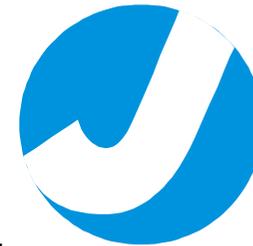


Autismus und Arbeitswelt

Kai Vogeley



Klinik und Poliklinik für
Psychiatrie und Psychotherapie
Uniklinik Köln



Institut für Neurowissenschaften und Medizin
Kognitive Neurologie INM3
Forschungszentrum Jülich

Autismus und Arbeitswelt

Einleitung

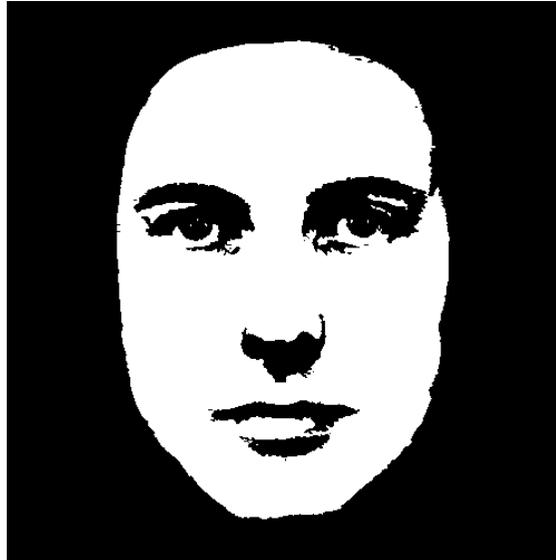
Eigene Identität

Berufliche (Re)Integration

Fazit

Einleitung

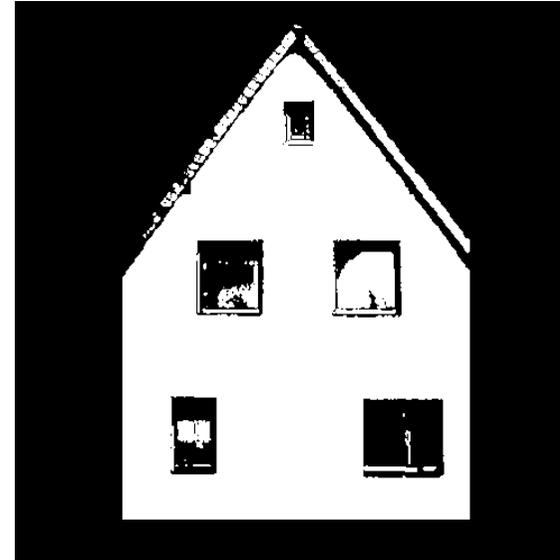
„Personenwahrnehmung“ und „Dingwahrnehmung“



„person perception“
„social perception“
(Heider 1958)

Ambiguität
Intentionalität

Probabilistische Verarbeitung



„thing perception“
„non-social perception“
(Heider 1958)

Kausalität

Deterministische Verarbeitung

Einleitung

„Doppelte Unsichtbarkeit“

1.	2.
Inneres Erleben	Intuitive, nonverbale Kommunikation
(gemeinsam mit allen psychischen Störungen)	(spezifisch für Autismus- Spektrum-Störungen)

„Wenn ich Autismus in einem einzigen Satz erklären müsste, würde er so lauten: Autisten müssen mit ihrem bewussten Verstand lernen, was Nichtautisten intuitiv lernen.“ (Marc Segar, Survival Guide)

Eigene Identität

Auswirkungen der Diagnose auf verschiedene Lebensbereiche

1. Persönliche Entwicklung und Identitätsfindung

→ Insgesamt sehr positive Auswirkungen, z.B. besseres Selbstverständnis, Erkennen eigener Grenzen und Kompetenzen, Stärkung des Selbstwertes, besseres Lebensgefühl, Neubewertung vergangener Ereignisse

2. Interaktionen und das soziale Umfeld

→ Insgesamt auch eher positive Auswirkungen, z.B. besseres Verständnis und Toleranz für Nicht-Autisten und neue soziale Kontakte und Austausch mit anderen Betroffenen, aber auch teilweise Unverständnis des sozialen Umfelds und neg. Auswirkungen auf Interaktionen

3. Berufliche Situation

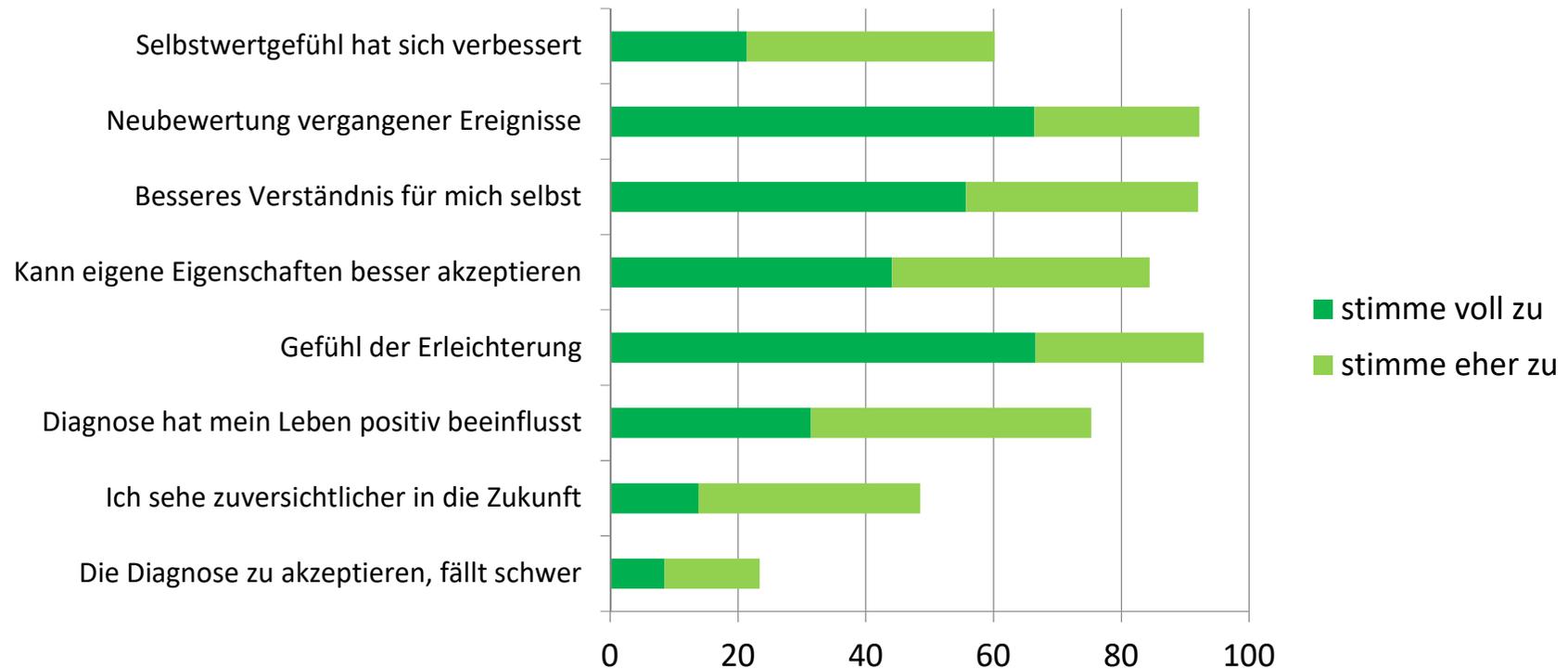
→ Auswirkungen sehr unterschiedlich, z.B. Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, Verrentung, Anpassung eines bestehenden Arbeitsplatzes, berufliche Neuorientierung, aber auch Verlust des Arbeitsplatzes und vermehrte Zukunftsängste und existenzielle Sorgen

4. Erfahrungen mit dem Gesundheits- und Sozialsystem

→ Insgesamt sehr negativ, z.B. Mangel an spezialisierten Fachkräften, Unwissenheit bezüglich Autismus, Schwierigkeiten bei der Kostenübernahme von Therapien und der Beantragung des GdB, nur 7 TN berichten von pos. Erfahrungen!

Eigene Identität

Auswirkungen der Diagnose auf die persönliche Entwicklung und Identitätsfindung



Online-Datenerhebung 2015-2017 über Autismus Deutschland und Regionalverbände

449 vollständig ausgefüllte Datensätze (178 männlich, 269 weiblich)

Mittleres Alter: 36,6 Jahre (Alter bei Diagnosestellung: 32,74 Jahre)

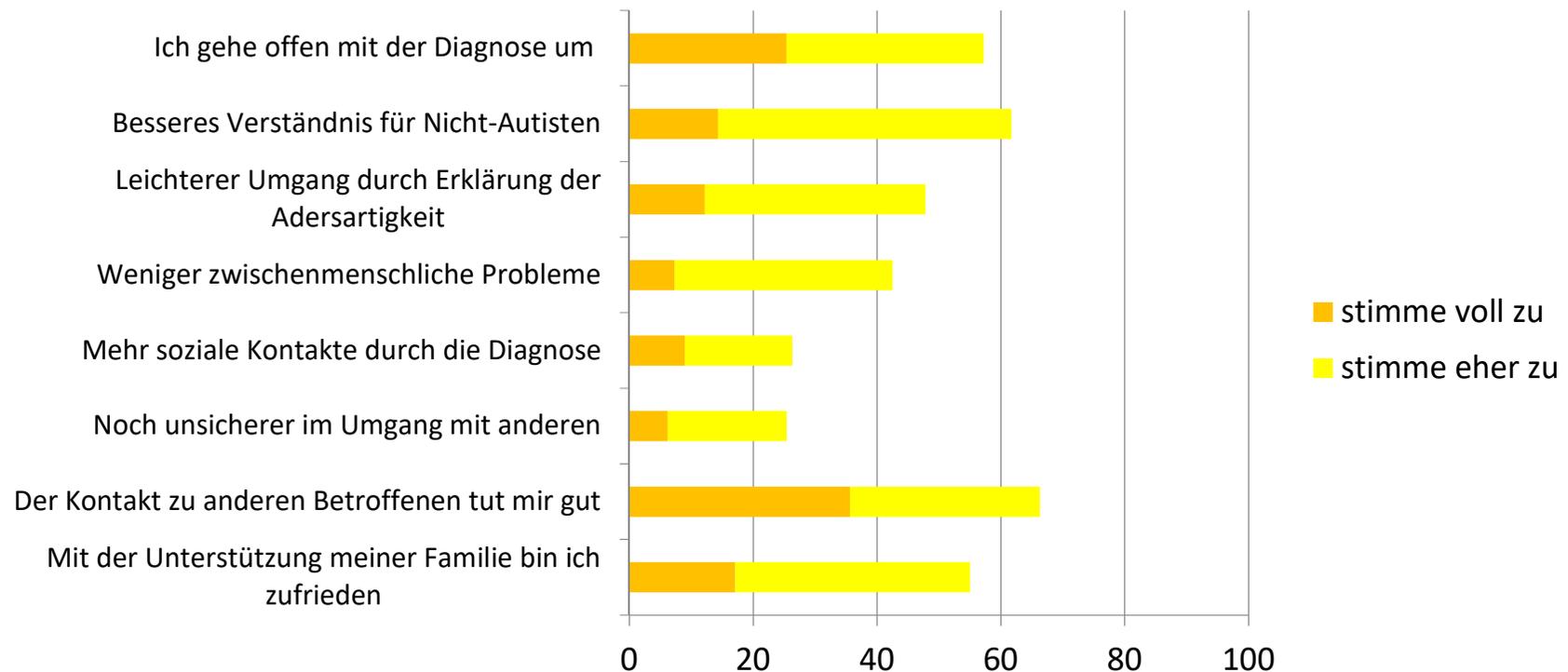
85,7% Asperger-Syndrom, 8,9% HFA, 3,6% Atypischer Autismus, 1,8% Frühkindlicher Autismus

37% zusammenlebend mit Partner (und Kindern), 35,6% allein lebend, 18% zusammenlebend mit Eltern

68,4% mit (Fach-)Hochschulabschluss und 34,5% mit abgeschlossenem Hochschulabschluss, 15,4% insgesamt arbeitslos/arbeitssuchend

Eigene Identität

Auswirkungen der Diagnose auf Interaktionen und das soziale Umfeld



Online-Datenerhebung 2015-2017 über Autismus Deutschland und Regionalverbände

449 vollständig ausgefüllte Datensätze (178 männlich, 269 weiblich)

Mittleres Alter: 36,6 Jahre (Alter bei Diagnosestellung: 32,74 Jahre)

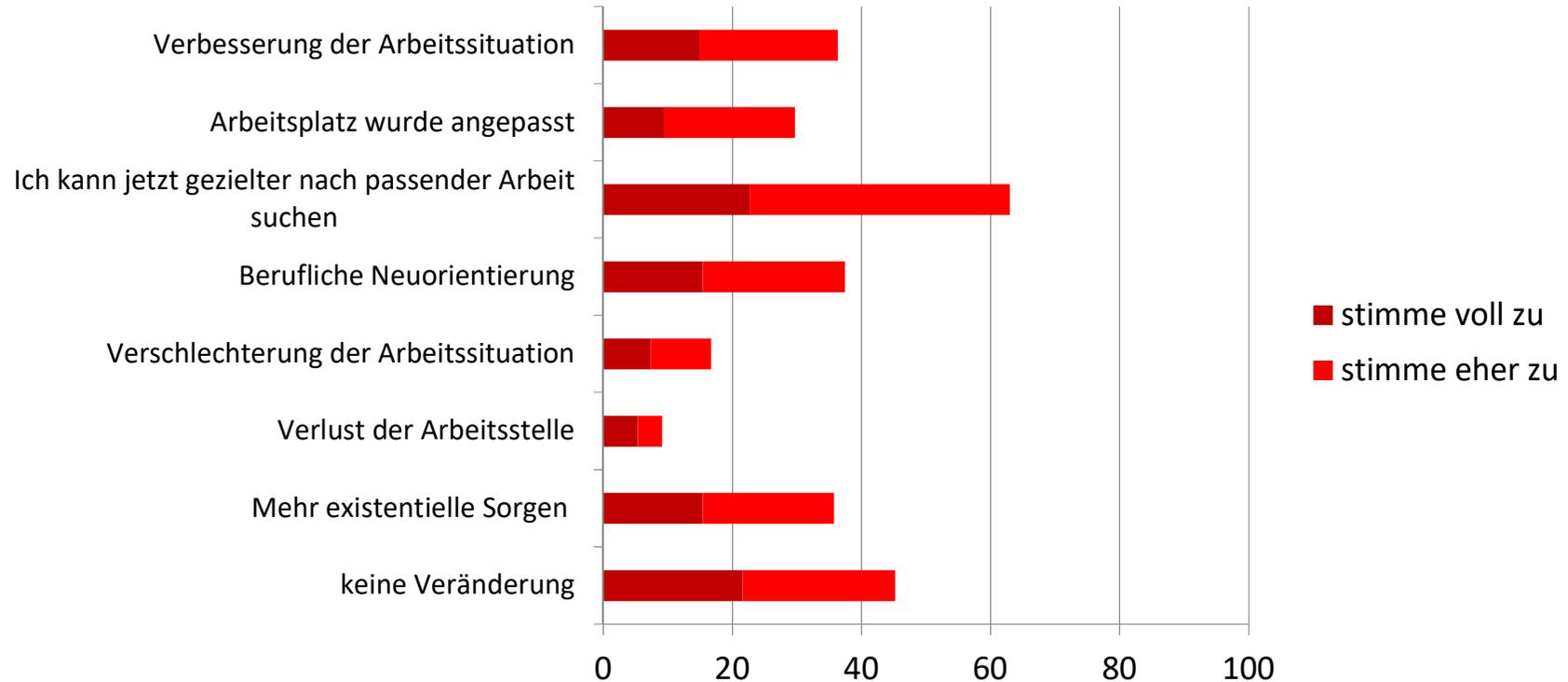
85,7% Asperger-Syndrom, 8,9% HFA, 3,6% Atypischer Autismus, 1,8% Frühkindlicher Autismus

37% zusammenlebend mit Partner (und Kindern), 35,6% allein lebend, 18% zusammenlebend mit Eltern

68,4% mit (Fach-)Hochschulabschluss und 34,5% mit abgeschlossenem Hochschulabschluss, 15,4% insgesamt arbeitslos/arbeitssuchend

Eigene Identität

Auswirkungen der Diagnose auf die berufliche Situation



Online-Datenerhebung 2015-2017 über Autismus Deutschland und Regionalverbände

449 vollständig ausgefüllte Datensätze (178 männlich, 269 weiblich)

Mittleres Alter: 36,6 Jahre (Alter bei Diagnosestellung: 32,74 Jahre)

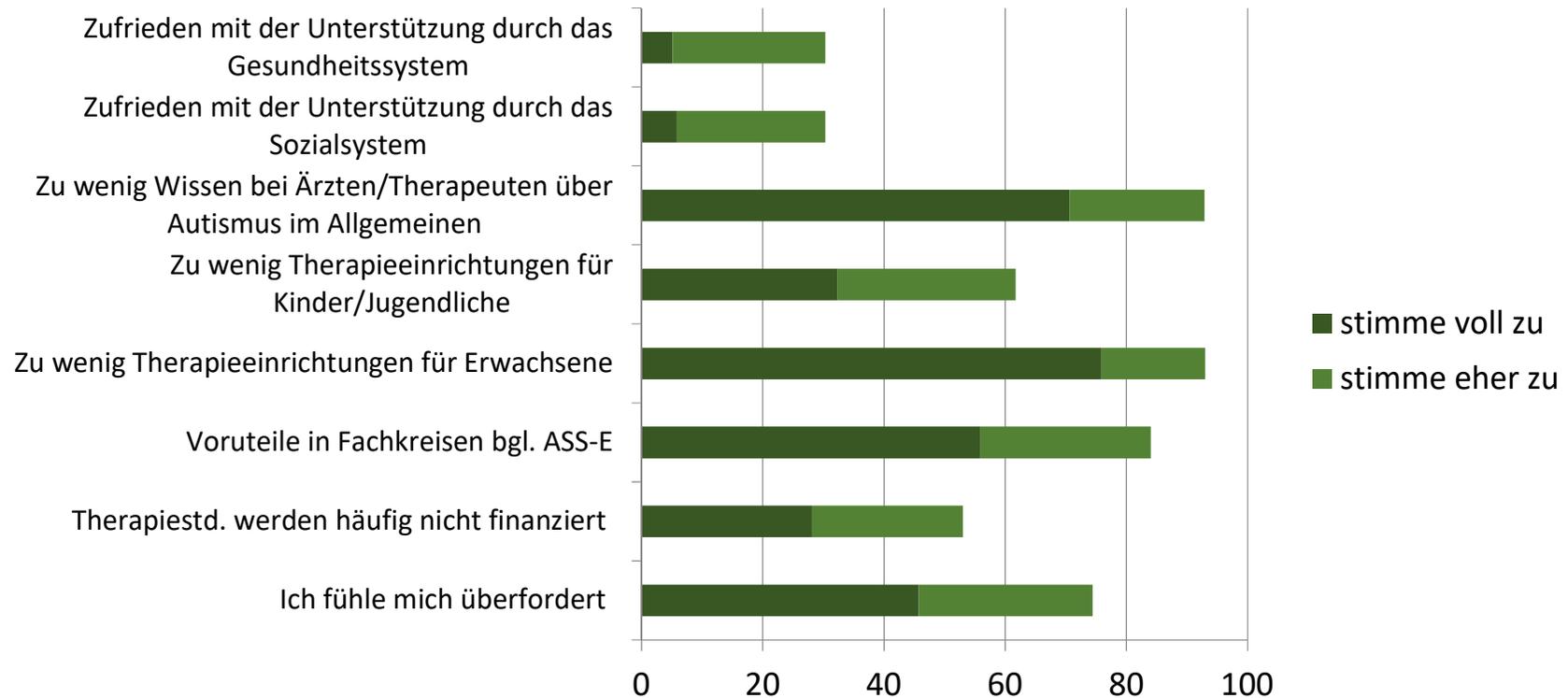
85,7% Asperger-Syndrom, 8,9% HFA, 3,6% Atypischer Autismus, 1,8% Frühkindlicher Autismus

37% zusammenlebend mit Partner (und Kindern), 35,6% allein lebend, 18% zusammenlebend mit Eltern

68,4% mit (Fach-)Hochschulabschluss und 34,5% mit abgeschlossenem Hochschulabschluss, 15,4 % insgesamt arbeitslos/arbeitssuchend

Eigene Identität

Erfahrungen mit dem Gesundheits- und Sozialsystem



Online-Datenerhebung 2015-2017 über Autismus Deutschland und Regionalverbände

449 vollständig ausgefüllte Datensätze (178 männlich, 269 weiblich)

Mittleres Alter: 36,6 Jahre (Alter bei Diagnosestellung: 32,74 Jahre)

85,7% Asperger-Syndrom, 8,9% HFA, 3,6% Atypischer Autismus, 1,8% Frühkindlicher Autismus

37% zusammenlebend mit Partner (und Kindern), 35,6% allein lebend, 18% zusammenlebend mit Eltern

68,4% mit (Fach-)Hochschulabschluss und 34,5% mit abgeschlossenem Hochschulabschluss, 15,4% insgesamt arbeitslos/arbeitssuchend

Berufliche (Re)Integration

Zweifaktoren-Theorie nach Herzberg



Berufliche (Re)Integration

Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten in Interaktion und Kommunikation führen zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz mit erhöhter Arbeitslosigkeit zwischen **etwa 40% bei HFA/AS und bis zu 95% bei frühkindlichem Autismus**

Engstrom et al. 2003; Proft 2012; Howlin et al. 2004; Eaves & Ho 2008; Baumgartner et al. 2009; Hofvander et al. 2009; Lin et al. 2012; Lehnhardt et al. 2012; Valkanova et al. 2013

Durchschnittliche Arbeitslosigkeit in der BRD 6,8%

Bundesagentur für Arbeit 2013

Folgen

Geringer Selbstwert, Stresserleben, **Depression bei 40%**

Gawronski et al. 2011, 2012; Proft 2012; Taylor et al. 2012; Strunz et al. 2017

Geringe Lebensqualität und begleitende gesundheitliche Probleme

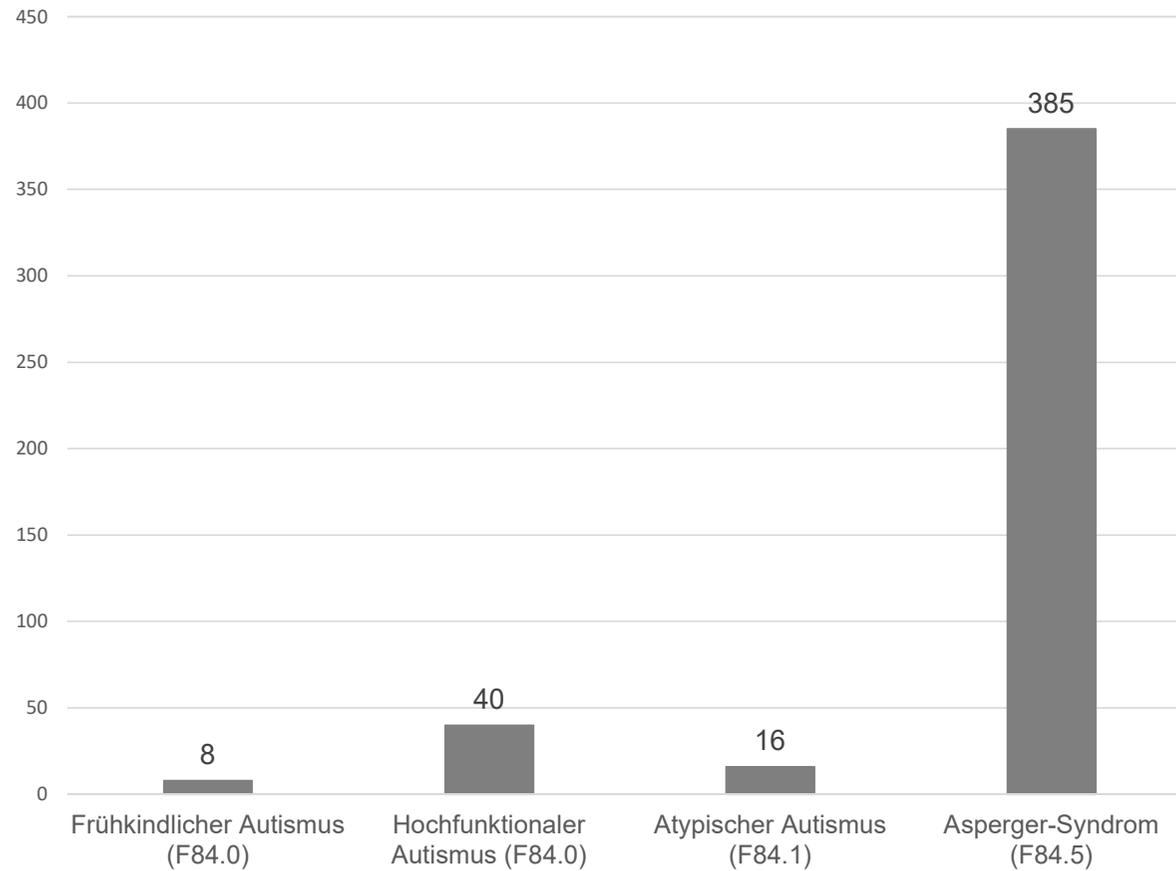
Renty & Roeyers 2006; Saldana et al. 2009; Totsika et al. 2010; Kamp-Becker et al. 2010; Taylor et al. 2012; Kamio et al. 2012

Lebenszeitkosten 3.2 Mio Dollar pro autistische Person (USA)

Ganz 2007

Aktuelle Situation

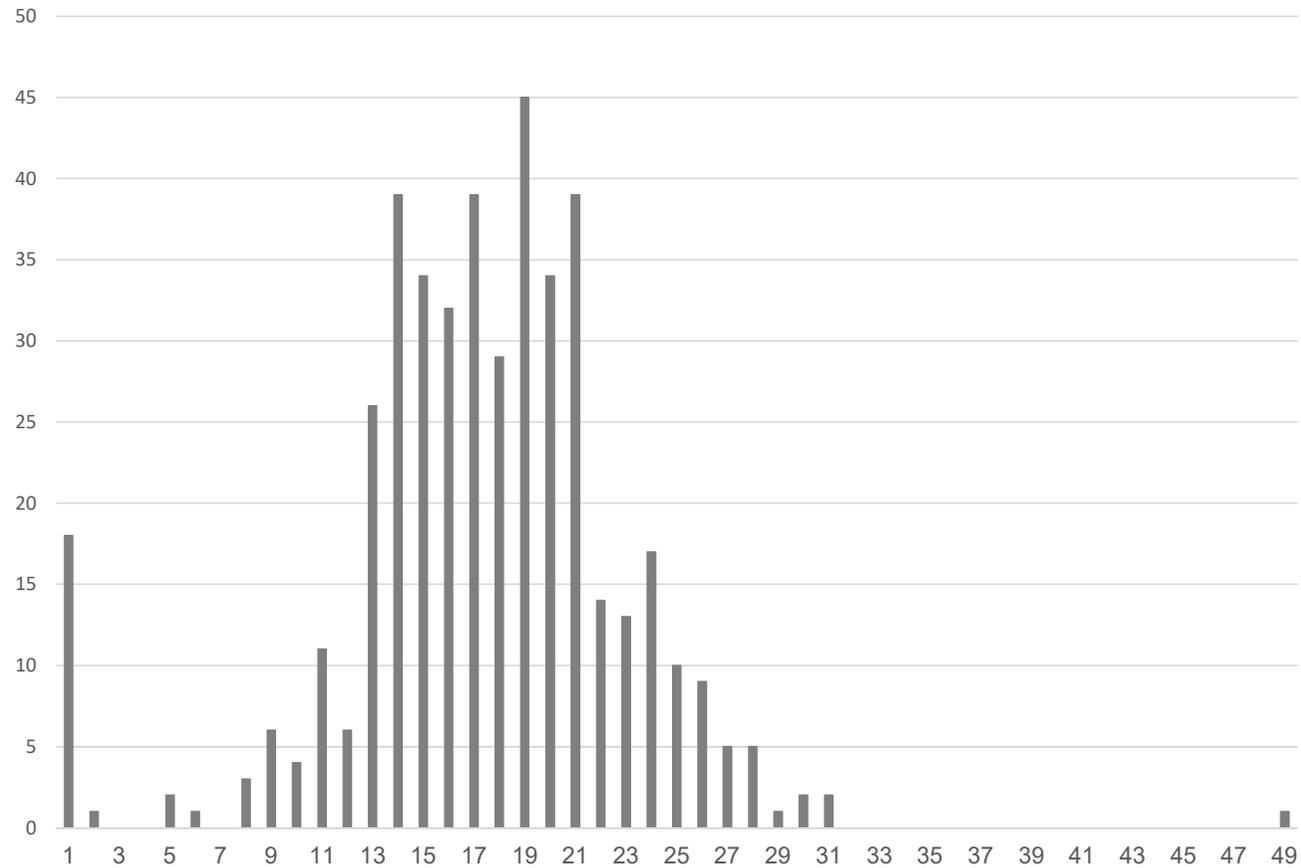
Online-Befragung: Verteilung der Diagnosen (nach ICD10)



Schoofs et al., in Vorbereitung; Online-Befragung (ATZ, Autismus Deutschland, N=449; männlich=178, weiblich=269)

Aktuelle Situation

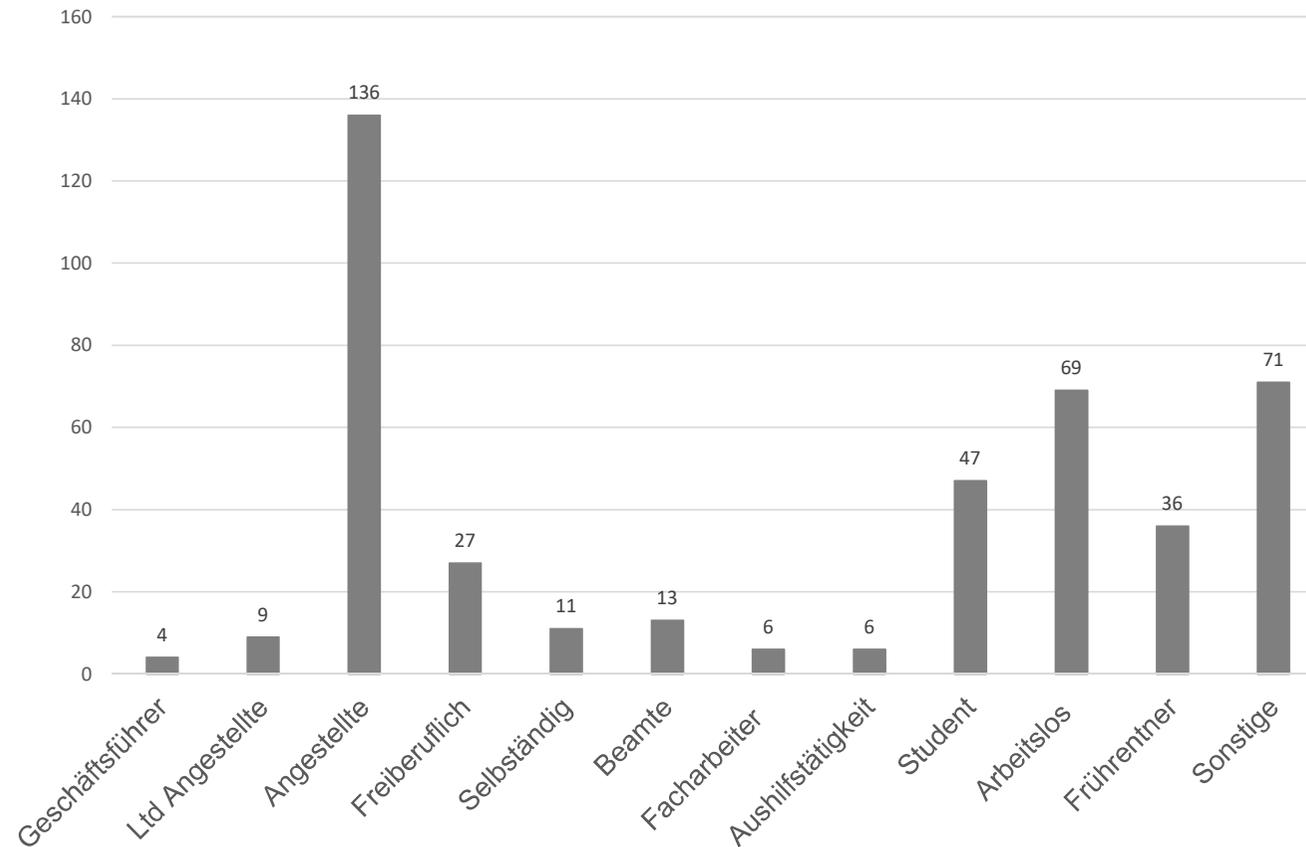
Online-Befragung: Bildungsjahre



Schoofs et al., in Vorbereitung; Online-Befragung (ATZ, Autismus Deutschland, N=449; männlich=178, weiblich=269)

Aktuelle Situation

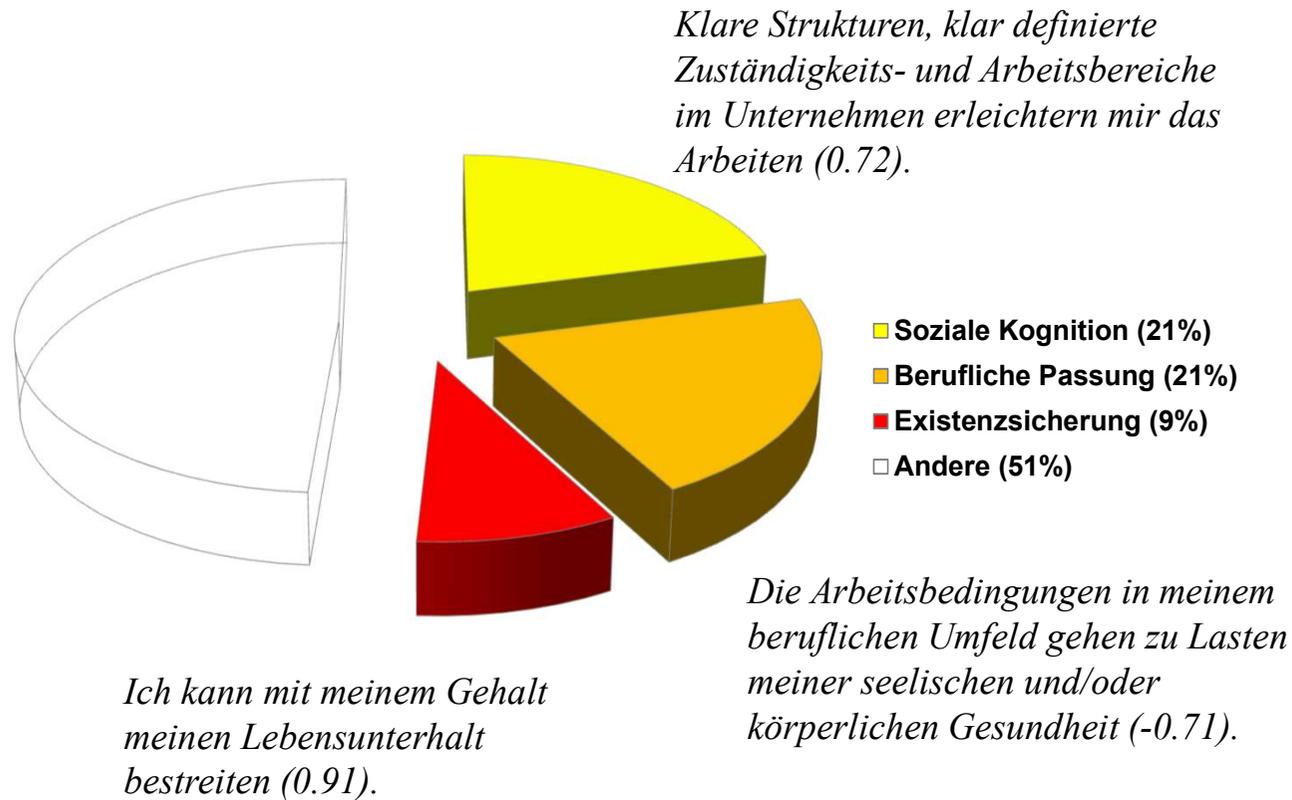
Online-Befragung: Berufliche Tätigkeit



Schoofs et al., in Vorbereitung; Online-Befragung (ATZ, Autismus Deutschland, N=449; männlich=178, weiblich=269)

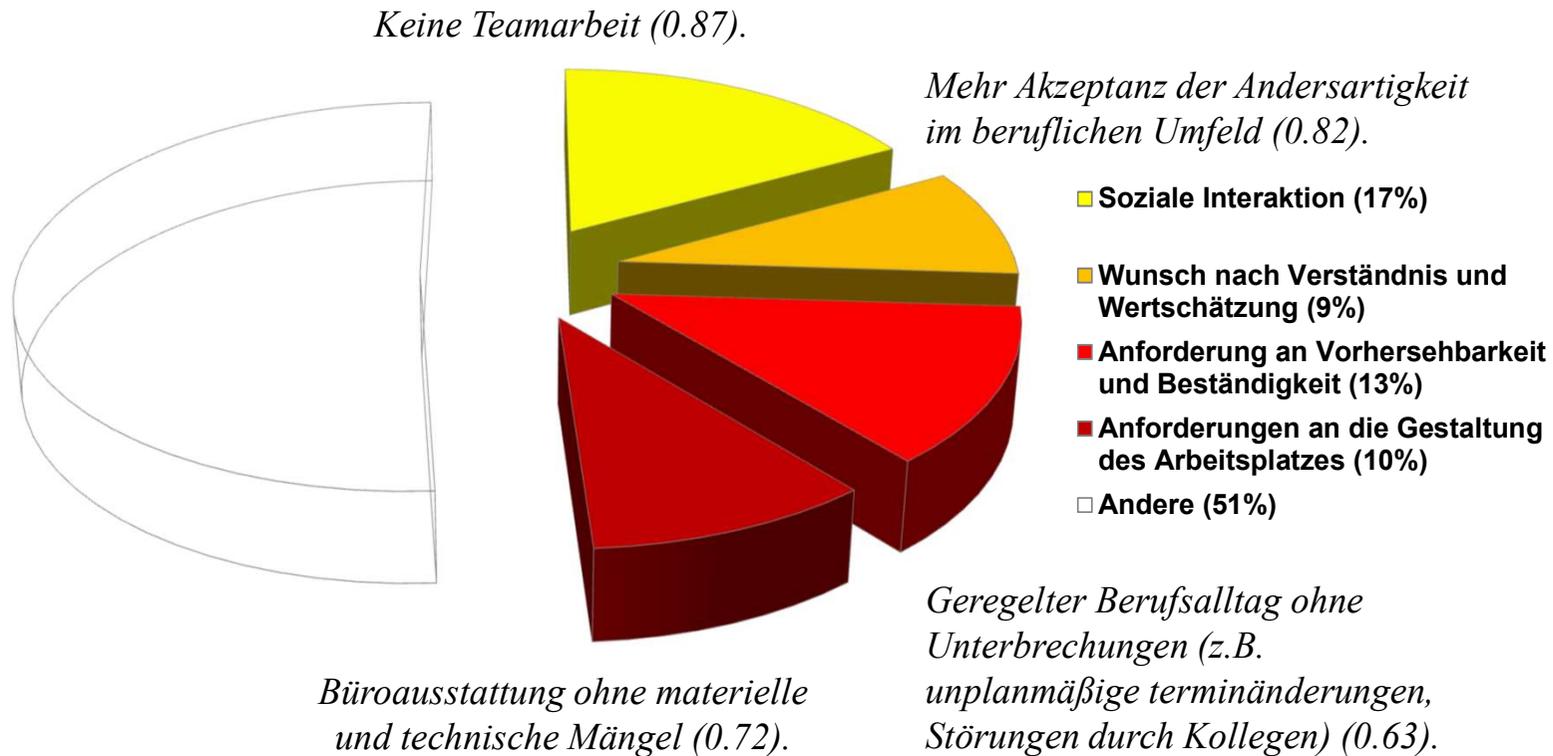
Berufliche (Re)Integration

Faktoranalyse „Erfahrungen am Arbeitsplatz“



Berufliche (Re)Integration

Faktoranalyse „Wünsche an den Arbeitsplatz“



Berufliche (Re)Integration

Ausbildung und Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen

		Abiturienten			Hochschulabsolventen			Arbeitslosenquote		
Alter	N (MmA)	MmA [%]	BRD [%]	Faktor	MmA [%]	BRD [%]	Faktor	MmA [%]	BRD [%]	Faktor
15-24	8	62,50	40,10	1,56	12,50	1,30	9,62	25,00	5,30	4,72
25-34	26	83,30	46,20	1,80	39,10	17,90	2,18	29,20	8,30	3,52
35-44	26	80,80	36,80	2,20	38,50	18,90	2,04	26,90	6,40	4,20
45-54	27	59,30	29,60	2,00	33,30	16,60	2,01	7,40	6,20	1,19
55-65	4	100,00	24,40	4,10	50,00	18,00	2,78	0,00	8,00	0,00
Mittel		77,18	35,42	2,33	34,68	14,54	3,72	17,70	6,84	2,73

Arbeitslosigkeit nach Berufsqualifikationen

		Arbeitslosenquote		
Abschluss	N (MmA)	MmA [%]	BRD [%]	Faktor
Ausbildung	40	15,00	3,90	3,85
Hochschule	31	9,70	1,90	5,11
Ungelernt	13	69,20	17,80	3,89
Mittel		31,30	7,87	4,28

Etwa 3-fach bessere Ausbildung (Abitur, Studium)

Trotzdem etwa 3-fach höhere Arbeitslosigkeit

Berufliche (Re)Integration

Unterstützungsversuche

Deutlich höhere Beschäftigungszahlen bei Personen mit Autismus nach verhaltenstherapeutischer Therapie (87,5% vs 6,25%, RCT)

Wehman et al. 2013

Deutlich höhere Beschäftigungszahlen bei Personen mit Autismus nach berufsspezifischem Training (63% vs 25%)

Mawhood & Howlin 1999

Hohe Beschäftigungsrate bei Personen mit Autismus nach berufsspezifischem Training (68%)

Howlin et al. 2005

Berufliche (Re)Integration

Kölner Modellprojekt (2015-2020) - Ablauf

Eignung, Neigung	Matching mit Arbeitsplatzangeboten	Arbeitsplatzvermittlung
Basis-Gruppen-Coaching (17 Sitzungen, 1x wöchentlich)	Offenes Gruppen-Coaching (1x wöchentlich)	Gruppen-Coaching „off the job“
	Offenes Individual-Coaching (1x wöchentlich)	Individual-Coaching „off the job“
	Bedarfsorientiertes individuelles Arbeitstraining	Arbeitstraining „on the job“
	Schulungen der Mitarbeiter, Arbeitstrainer	Supervision

n=27 (m=25; f=2); 12 Monate



UNIKLINIK
KÖLN

ProjektRouter
gemeinnützige GmbH

LVR
Qualität für Menschen

Berufliche (Re)Integration

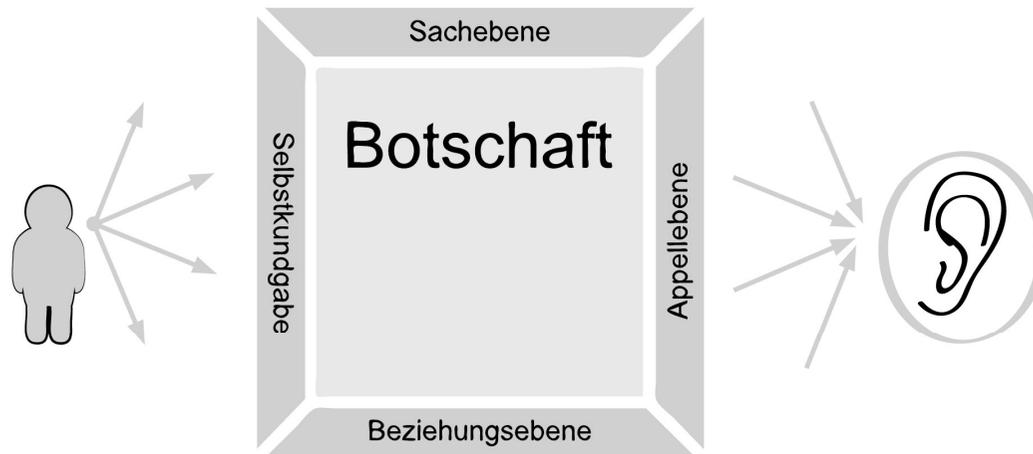
Kölner Modellprojekt (2015-2020) - Gruppencoaching

- Sitzung 1 Einführung in das Basis-Gruppencoaching
- Sitzung 2 Einführung in Autismus-Spektrum-Störungen
- Sitzung 3 Psychoedukation Autismus-Spektrum-Störungen
- Sitzung 4 Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz
- Sitzung 5 Pflichten und Rechte am Arbeitsplatz
- Sitzung 6 Rollen und Rollenerwartungen am Arbeitsplatz
- Sitzung 7 Einführung in die Kommunikation
- Sitzung 8 Verbale und nonverbale Kommunikation
- Sitzung 9 Analyse sozialer Situationen im Beruf – Teil 1
- Sitzung 10 Analyse sozialer Situationen im Beruf – Teil 2
- Sitzung 11 Smalltalk am Arbeitsplatz
- Sitzung 12 Soziale Konflikte im Beruf
- Sitzung 13 Mobbing am Arbeitsplatz
- Sitzung 14 Zeitmanagement und Priorisierung
- Sitzung 15 Entspannungstechniken
- Sitzung 16 Wunschthemen der Teilnehmer
- Sitzung 17 Reflexion des Basis-Gruppencoachings

Rollen und Rollenerwartungen am Arbeitsplatz

Schriftlich fixiert	Nicht schriftlich fixiert
<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none">• Gesetzesgrundlagen• Unternehmensleitlinien• Aufgabenbeschreibungen	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none">• ungeschriebene Gesetze• gemeinsame Bewertungen• historisch gewachsen• bestimmen, was im Betrieb als „normal“ angesehen wird und womit man ggf. aneckt

Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun



„Dein Schreibtisch ist aber unordentlich.“

BELTZ

Betriebliche, personale und soziale Ressourcen

Ressourcen

sind mehr als nur „Talente“

sind veränderbar, das heißt man kann an ihnen arbeiten, bestehende ausbauen und neue generieren, sie „abrufbarer“ machen

können dabei helfen:

- individuelle Arbeitsziele zu erreichen,
- Arbeitsanforderungen und deren Folgen zu reduzieren und
- eine positive Entwicklung, wie zum Beispiel die Förderung einer positiven Selbstsicht, zu unterstützen.

BELTZ

Betriebliche, personale und soziale Ressourcen

Betriebliche Ressourcen	Soziale Ressourcen	Personale Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsspielraum • „vollständige“ Arbeitsaufgabe • Freude an Arbeitshandlungen • zeitliche Spielräume/Flexibilität • Qualifikationsnutzung • Lern-, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten • angemessenes Gehalt • Arbeitsplatzsicherheit • Sinnhaftigkeit der Aufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> • soziale Netzwerke • Führungsstil des Vorgesetzten • Wertschätzung/Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen • Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen, Lebenspartner, andere Personen • Feedback • Transparenz und Information • qualitative soziale Kontakte: z.B. ein fester Ansprechpartner • berufliche Ereignisse • private Höhepunkte 	<ul style="list-style-type: none"> • internale Kontrollerwartung • Selbstwirksamkeitserwartung • Kohärenzerleben • Optimismus • (berufliche) Resilienz • Fähigkeiten und Talente • Fähigkeit zur Entspannung & Erholung • gesunde Ernährung, Bewegung und ausreichend Schlaf

Berufliche (Re)Integration

Kölner Modellprojekt (2015-2020) - Beschäftigung

Beschäftigungsstatus	Zu Beginn	Nach 12 Monaten
Erster Arbeitsmarkt	4	8
Lehrling	0	3
Praktikum	2	0
Unterstützte Beschäftigung	0	6
Studium	1	1
Arbeitslos, Arbeitssuchend	20	8
Arbeitsunfähig	0	1

N=27 (m: 25; f: 2)



UNIKLINIK
KÖLN

ProjektRouter
gemeinnützige GmbH

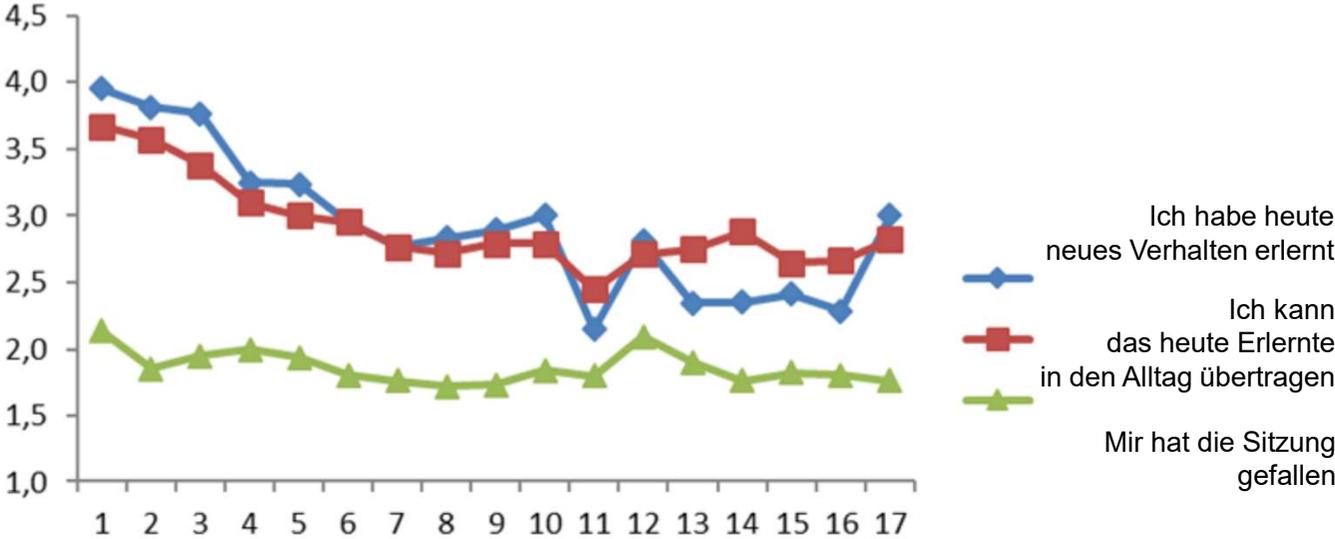
LVR
Qualität für Menschen

Berufliche (Re)Integration

Kölner Modellprojekt (2015-2020) - Evaluation der Gruppensitzungen

5: Trifft überhaupt nicht zu

1: Trifft voll zu



N=27 (m: 25; f: 2)



UNIKLINIK
KÖLN



Berufliche (Re)Integration

Kölner Modellprojekt (2015–2020) - Qualitative Befragung

Nutzen Basis- Gruppentraining	Informationszuwachs zu Autismus (43%)
Nutzen offenes Gruppentraining	Austausch mit anderen (42%)
Nutzen Einzelcoaching	Fokussierung auf Einzelperson (33%)
Nutzen Arbeitstraining	Arbeitstrainer unterstützt bei Arbeitsabläufen (54%)
Allgemeine Bewertung	Reflexion, Persönliche Entwicklung (30%)

N=27 (m: 25; f: 2); 12 Monate



UNIKLINIK
KÖLN

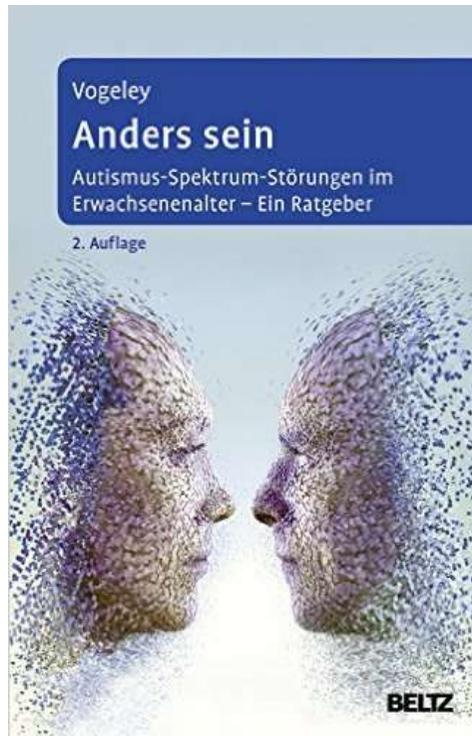
ProjektRouter
gemeinnützige GmbH

LVR
Qualität für Menschen

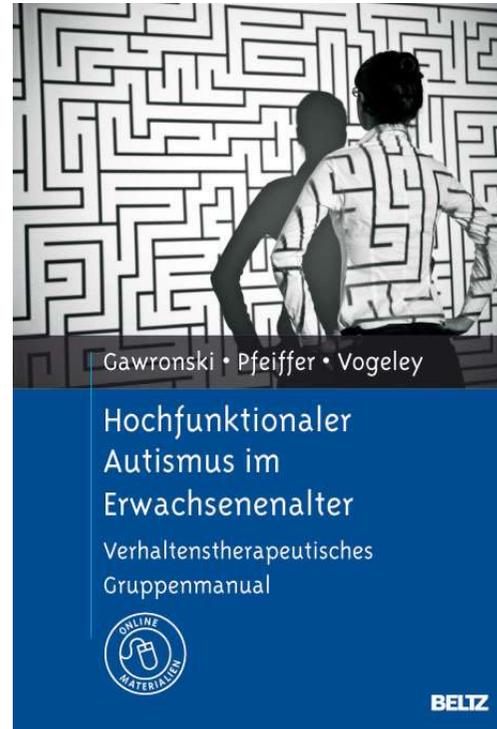
Fazit

1. Autistische Störungen beziehen sich überwiegend auf Interaktionsfähigkeiten und nonverbale Kommunikation, die **intuitiv** verarbeitet werden und damit sowohl den autistischen als auch nicht-autistischen Interaktionspartnern **unsichtbar** bleiben.
2. Die Diagnosestellung wird überwiegend als **positiv für die eigene Identität** (Neubewertung des eigenen Lebens, Gestaltung von Interaktionen mit anderen) erlebt. Nachholbedarf besteht in der beruflichen (Re-)Integration und in der Unterstützung durch Behörden, Ämter oder Institutionen.
3. Alltagsschwierigkeiten werden besonders im **Beruf** und in der Gestaltung von **Beziehungen** (Partnerschaften und Freundschaften) sichtbar. Daraus ergeben sich auch entsprechende Versorgungsbedürfnisse.
4. In der Arbeitswelt ist eine **offene und explizite Kommunikation** am Arbeitsplatz, **Schulung der Mitarbeiter und Vorgesetzten** und Beachtung der **individuellen Bedürfnisse** (Arbeitsplatz, Teamarbeit, informelle Begegnungen) von großer Relevanz.

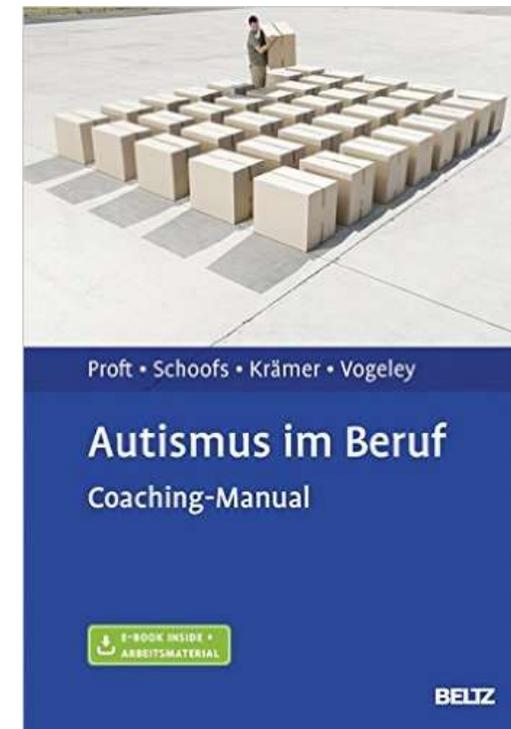
Eigene Publikationen



Ratgeber für
erwachsene Betroffene
und Angehörige
(2.Aufl. 2016)



Psychotherapie-Manual für
erwachsene Betroffene
(2012)



Berufs-Coaching-Manual für
erwachsene Betroffene
(2017)