https://content-select.com/de/portal/media/view/5c76a4bd-3efc-4d4b-be45-2813b0dd2d03?forceauth=1>
- Preißmann, C. (2020). *Mit Autismus leben (Fachratgeber Klett-Cotta)*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5e14b1f7-ef30-45b0-af46-0157b0dd2d03?forceauth=1>
- Preißmann, C. (2022). *Asperger - Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Beruf, Partnerschaft & Alltag* (4. Auflage). TRIAS.
- Proft, J., Gawronski, A., Krämer, K., Schoofs, T., Kockler, H., & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 64(4), 277–285.  
<https://doi.org/10.1024/1661-4747/a000289>
- Resultate März 2023. (o. J.). *Der Lehrstellen-Puls*. Abgerufen 17. Juni 2023, von <http://lehrstellenpuls.ch/resultate-marz-2023/>
- Riedel, A., & Clausen, J. (2020). *Autismus-Spektrum-Störungen bei Erwachsenen*. Psychiatrie Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783966050319>
- SBFi, S. für B., Forschung und Innovation. (o. J.). *Bildungssystem Schweiz*. Abgerufen 23. Juni 2023, von <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/das-duale-system.html>
- Schlösser, A., & Kiesele, K. (2018). *Job-Coaching*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5c755ec7-7ba8-4221-b55f-1778b0dd2d03?forceauth=1>
- Schneider, I., Habel, U., & Schneider, F. (2017). Autismus-Spektrum-Störungen (F84). In F. Schneider (Hrsg.), *Facharztwissen Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie* (S. 495–502). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-50345-4\\_35](https://doi.org/10.1007/978-3-662-50345-4_35)
- Schreiber, M. (2022). Narration gemäß der Career Construction Theorie (CCT). In M. Schreiber (Hrsg.), *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching: Das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) in der Praxis* (S. 41–65). Springer Fachmedien.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-658-37951-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37951-3_3)
- Simone, R. (2016). *Asperger im Berufsleben: Ein Muss für Menschen mit Autismus und deren Arbeitgeber, Lehr- und Begleitpersonen* (1. Auflage 2016). Autismusverlag.
- Statistik, B. für. (o. J.). *Lehrvertragsauflösungen, Wiedereinstiege, Zertifikationsstatus*. Abge-



rufen 12. Juni 2023, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeuft-bildungsbereich/sekundarstufe-II/aufloesungen.html>

Tarnai, C., & Hartmann, F. G. (2014). *Berufliche Interessen: Beiträge zur Theorie von J. L. Holland*. Waxmann Verlag.

Teriete, M. (2020). *Systemische Beratung bei Autismus*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/6034d370-1d78-4098-b268-6da9b0dd2d03?forceauth=1>

Theunissen, G., & Paetz, H. (2010). *Autismus*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/517a532f-9d1c-4995-b33d-1b855dbbeaba?forceauth=1>

Vogeley, K., Proft, J., Schoofs, T., & Krämer, K. (2017). *Autismus im Beruf*. <https://content-select.com/de/portal/media/view/58c3ce8a-9048-4758-9b37-6061b0dd2d03?forceauth=1>

Wittwer, M. (o. J.). *Herausgeber: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) © 2022 Redaktion: BFI-Systemsteuerung Fotos:*

## **7 Anhang**

Anhang A: Leitfaden für Ausbildungsbetriebe

Anhang B: Allgemeine Empfehlungen

Anhang C: Interviewleitfaden

Anhang D: Interviewauswertung Tabelle

Anhang E: Selbständigkeitserklärung

Anhang F: Einverständniserklärungen Interviewpartner:innen

# LEITFADEN MIT EMPFEHLUNGEN FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE

## VOR DER AUSBILDUNG

- JUGENDLICHE AUSREICHEND LANGE SCHNUPPERN LASSEN IN SÄMTLICHEN ARBEITSGEBIETEN.
- COACHING THEMATISIEREN (FALLS NOCH NICHT INVOLVIERT) IM GESPRÄCH MIT ANGEHENDEM AUSZUBILDENEN, ELTERN UND LEHRPERSONEN.
- IV-ANMELDUNG EMPFEHLEN / VERANLASSEN FÜR ALLGEMEINE BERATUNG, BERUFSBERATUNG UND DIE FINANZIERUNG DER BEHINDERUNGSBEDINGTEN MEHRKOSTEN (COACHING).
- VORGÄNGIGES PRAKTIKUM / EINSÄTZE ANBIETEN ZUR ANGEWÖHNUNG IM BETRIEB.
- VORGÄNGIGEN KONTAKT ZUR BERUFSSCHULE ERMÖGLICHEN.
- KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE / OFFENLEGUNG DER DIAGNOSE IM BETRIEB BESPRECHEN.

## WÄHREND DER AUSBILDUNG

- FÜR KLARE ARBEITSABLÄUFE IM BETRIEB SORGEN.
- KLARE ANSPRECHPERSONEN DEFINIEREN.
- RUHIGES ARBEITSUMFELD ERMÖGLICHEN, EVTL. KOPFHÖRER / GEHÖRSCHUTZ ERLAUBEN.
- EINZELARBEITSPLATZ ANBIETEN.
- WENIG ABLENKUNG, REIZARME UMGEBUNG.
- AUSREICHEND PAUSEN EINPLANEN.
- ERSCHÖPFUNGSSYMPTOME ERNST NEHMEN (SEHR WICHTIG!).
- REDUZIERTES PENSUM PRÜFEN.

## KOMMUNIKATION

- KLARE KOMMUNIKATION UND AUFGABENSTELLUNGEN.
- ARBEITSANWEISUNGEN UND ANLEITUNGEN EVT. SCHRIFTLICH FORMULIEREN UND KLAR PRIORISIEREN.
- VERZICHT AUF IRONIE, WITZ, ZWEIFELDEUTIGKEITEN, KEIN KONJUNKTIV BEI AUFFORDERUNGEN.
- VERÄNDERUNGEN AM ARBEITSPLATZ FRÜHZEITIG ANKÜNDIGEN.

## ANFORDERUNG AN LEHRBETRIEBE UND BERUFSBILDENDE

- BEREITSCHAFT FÜR EINEN GEWISSEN MEHRAUFWAND.
- OFFENHEIT FÜR UMGANG MIT ASS.
- SOZIALE KOMPETENZEN UND GEDULD SEITENS BERUFSBILDENDEN UND TEAMMITGLIEDERN ERWÜNSCHT.
- SOLIDE VERTRAUENS BASIS FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT.
- OFFENHEIT FÜR EINE ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTEN (ELTERN, IV, COACH:IN)
- RESSOURCENORIENTIERTE GRUNDHALTUNG.
- FACHLICHE AUFKLÄRUNG ÜBER ASS IM BETRIEB, UM GRUNDVERSTÄNDNIS UND AKZEPTANZ IM TEAM ZU FÖRDERN.

# ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN

## VOR DER AUSBILDUNG

- ENGE BEGLEITUNG IN DER BERUFSWAHL DURCH SPEZIALISIERTE FACHPERSONEN (LEHRPERSONEN, COACHES, BERUFSBERATENDE).
- (SPEZIAL-)INTERESSEN ABHOLEN UND BEI DER BERUFSWAHL EINBEZIEHEN.
- FÜR DEN BERUFSWAHLPROZESS AUSREICHEND ZEIT LASSEN.
- FÜR DEN BERUFSWAHLPROZESS AUSREICHEND ZEIT LASSEN.
- BERUFSWAHLREIFE GENAU ÜBERPRÜFEN, FALLS NOCH NICHT BEREIT – BRÜCKENANGEBOTE NUTZEN, GEZIELTES TRAINING PLANEN.
- ERFASSUNG DER AUTISMUSSPEZIFISCHEN RESSOURCEN UND EINSCHRÄNKUNGEN, INSBESONDERE DER MOTORISCHEN FÄHIGKEITEN, DER KOMMUNIKATION UND DER WAHRNEHMUNG IN FORM EINES ASSESSMENTS DURCH DIE BERUFSBERATUNG ODER COACH:IN.
- SORGFÄLTIGE EVALUATION MIT BETROFFENEN, COACH:IN UND ELTERN, OB UND WIE DIE ASS-DIAGNOSE IM AUSBILDUNGSBETRIEB KOMMUNIZIERT WERDEN SOLL. ALS ORIENTIERUNG SOLLTE DAS AUSMASS DER EINSCHRÄNKUNGEN UND DIE ZU ERWARTENDEN VORTEILE DER OFFENLEGUNG DIENEN. MEIST ÜBERWIEGEN DIE VORTEILE.
- BESONDERS AUSFÜHRLICHE ÜBERPRÜFUNG DER EIGNUNG.  
FALLS DER BERUFSWUNSCH IN EINEM VORAUSSICHTLICH WENIGER GEEIGNETEN BERUFSFELD, BEISPIELSGEWEISE MIT HOHEN SOZIALEN ANFORDERUNGEN; VIEL KOMMUNIKATION; UNRUHE UND UNVORHERSEHBAREREN TÄTIGKEITEN, ANGESIEDELT IST.
- ELTERN IN GESAMTEN PROZESS MITEINBEZIEHEN.
- BESTEHT EIN HINDERLICHES SOZIALES UMFELD – BEGLEITETES WOHNEN IN ERWÄGUNG ZIEHEN.
- IST DER ARBEITSWEG MACHBAR? FALLS NEIN – GA IN DER 1. KLASSE, EXTERNES WOHNEN, LEHRSTELLE IN DER NÄHE SUCHEN.
- GRUNDSÄTZLICH KANN EINE AUSBILDUNG IM ERSTEN ARBEITSMARKT EMPFOHLEN WERDEN.
- GESCHÜTZTEN RAHMEN PRÜFEN BEI AUSGEPRÄGTEN EINSCHRÄNKUNGEN.

## WÄHREND DER AUSBILDUNG

- (SPEZIAL-)INTERESSEN, FÄHIGKEITEN UND RESSOURCEN EINSETZEN AM ARBEITSPLATZ.
- WAHRNEHMUNGSSTÖRUNGEN, LERNSCHWIERIGKEITEN, MOTORISCHE EINSCHRÄNKUNGEN UND UMGANG MIT KOMMUNIKATION SOLLTEN IM BETRIEB ANGESPROCHEN WERDEN.
- ÜBERFORDERUNG VERHINDERN! ERSCHÖPFUNGSSYMPTOME ERNST NEHMEN, ENTSPRECHENDE AUFGABENVERTEILUNG, REDUZIERTES PENSUM ERMÖGLICHEN.
- BEGLEITETES WOHNEN KANN SINNVOLL SEIN UND DEN AUSBILDUNGSERFOLG ERHÖHEN, ETWA BEI LANGEM ANFAHRTSWEG, SCHWIERIGEN SOZIALEN VERHÄLTNISSEN UND ALS SOZIALTRAINING.

# ERFOLGREICHE AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

## Anhang C:

### Interviewleitfaden

Interviewpartner:innen:

- 2 ASS- spezialisierte Coaches
- 2 erfahrene Ausbilder:innen aus verschiedenen Berufsfeldern

#### Person:

Name:

Funktion/Beruf:

Ausbildung:

Alter:

Erfahrung mit Autismus?

Welchen Bezug haben sie zu ASS im Berufsalltag?

Haben Sie eine autismusspezifische Aus-oder Weiterbildung? Welche?

#### Anforderungen:

Wie gelingt eine Ausbildung von Menschen mit einer Autismusspektrumsstörung?

Welche strukturellen Anforderungen sollte der Ausbildungsbetrieb mitbringen?

Welche Umgebungsfaktoren wirken sich positiv auf den Ausbildungserfolg aus?

Welche Rolle spielt das Team und der Arbeitsweg?

Wie sollte die ASS-Diagnose im Team/Arbeitsumfeld kommuniziert werden?

Was gilt es bei der Rekrutierung von Auszubildenden mit ASS zu beachten (Bewerbungsverfahren, etc.)?

Was ist wichtig bei der Berufswahl von ASS-Betroffenen?

Wie sollte die Berufsberatung gestaltet werden?

Gibt es Berufe oder Tätigkeiten die besonders geeignet sind für ASS-Betroffene?

Was für Fähigkeiten sollten die Ausbilder:innen und Vorgesetzten mitbringen?

## ERFOLGREICHE AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

Mit welchen Themen sind sie im Ausbildungsalltag mit ASS-Betroffenen konfrontiert?

Wie gehen sie damit um?

Gibt es ASS-spezifische Kurse für Ausbildungsbetriebe?

In welchen Berufsfeldern sehen sie besondere Chancen? In welchen Berufen sehen sie besondere Schwierigkeiten?

Was für Herausforderungen begegnen ASS-Betroffene in der Ausbildung/Beruf?

Wann sehen sie den geschützten Rahmen angezeigt? Inwiefern profitieren die Betroffenen davon?

Welche Vorteile bringt eine Ausbildung im allgemeinen Arbeitsmarkt?

Wo sehen sie besondere Chancen für Betroffene? Wie können diese genutzt werden?

Gibt es ASS typische Eigenschaften die hilfreich sind im Berufsalltag? Welche sind das?

Wie können diese gezielt genutzt und gefördert werden?

Wie kann ein Wechsel von der Ausbildung zur Anstellung im ersten Arbeitsmarkt erfolgreich gestaltet werden?

Haben sie ein Erfolgsrezept für die Stellensuche?

**Anhang D: Interviewauswertung Kategorien**

Kategorie	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4
<b>Interviewpartner</b>				
1. Person/Funktion/Erfahrung	ASS- Coach, ASS in Familie, jahrelange Beratungstätigkeit	Psychotherapeutin, ASS-Coach, jahrelange Berufserfahrung	Maschineningenieur, Teamleiter, Berufsbildner, Lehrling mit ASS ausgebildet	Informatiker Berufsbildner, angehender Arbeitsagoge, arbeitete in Institution
2. Tätigkeit	Beratung und Begleitung von ASS-Betroffenen, Familien, Schulen, Berufsberatung	Beratung und Begleitung von ASS-Betroffenen und deren Umfeld	Sondermaschinenbau, Lehrlingsbegleitung	Geschäftsführer Informatik, Berufsbildner
<b>Berufswahl</b>				
3. Rekrutierung	Autismusprofil kennen, soziale Fähigkeiten? Einschränkungen in Kommunikation und Motorik? Kognitives Potenzial? Interesse für Beruf? Einverständnis?	Diagnose offenlegen je nach Unterstützungsbedarf, Berufe wählen, welche Routinearbeiten ermöglichen und strukturierbar sind, wenig Unvorhersehbares, wenig Ablenkung	Wichtig, dass man weiss um was es geht und was die Eigenheiten sind, auf die man sich einstellen muss	Ausprägung der ASS ist relevant, diese sollte evaluiert werden, Informatikberuf ist prädestiniert für ASS-Betroffene

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

<p>4. Berufswahl</p>	<p>Ausreichende Motorik für Beruf? Wahrnehmungsschwierigkeiten vorhanden? Z.B. Geruch? Selbständigkeit vorhanden? Unterstützungsbedarf klären. Schulische Lücken?</p>	<p>ASS-Betroffene können sich schlecht ein Bild machen vom Beruf, unbedingt Schnuppern gehen</p>	<p>Kommunikationslastige Berufe vermutlich schwierig, Zwischen den Zeilen lesen, sarkastische und zynische Bemerkungen werden nicht verstanden, Berufe mit «Backoffice» sind wohl eher geeignet</p>	<p>Was bringt jemand mit? Soziale Fähigkeiten? Viel Kundenkontakt eher nicht geeignet, Arbeit im Hintergrund möglich?</p>
<p>5. Berufsberatung</p>	<p>Arbeit mit Bildern eher ungeeignet, da unklare Antworten möglich, Zeit geben, Berufe anschauen gehen, (Spezial-) Interessen einbeziehen und daraus Berufe ableiten, Schnuppern mind. zwei Wochen, vorher Maskierung möglich und Schwierigkeiten werden nicht erkannt, mit 14/15 viel zu</p>	<p>Ausreichend Zeit geben für Kommunikation und Reflexion, Punkt für Punkt abfragen, nicht mehrere Sachen gleichzeitig fragen, nachfragen ob evt Frage anders gestellt werden soll, Berufsbild</p>	<p>Stärken und Schwächen gut kennen, breitgefächertes Spektrum von Fähigkeiten und Einschränkungen, Betrieb und Konstellation vom Team sind wichtig, immer individuelles Vorgehen</p>	<p>Evt Suche nach Berufen mit Routinearbeiten und geregelter Ablauf, wieviel Kundenkontakt ist möglich?</p>



AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	jung für Berufswahl	realistisch darstellen		
6. Geeignete Tätigkeiten	IT teilweise (je nach Richtung, Kundenkontakt?) Softwareentwicklung positiv, Buchhaltung wäre oft geeignet (braucht aber KV),	Nein, nicht per se. Grundsätzlich ist alles möglich, je nachdem was die Person mitbringt		Informatiker:in, gute Problemlösungen und Rückzugsmöglichkeiten
7. Ungeeignete Tätigkeiten	Koch (zu laut, zu viele Reize, unregelm. Arbeitszeiten), evt Konstrukteurberufe, wichtig sei das Assessment			
8. Herausforderungen bei Berufswahl	Oft zu jung und noch nicht interessiert, unreif, übernehmen oft was Umfeld macht, können sich nicht vorstellen was Berufe beinhalten, eigene Meinung selten im jungen Alter	Alles was mit Kommunikation zu tun hat, Strukturierung von gew. Sachen. Vorgehen bei Berufswahl oft unklar, evt grosse Mühe zum Telefonieren oder mit ÖV→ soll schon im	Vorstellung auf was sie sich einlassen	Umgang mit Ängsten, Ängste und Unsicherheiten abbauen

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

		Vorfeld geübt werden		
<b>Auszubildende</b>				
9. Mindestanforderungen für eine Ausbildung	Aufgaben machen können, ÖV fahren s/s, sozial angepasstes Verhalten, Interesse für Lehrberuf, gewisse Teamfähigkeit, Coach empfehlenswert	Ähnlich wie «Neuotypischen», dh Grundanstand, Verlässlichkeit, Absprachefähigkeit, Motivation, Ziel und ein ausreichendes kognitives Potenzial	Kommunikation und Grundverhaltensregeln müssen funktionieren	Ausreichende kognitive Fähigkeiten, Strategien zur Alltagsbewältigung müssen vorhanden sein,
10. Einfluss vom Umfeld	Wichtige Rolle, wenn Eltern/Umfeld nicht unterstützend ist Berufslehre kaum möglich	Starker Einfluss, soll einbezogen werden, je nach Umfeld förderlich oder hinderlich für Entwicklung	Je nach Ausprägung, schwierig wenn Akzeptanz nicht vorhanden ist	Grosser Einfluss, wenn gut begleitet, gelingt Ausbildung leichter,
11. Arbeitsweg	Sehr wichtig. Kann grosser Stressfaktor sein, Jugendliche evt bereits bei Ankunft im Betrieb erschöpft, bräuchte mehr Unterstützung,	Wichtige Rolle. Lärm, viele Leute, Unvorhersehbares, Verspätung kann Tageskonzept zusammenfa	Je nach dem wie eine Person in der Gesellschaft klar kommt, allenfalls spielen Hygienethemen noch eine Rolle	Je nach Ausprägung kann dies ein grosses Problem sein oder gar keines, Wann ist pendeln sinnvoll?

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	evt 1. Klasse GA, je kürzer je besser	ssen lassen, kann zu Absenz führen		Stosszeiten vermeiden, teilweise kaum mehr Arbeit möglich je nach Belastung
12. Besondere Chancen	Spezialinteressen bringen oft grosses Wissen mit. oft ausgeprägtes logisches Denken, oft sehr genau, was je nach Beruf hilfreich sein kann	Wenn Fokus auf Stärken und Interessensgebiet gelenkt wird, wenn sie in ihrem Interessensgebiet tätig sind können sie sehr ausdauernd und genau sein	Wenn vorhandene Fähigkeiten genutzt werden können, sind sehr gute Leistungen möglich, Betroffene sollten am richtigen Ort eingesetzt werden	Ausdauer zur Problemlösung, grosses Potenzial wenn Ablenkung gering
13. Ressourcen nutzen	Schwierig, z.B. wenn das Spezialinteresse wechselt	Mit viel Wohlwollen, keinen (unnötigen) Mainstream aufdrücken,	Arbeitsumfeld anpassen, Ein ruhiges Arbeitsumfeld kann helfen	Fokussiertheit, Routinearbeiten werden exakt ausgeführt, auch für Wirtschaft grosser Nutzen
14. weibliche ASS-Betroffene	Wird oft nicht erkannt, fallen weniger auf, Maskieren oft stark, haben	Oft weniger gut sichtbar, da Sachen, welche kompensiert		Keine direkte Erfahrung, schwieriger zu

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	<p>vermehrt Begleiterkrankungen, aber (noch) keine ASS-Diagnose, darum oft keine adäquate Unterstützung, Diagnose oft erst im Erwachsenenalter</p>	<p>werden ins geschlechtspezifische Rollenbild passen, sind oft weniger auffällig</p>		<p>diagnostizieren</p>
<p>15. Umgang mit «unreifen» ASS-Betroffenen</p>		<p>Ausbildung in mehreren Etappen/Stufen machen lassen, ausreichend Zeit geben um sich an Anforderungen zu gewöhnen</p>	<p>Grundungsformen müssen vorhanden sein, sonst besser warten mit Ausbildungsbeginn, evt ein Brückenangebot installieren im geschützten Rahmen</p>	<p>Themen der Pubertät kommen hinzu</p>
<p><b>Ausbildungsbetrieb</b></p>				
<p>16. Anforderungen BB/Ausbildungsbetrieb</p>	<p>Soziale Kompetenzen wichtiger als Fachwissen, Interesse und Bereitschaft zu Mehraufwand, kleinere Betriebe geeigneter weil mehr</p>	<p>Ruhe und Wohlwollen, Bereitschaft sich auf etwas neues einzulassen, Fähigkeit zu klarer und deutlicher Kommunikation</p>	<p>Geduld, klare Kommunikationsfähigkeit, Mut haben Dinge anzusprechen, unemotionales Kommunizieren</p>	<p>Empathie, Geduld, Wissen um Problem der Reizüberflutung, Auseinandersetzung mit ASS,</p>

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	Individualität möglich,	on, Fragen einzeln stellen	en, nicht zwischen den Zeilen reden	
17. Umgebungsfaktoren/Arbeitsumfeld	Negativ sind: Grossraumbüros, viel Lärm, zu viel Licht, viel Bewegung, viele Gerüche, viel Ablenkung. Klar definierter, geordneter und kleiner, desto geeigneter scheint der Platz	Unterstützen des Team, ausreichend Pausen, ruhiger Arbeitsplatz, geringe Ablenkung, Umgebung wo sich Ass-Betroffene verstanden fühlt	Ruhige Arbeitsatmosphäre, wenig Ablenkung, klare Strukturen,	ruhige Umgebung, wenig Reize, Lärm vermeiden, Routine, keine Überforderung,
18. Rolle Mitarbeitende	Wichtig. Je nach Ausprägung der ASS ganzes Team involvieren, oft hilft Aufklärung über ASS,	Ist wichtig. Betroffene sind oft verunsichert bei sozialer Interaktion, merken schnell, wenn sie nicht dazu gehören → Team soll sie einbeziehen	Wesentlich, Akzeptanz ist entscheidend, Grundverständnis für Situation hilft, jedoch keine Überbehütung, Diversität bringt vielseitige Lernsituationen	Wichtig, offener Umgang und Kommunikation,
19. Umgang mit Diagnose	Nur Kommunizieren was Nutzen bringt, absprechen mit betroffener Person,	Soll nicht zwingend im ganzen Team kommuniziert werden, je nach	Offene, frühe Kommunikation empfehlenswert um Boden zu schaffen. Nicht als	Offener Umgang hilft den Betroffenen und dem Team, Ängste

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	Wahrnehmungstörungen, Lernschwierigkeiten, motorische Schwierigkeiten, Umgang mit Kommunikation sollten angesprochen werden	Nutzen, Arbeitgeber schon, Gute sachliche Information mit Fokus auf Stärken der Person, evt ohne Diagnose zu nennen	Krankheit oder Schwäche bezeichnen, eher als Spezialität oder Superkräfte, früh	können vermieden oder reduziert werden, positiver Effekt auf Gruppendynamik
20. Kommunikation	ASS-Betroffene hören nur die Worte. Mimik, Betonung, Körpersprache und sozialer Kontext wird nicht erfasst. → geschlossene Fragen, Zeit geben für Antwort, Ironie und Witz wird kaum verstanden, Konjunktiv wird nicht als Aufforderungen verstanden, dh klare Anweisungen geben	Anweisungen und Anleitungen schriftlich formulieren, Veränderungen frühzeitig kommunizieren, allgemein hilft eine klare und eindeutige Kommunikation	Grosse Unterschiede je nach dem wie trainiert jemand ist. Klare Vorgehensweisen zur Überprüfung ob jemand verstanden hat Aufträge in eigenen Worten wiederholen lassen	Macht keinen Unterschied, gleichwertige, normale Behandlung ist wichtig, teilweise hilft sehr direktes Kommunizieren
21. Informations/Schulungsbedarf	Es existieren keine Kurse für Lehrbetriebe. Es	Einfache Schulungen/ Workshops	Es bräuchte Rollenspiele im Rahmen	Sensibilisierungskurse wären

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	bräuchte spezifisches, kompaktes Wissen für Umgang mit ASS-Betroffenen. 1 Tag Schulung würde gut reichen für Betrieb	für Betroffene und Arbeitgeber durch Fachperson können schon ausreichend sein, für Institutionen und Coaches bräuchte es vertiefte Kurse,	von Schulungen um Kommunikation zu trainieren	wünschenswert, Kurse für Arbeit mit ASS-Betroffenen
22. Wann ist der geschützte Rahmen angezeigt	Indiziert bei knappen kognitiven Leistungen, eingeschränkter Kommunikation oder Wahrnehmungsschwierigkeiten, nur als Notlösung, ASS-Betroffene fühlen sich dort oft deplatziert, Integration schwieriger nach Ausbildung, oft zu geringe Anforderungen	Bei Entwicklungsrückstand und Bedarf an naher Betreuung. Ängste, Panik und Depressionen können vermieden werden	Je nach «Schweregrad» sinnvoll, oder wenn kein geeignetes Coaching/Training parallel zur Ausbildung möglich ist, grundsätzlich ist Eingliederung in Gesellschaft aber einfacher im ersten Arbeitsmarkt	Wenn Strategien zur Alltags- und Ausbildungsbewältigung nicht ausreichend sind, wichtig ist es zu erkennen wann der Wechsel in den 1. AM gemacht werden soll, evt sinnvoll für Berufseinstieg,

AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

<p>23. Vorteile 1. Arbeitsmarkt</p>	<p>Reelle (Arbeits-)bedingungen, besser fürs Sozialtraining, bessere Vorbereitung aufs Berufsleben, dh Übergang gelingt einfacher</p>	<p>Grundsätzlich spricht nichts dagegen. Je nach Belastung ist die Gefahr grösser für Komorbiditäten wegen dauerhafter Überforderung</p>	<p>Keine Stigmata, bessere Chancen für Anstellung, man ist «geprüft» unter realen Bedingungen.</p>	<p>Integration ist einfacher, Betroffene werden evtl stigmatisiert im geschützten Rahmen, weniger Überforderung, da Wechsel/Unterschied nicht so gross</p>
<p>24. Betreutes Wohnen</p>	<p>Kann sinnvoll sein, wenn Elternhaus nicht förderlich ist, optimal wäre eine ruhige Pflegefamilie. Anforderungen/Wohntraining sollte nicht zu anspruchsvoll sein, da sonst eine Überforderung drohen kann, daher eignet sich betreutes Wohnen in einer Institution nicht zwingend. Wohntraining soll erst nach der</p>	<p>Vorteilhaft bei langen Arbeitsweg oder wenn das soziale Umfeld nicht günstig ist. Kann Ruhe ins System bringen und es könnten Fähigkeiten trainiert werden im eigenständigen Wohnen</p>	<p>Sinnvoll damit Betroffene begleitet sind beim Wohnen und lernen können, Verwahrlosung kann vorgebeugt werden</p>	<p>Alltagssituationen können trainiert werden, Ansprechperson vorhanden, oft hilfreich da Eltern überfordert sind, Begleitung findet durch Fachperson statt, hilfreich für Vorbereitung auf eigenständiges Wohnen</p>



AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	Ausbildung gezielt gefördert werden			
25. Therapie versus Coaching	<p>ASS-Betroffene brauchen nicht Therapie, sondern Schulung/Coaching für verschiedene (Lebens-)Bereiche. Gesprächstherapie ist nicht zielführend, ASS-Betroffene können/wollen kaum über ihr Befinden reden. Bei Begleiterkrankungen wie Essstörungen, Zwangsstörungen, Angststörungen, Depressionen oder ADHS ist eine Therapie indiziert</p>	<p>Therapie spielt geringe Rolle, solange keine anderen Störungsbilder vorhanden sind. Coaching ist hilfreicher bei der Alltagsunterstützung,</p>	<p>Coaching durch spezialisierten Coach hat sich bewährt, Es braucht ASS-Fachwissen, jemand der die gleiche Sprache redet und übersetzen kann, eine Ansprechperson für private und berufliche Themen</p>	<p>ASS-spezialisierte Begleitung oft sinnvoll, auch als Unterstützung für Ausbildungsbetrieb, Austausch mit Coach ist hilfreich um Strategien zu besprechen und um auf neue Situationen vorzubereiten, Coaching erscheint wichtiger als medizinische Begleitung i.Z.m. mit der Ausbildung</p>
26. wichtigste Gelingensfaktoren	<p>Wille für Ausbildung, Wille auch unbeliebte Arbeiten zu machen, gutes «Rundherumsetting», es braucht</p>	<p>Bedürfnisse wahrnehmen und respektieren, reduziertes Pensum ist oft hilfreich,</p>	<p>Aktiver Wille vom Ausbildungsbetrieb Zwischenmenschliche Faktoren sind</p>	<p>Motivation, persönliches Umfeld, Zeit nehmen, auf Personen eingehen</p>

## AUSBILDUNG VON JUGENDLICHEN MIT ASS

	<p>auch eine gewisse Strenge, und auch mal einen Anstoss etwas über den eigenen Grenzen zu tun, Erschöpfungsprobleme unbedingt berücksichtigen, viele würden bei reduziertem Pensum besser arbeiten und wären weniger erschöpft</p>	<p>Bewusstsein haben für Mehraufwand von Betroffenen, zielorientiert arbeiten und Pensum auf Leitung bezogen messen und nicht auf Präsenzzeit</p>	<p>wichtig, an Erfolg glauben, ASS nicht als Behinderung betrachten, sondern als besondere Fähigkeit, dran bleiben</p>	
--	---	---	--	--