

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit
Olten

Die Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum am allgemeinen Arbeitsmarkt

**Über die Chancen und Herausforderungen von Supported
Employment im Kontext von Autismus**

Bachelor-Thesis vorgelegt von
Alexa Brügger
17-526-773

Eingereicht bei
Dr. Simone Girard-Groeber
Olten, im Januar 2021

Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der kompetenten und normalisierten Teilhabe autistischer Personen am allgemeinen Arbeitsmarkt und geht der Frage nach, inwiefern Supported Employment (SE) als Ansatz der Arbeitsintegration eine Chance im Hinblick auf das Ziel der Partizipation von Menschen im Autismus-Spektrum am Erwerbsleben darstellt und welche Herausforderungen im Kontext der heutigen Gesellschaft speziell für autistische Personen dennoch bestehen bleiben. Dahingehend wird anhand des Modells der Funktionalen Gesundheit theoretisch aufgezeigt, wodurch ein Individuum an seiner Teilhabe beeinträchtigt ist oder behindert wird und welche Aspekte es auch in Angeboten der Behindertenhilfe zu beachten gilt, damit ein Individuum funktional gesund an der Gesellschaft teilhaben kann.

Es zeigt sich, dass SE der wichtigen Bedeutung der Erwerbsarbeit als zentraler Faktor für die gesellschaftliche Teilhabe konzeptuell gerecht werden kann. Durch die individuelle und ressourcenorientierte Ausgestaltung der Unterstützungsleistung, die sich dem Ziel der Inklusion verschrieben hat und zum Zweck der vollumfänglichen gesellschaftlichen Teilhabe insbesondere Wert auf Kooperation, Kommunikation und kontextuelle Anpassungen legt, können gerade autistische Personen, mit ihren typischen Verhaltensbesonderheiten und Schwierigkeiten, angemessen unterstützt werden. Einerseits bestehen jedoch strukturelle Schwierigkeiten, die es erschweren, SE analog zum Konzept und seinen Werten umzusetzen, was sich insbesondere auf Personen im Autismus-Spektrum negativ auswirkt. Andererseits zeigen sich sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Herausforderungen, die autistische Personen nach wie vor am kompetenten Partizipieren im Lebensbereich der Erwerbsarbeit einschränken.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Herleitung der Fragestellung	1
1.2	Relevanz für die Soziale Arbeit	3
1.3	Methodisches Vorgehen und Aufbau	5
2	Das Konzept der Funktionalen Gesundheit	6
2.1	Das Modell der Funktionalen Gesundheit im Rahmen der ICF	6
2.2	Normalisierte Teilhabe und Inklusion als zentrale Begriffe	10
2.3	Die kompetente Teilhabe – der dreifache Kompetenzbegriff	11
2.4	Beeinträchtigung und Behinderung in der Funktionalen Gesundheit	12
2.5	Die UN-BRK als gesetzlicher Kontextfaktor	12
2.6	Die Erwerbsarbeit als zentraler Teilhabeort	13
3	Das Autismus-Spektrum	15
3.1	Begriffserklärung und Diskussion	15
3.2	Häufigkeit	16
3.3	Mögliche Ursachen	17
3.4	Diagnosekriterien nach DSM-5	17
3.5	Autistische Schwierigkeiten und Verhaltensbesonderheiten	20
3.6	Fachliche Unterstützung autistischer Personen	22
3.7	Arbeit und Berufsintegration im Kontext von Autismus	25
4	Das Konzept Supported Employment (SE)	30
4.1	Das Konzept im Feld der Arbeitsintegration der Schweiz	31
4.2	Grundgedanke, Philosophie, Theorie- und Wertebezug	32
4.3	Die zentralen Elemente von Supported Employment	34
4.4	Die Prozessschritte von Supported Employment	35
4.5	Supported Education (SEdu)	42
4.6	Gewinn und Herausforderungen von Supported Employment	43

5	Schlussfolgerungen	48
5.1	Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Fragestellung	48
5.2	Ausblick und weiterführende Gedanken	54
6	Literaturverzeichnis	56
	Anhang	65

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BehiG	Behindertengleichstellungsgesetz
DSM-5	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders = Diagnostischer und statistischer Leitfaden psychischer Störungen, 5. Auflage
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EUSE	European Union of Supported Employment = Europäischer Dachverband für Supported Employment
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems = Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health = Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
IV	Invalidenversicherung
KTG	Krankentaggeld
PZP	Persönliche Zukunftsplanung
SE	Supported Employment
SEdu	Supported Education
SES	Supported Employment Schweiz
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (= United Nations)
UVG	Unfallversicherung
WHO	World Health Organization = Weltgesundheitsorganisation

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das bio-psycho-soziale Modell der ICF (in Schuntermann 2011b: 9) 7

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Herleitung der Fragestellung

In ihren Grundlegungen fordert die im Jahr 2006 verabschiedete Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) die vollumfängliche Partizipation und Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung am gesellschaftlichen Leben (vgl. Vereinte Nationen 2006: 5). Um dieser Forderung gerecht werden zu können, müssen sich professionelle Dienstleistungen der Behindertenhilfe entsprechend neu ausgestalten, wobei das Konzept der Funktionalen Gesundheit die zentrale Basis bildet (vgl. Oberholzer 2009: 11). «Eine Person ist funktional gesund, wenn sie möglichst kompetent mit einem möglichst gesunden Körper an möglichst normalisierten Lebensbereichen teilnimmt und teilhat.» (Oberholzer 2009: 18) Mit dem Modell der Funktionalen Gesundheit als Grundlage (vgl. ebd.: 25), liess die Weltgesundheitsorganisation (WHO) ein einheitliches Instrument, die sogenannte Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF), entwickeln (vgl. WHO 2017: 11). Durch die ICF lässt sich die Funktionale Gesundheit von Menschen mit einer Beeinträchtigung erfassen und bewerten, woraus adäquate Unterstützungsleistungen abgeleitet werden können, die zur kompetenten und normalisierten Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung beitragen (vgl. Schuntermann 2011a: 255). Eine normalisierte Teilhabe bedingt, dass sich Angebote für Menschen mit einer Beeinträchtigung zunehmend von Sondersettings der Behindertenhilfe lösen und sich entsprechend an der Normalität von Lebensräumen nicht-beeinträchtigter Menschen ausrichten (vgl. Oberholzer 2009: 45).

Ein wichtiger Lebensraum, in welchem der Mensch zum Zwecke seiner Teilhabe partizipiert, ist der Bereich der Arbeit. Das zeigt sich etwa auch im Artikel 23 der Menschenrechte, in welchem das Recht auf Arbeit explizit festgehalten ist (vgl. Amnesty International o.J.: 16). Die Bedeutung dieses Rechts wird auch in der UN-BRK noch einmal hervorgehoben und in Bezug auf die Lebenslage von Menschen mit einer Beeinträchtigung spezifiziert (vgl. Vereinte Nationen 2006: 18f.). Für Spoerry bildet die Erwerbsarbeit «die wichtigste sozialintegrative Dimension» (1995: 15) und trägt damit massgeblich zur Integration in der Gesellschaft bei.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren jedoch überwiegend zu einer Dienstleistungsgesellschaft entwickelt, die neue Anforderungen an die Kompetenzen von Arbeitnehmenden, und damit verbunden auch neue Anforderungen an die gesellschaftliche Teilhabe insgesamt, stellt (vgl. Kabas 2007: 253). Das in der Ausbildung erworbene Wissen ist nicht mehr zeitlos und verliert seinen Wert sehr rasch (vgl. ebd.). Nebst methodischen Fähigkeiten und Fachwissen werden auch soziale Fähigkeiten, wie etwa die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zur Kommunikation oder zur Empathie sowie Kompetenzen der Persönlichkeit, wie etwa Veränderungsbereitschaft und Flexibilität, immer wichtiger (vgl. ebd.: 254).

Das Ziel der Teilhabe im normalisierten Lebensbereich der Arbeit zum einen und die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zum anderen, eröffnen für Menschen mit einer Beeinträchtigung ein Spannungsfeld. Gerade Menschen im sogenannten Autismus-Spektrum (> 3) können bei den vom heutigen Arbeitsmarkt geforderten Sozial- und Selbstkompetenzen Defizite aufweisen und speziell auch beim sozialen Interagieren und Kommunizieren Schwierigkeiten haben (vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2018: 10-12). Es hat sich gezeigt, dass für autistische Personen sowohl der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt¹ als auch der Erhalt einer Erwerbsarbeit herausfordernd ist (vgl. ebd.: 29). Speziell für autistische Personen, die sich in der Phase der Adoleszenz² befinden, gibt es in der Schweiz nur wenige Angebote zur beruflichen Integration (vgl. ebd.). Die bestehenden Angebote sind zu wenig aufeinander abgestimmt und konzentrieren sich nicht selten auf bestimmte Lebensspannen und Lebensorte, wie beispielsweise die Schule, was dazu führt, dass Übergänge, wie etwa der Wechsel von der obligatorischen Schule hin zu einer Ausbildung, auch einen Wechsel der zuständigen Akteure mit sich bringt (vgl. ebd.: 12- 19). Gerade dieser stetige Wechsel kann Menschen mit der Diagnose Autismus-Spektrum vor Herausforderungen stellen (vgl. ebd.). Dieser Übergang erscheint kritisch und verdeutlicht, dass in diesem Moment eine professionelle Unterstützung notwendig sein kann, um das Ziel der Teilhabe zu erreichen.

Können Jugendliche und junge Erwachsene im Autismus-Spektrum beim Übergang von Schule zur Ausbildung besser begleitet und unterstützt werden, so steigt auch die Chance, dass Betroffene später einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und eine Arbeitsstelle auf längere Zeit halten können (vgl. ebd.: 19). In einem aktuellen Bericht fordert der Bundesrat deshalb, Menschen im Autismus-Spektrum in die Ausbildungs- und Berufswelt besser zu integrieren und die Angebote zur beruflichen Integration besser zu koordinieren (vgl. ebd.: 29-41). Aktuell kann der Bedarf an berufsintegrativen Massnahmen und Interventionen für Menschen im Autismus-Spektrum nicht gedeckt werden und die Vielfalt von beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten ist bislang sehr begrenzt (vgl. ebd.: 35f.). Als mögliche Interventionsmassnahmen werden im Bericht des Schweizer Bundesrates die Konzepte Supported Education und Employment aufgelistet (vgl. ebd.: 32).

Supported Employment (SE) ist ein arbeitsintegrativer Ansatz, der aus der USA stammt und mit welchem schon wirksame und nachhaltige Ergebnisse in der Arbeitsintegration von Menschen mit einer Beeinträchtigung erzielt werden konnten (vgl. Rössler/Bärtsch 2008: 180). Die Unterstützung bei der Vermittlung eines Arbeitsplatzes, sowie die fortlaufende Begleitung

¹ Der allgemeine oder erste Arbeitsmarkt beschreibt den herkömmlichen Arbeitsmarkt, bei welchem Arbeitnehmende in einem entlohnten Arbeitsverhältnis angestellt sind. Das Gegenstück zum allgemeinen Arbeitsmarkt bildet der ergänzende oder zweite Arbeitsmarkt, auf welchem beispielsweise geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit einer Invalidenrente angeboten werden (vgl. Schaufelberger 2013: 16).

² Die Adoleszenz beschreibt die Phase zwischen dem 15.-24. Lebensjahr (vgl. Freund/Nikitin 2018: 267).

durch einen Job Coach während der Arbeit, bildet die Basis von SE (vgl. ebd.). Das Konzept Supported Education (SEdu) lehnt sich dabei an den Ansatz SE an, konzentriert sich allerdings auf die Integration im Ausbildungsbereich (vgl. Schaufelberger 2014: 8) und beinhaltet zusätzlich die Zusammenarbeit mit den Lehrbetrieben sowie mit den Berufsschulen (vgl. Pool Maag 2013: 34-41). Aufgrund der Nachhaltigkeit und Wirksamkeit dieses Ansatzes soll die vorliegende Arbeit deshalb der folgenden Fragestellung nachgehen:

Welche Chancen ergeben sich für junge Erwachsene im Autismus-Spektrum durch das Konzept Supported Employment hinsichtlich der kompetenten Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt? Und welche Herausforderungen bleiben durch die Forderung nach kompetenter und normalisierter Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt weiterhin bestehen?

Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf Menschen im autistischen Spektrum. Gerade weil Sozial- und Selbstkompetenzen heutzutage wichtige Faktoren einer kompetenten Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen und Autismus insbesondere diese Bereiche stark tangieren kann, stehen Menschen im Autismus-Spektrum im Fokus dieser Arbeit (vgl. autWorker o.J.: 2f.). Heute ist es nicht mehr üblich die Erscheinungsformen von Autismus kategorial zu unterscheiden (vgl. Rollett 2018: 13-16). Ebenso richtet der Ansatz SE seinen Blick insbesondere auf die berufliche Integration von Menschen mit schwerer Beeinträchtigung (vgl. Doose 2012: 137f.). Deshalb soll die Fragestellung auf das gesamte Spektrum von Autismus ausgerichtet werden. In der weiteren Eingrenzung richtet sich die Fragestellung spezifisch auf junge Erwachsene im Autismus-Spektrum. Gerade sie sollten aufgrund der hohen Anforderungen hinsichtlich der beruflichen Integration professionelle Unterstützung erhalten, damit sie eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden und halten können. Aktuell sind die in der Schweiz angebotenen Unterstützungsleistungen noch unzureichend vorhanden (vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2018: 29). Die vorliegende Literaturarbeit soll klären, welche Chancen sich für junge Erwachsene im Autismus-Spektrum hinsichtlich der kompetenten Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt durch das Konzept SE ergeben können und was das Konzept dahingehend leisten kann. Schuntermann betont jedoch, dass es nicht unproblematisch sein kann, die Forderung nach Normalisierung unhinterfragt umzusetzen (vgl. Schuntermann 2011a: 251). Es soll daher auch aufgezeigt werden, welche Herausforderungen durch die Forderung nach einer kompetenten und möglichst normalisierten Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt bestehen bleiben.

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit

Der Wert der Erwerbsarbeit ist auch heute noch gross und Arbeit stellt einen der zentralen Integrationsfaktoren in der Gesellschaft dar (vgl. Doose 2012: 17). Trotzdem zeigt sich, dass gerade bei Menschen mit einer Beeinträchtigung, der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt häufig nicht gewährleistet ist und wird (vgl. ebd.). Zahlen aus Deutschland weisen darauf hin, dass knapp 300'000 Personen mit einer Beeinträchtigung nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig

sind, sondern in spezifizierten Settings Beschäftigung erhalten (vgl. ebd.). In der Schweiz besteht für Betriebe keine Verpflichtung, Menschen mit einer Beeinträchtigung einzustellen (vgl. Debrunner/Rached 2014: 12). Weniger als zehn Prozent der Schweizer Betriebe haben eine Person mit einer Beeinträchtigung angestellt, was schliesslich dazu führt, dass weniger als ein Prozent aller Arbeitsstellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen mit einer Beeinträchtigung besetzt sind (vgl. ebd.). Weil soziale Teilhabe das Nachgehen einer Erwerbsarbeit gewissermassen voraussetzt und die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung und sozialem Ausschluss verringert, stellt der Bereich der Arbeit auch ein Handlungsfeld der Sozialen Arbeit dar, deren Gegenstandsbereich die Bearbeitung von sozialen Problemlagen ist (vgl. Mey/Riedweg/Schauvelberger 2013: 9f.). Als Verpflichtung hält der Berufskodex der Sozialen Arbeit fest: «Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag, insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind.» (vgl. AvenirSocial 2010: 7) Der Berufskodex orientiert sich dabei grundlegend auch an der UN-BRK (vgl. ebd.: 6). Im Sinne des Tripelmandates verpflichtet sich die Soziale Arbeit nicht nur ihren Auftraggebenden und ihrer Klientel, sondern auch den geltenden Menschenrechten, unter welchen, wie bereits beschrieben, auch das Recht auf Arbeit festgehalten ist (vgl. ebd.: 7f.). Die Soziale Arbeit unterstützt Individuen beim Prozess der Selbstermächtigung und steht dabei für die Menschenrechte ihrer Adressatinnen und Adressaten voraussetzungslos ein (vgl. Scheier 2017: 179).

Im Hinblick auf die in der vorliegenden Arbeit gestellte Fragestellung kann die Soziale Arbeit einerseits auf der individuellen Ebene wirksam werden. Im Bereich der beruflichen Integration unterstützt die Soziale Arbeit Menschen etwa bei der beruflichen Vorbereitung, so zum Beispiel bei der Berufswahl oder der Stellensuche (vgl. Loeken/Windisch 2013: 66f.). Ebenso kann sie auch begleitend während einer Arbeitstätigkeit Unterstützung leisten, indem sie Unterstützungsbedarfe erkennt und abklärt, wie Arbeitnehmende adäquater unterstützt werden können (vgl. ebd.: 68). Dabei kann die Soziale Arbeit auch eine vermittelnde Rolle zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einnehmen (vgl. ebd.). Andererseits trägt die Soziale Arbeit, die sich im Tätigkeitsfeld der Berufsintegration bewegt, auch auf gesellschaftlicher Ebene dazu bei, die Forderung nach umfassender und diskriminierungsfreier Teilhabe und damit verbunden das Recht auf bezahlte Arbeit umzusetzen (vgl. Mey et al. 2013: 9f.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die professionelle Unterstützung der Sozialen Arbeit darauf abzielt, das kompetente Teilhaben ihrer Adressatinnen und Adressaten zu fördern (vgl. Oberholzer 2009: 11f.). Das Ziel besteht einerseits in der Förderung der Funktionalen Gesundheit und andererseits im Abbau von gesellschaftlichen Gegebenheiten, die eine vollumfassende Teilhabe verhindern (vgl. ebd.: 34).

1.3 Methodisches Vorgehen und Aufbau

In der vorliegenden Literaturarbeit wird im ersten Teil auf das Konzept der Funktionalen Gesundheit eingegangen. Das Konzept der Funktionalen Gesundheit bildet den professionellen Bezugsrahmen, nach welchem sich fachliche Unterstützungsangebote für Menschen mit einer Beeinträchtigung heutzutage ausrichten und entsprechend handeln sollten. Um die Qualität einer Dienstleistung, wie der von Supported Employment (SE) einzuschätzen, muss zunächst thematisiert werden, was das Ziel der Funktionalen Gesundheit beinhaltet, was unter Beeinträchtigung und Behinderung sowie normalisierter und kompetenter Teilhabe zu verstehen ist und wie Angebote der Behindertenhilfe entsprechend dem Leitparadigma der Funktionalen Gesundheit wirksam werden können. Da die Funktionale Gesundheit und damit verbunden die gesellschaftliche Teilhabe immer im Kontext der Gesellschaft zu betrachten sind, werden die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) als elementare Gesetzesgrundlage sowie die Erwerbsarbeit als zentraler Teilhabeort im Kapitel 2 ebenso aufgegriffen.

Im Kapitel 3 des Hauptteils wird die Diagnose Autismus-Spektrum vorgestellt. Das Kapitel soll einerseits die wichtigsten Grundlagen zum Thema Autismus darlegen. Andererseits wird aufgezeigt, inwiefern sich die Diagnose Autismus-Spektrum als Beeinträchtigung äussern kann, und wo entsprechend funktionale Schwierigkeiten in der gesellschaftlichen Teilhabe, insbesondere in der Teilhabe an der Erwerbsarbeit bestehen können und was es in der fachlichen Begleitung von Menschen im Autismus-Spektrum dahingehend zu beachten gilt. Anhand dieser Erkenntnisse soll es im Schlussteil möglich sein, die Chancen von SE als Konzept zur Arbeitsintegration im Kontext von Autismus kritisch zu beleuchten.

Dahingehend widmet sich das Kapitel 4 des Hauptteils dem Konzept SE. Der Ansatz wird im Schweizer Feld der Arbeitsintegration verortet, da die Umsetzung des Konzeptes stark von den hiesigen strukturellen Rahmenbedingungen abhängig ist. Dann werden der Grundgedanke, die Philosophie sowie der Theorie- und Wertebezug des Konzeptes und die Elemente und Prozessschritte von SE dargelegt. Am Ende des Kapitels werden Erkenntnisse zur Umsetzung des Konzeptes im Kontext von Beeinträchtigung aufgegriffen und kritisch diskutiert. Dadurch kann sich der Schlussteil damit auseinandersetzen, inwiefern das Konzept SE mit dem professionellen Bezugsrahmen der Funktionalen Gesundheit vereinbar ist und ob sich SE entsprechend den Erkenntnissen aus dem Kapitel Autismus-Spektrum für die Begleitung von autistischen Personen eignet.

Im Schlussteil sollen also diese drei Themenblöcke in Relation zueinander gestellt werden, um zu beantworten, welche Chancen SE im Hinblick auf die Teilhabe von Menschen im Autismus-Spektrum am allgemeinen Arbeitsmarkt mit sich bringen kann, respektive welche Barrieren dem Ziel der Funktionalen Gesundheit, und damit verbunden der gesellschaftlichen Teilhabe von autistischen Personen, weiter im Weg stehen.

2 Das Konzept der Funktionalen Gesundheit

Das Konzept der Funktionalen Gesundheit wird im folgenden Kapitel als zentrale Rahmenbedingung im Hinblick auf die zu beantwortende Leitfrage vorgestellt. Die Dimensionen des Modells und ihre Bedeutungen (➤ 2.1), damit verbundene zentrale Begrifflichkeiten (➤ 2.2, 2.3, 2.4) sowie wichtige kontextuelle Grundlagen (➤ 2.5, 2.6) werden aufgegriffen und erläutert.

2.1 Das Modell der Funktionalen Gesundheit im Rahmen der ICF

Das Modell der Funktionalen Gesundheit bildet die Basis der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF), die im Jahr 2001 ergänzend zur bestehenden Internationalen und statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD) im Namen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) eingeführt wurde (vgl. Schuntermann 2019: 13-21). Funktional gesund bedeutet, dass ein Mensch abgesehen von einer bestehenden gesundheitlichen Einschränkung, möglichst kompetent, mit einem gesunden, norm-typischen Körper ausgestattet, an normalisierten, persönlich bedeutungsvollen Lebensbereichen teilhaben und Tätigkeiten nachgehen kann, die auch andere Menschen ohne Beeinträchtigung ausführen können (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 6f., vgl. Schuntermann 2019: 21f.). Im Gegensatz zur ICD kategorisiert die ICF nicht verschiedene Krankheits- oder Störungsbilder mit den jeweiligen Symptomen oder Verhaltensbesonderheiten, sondern beinhaltet die funktionalen Schwierigkeiten, die mitunter bedingt durch die jeweilige gesundheitliche Diagnose entstehen können (vgl. Schuntermann 2019: 13-16).

Nebst der Dimension der Gesundheit (beim Vorhandensein eines diagnostizierten gesundheitlichen Problems) sowie der Dimension der Körperfunktionen und -strukturen, erfahren die Aktivitäten, die Teilhabe sowie die Kontextfaktoren, als Bestandteile des Modells der Funktionalen Gesundheit besondere Beachtung (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 6-9, vgl. Schuntermann 2019: 21-24). Die Tätigkeiten, die eine Person ausführt, die Lebensbereiche an denen sie partizipiert sowie die Umwelt, in der sich die Person mit ihren personalen Eigenschaften bewegt, repräsentieren im Zusammenspiel die Möglichkeit an Teilhabechancen, die eine Person nutzen kann (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 6-9). Das Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren bestimmt, ob die Funktionale Gesundheit einer Person beeinträchtigt ist oder behindert wird (vgl. Schuntermann 2019: 21f.). Im folgenden Abschnitt sollen die Dimensionen der Funktionalen Gesundheit analog zur untenstehenden Abbildung 1 erläutert werden.

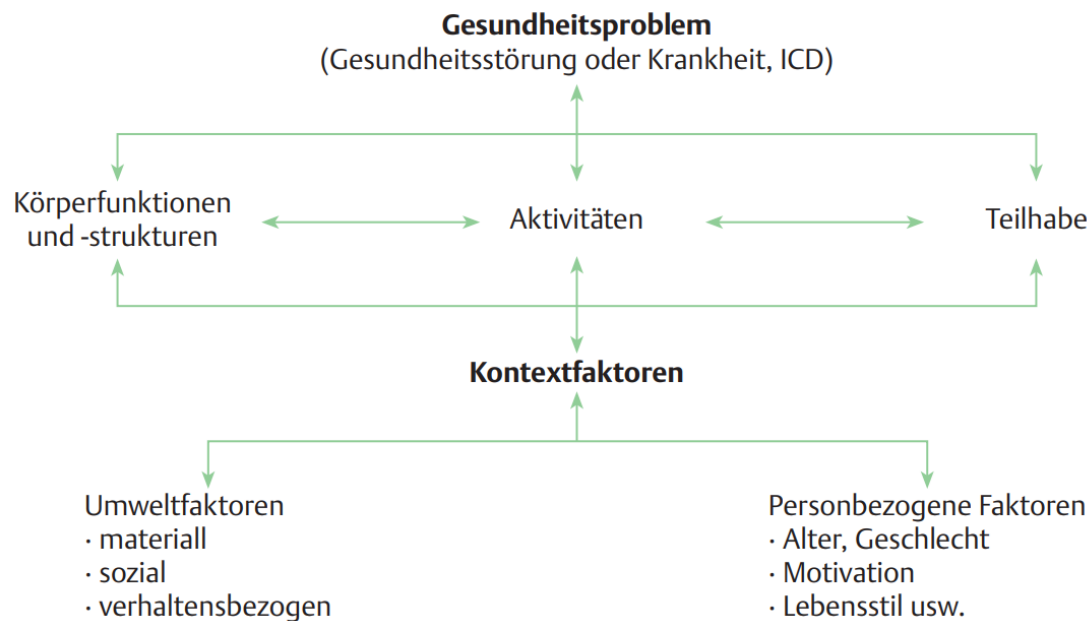


Abbildung 1: Das bio-psycho-soziale Modell der ICF (in Schuntermann 2011b: 9)

«**Gesundheitsproblem**» (Schuntermann 2011b: 9): Diagnostizierte Gesundheitsprobleme sind im Modell der Funktionalen Gesundheit eher hintergründig, weshalb im Rahmen der ICF mögliche, vorhandene Diagnosen nicht definiert werden (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 6, vgl. Schuntermann 2019: 45). Für die professionelle Unterstützung relevant ist, inwiefern die gesellschaftliche Teilhabe eines Individuums beeinträchtigt ist (vgl. Oberholzer 2009: 14).

«**Körperfunktionen und -strukturen**» (Schuntermann 2011b: 9): Unter den Körperfunktionen sind alle körperlichen und psychischen Funktionen zusammengefasst, wie etwa Gehen, Sehen oder kognitive Funktionen (vgl. Schuntermann 2019: 42f.). Die Körperstrukturen umfassen die Beschaffenheit der Anatomie und des Körpers im Allgemeinen, beispielsweise das Vorhandensein aller Organe und Gliedmassen (vgl. ebd.). Die Begrifflichkeit *Schädigung* bezieht sich auf beeinträchtigte Körperfunktionen und -strukturen, was als *Funktionsstörung* bezeichnet wird und muss nicht unmittelbar mit einem Gesundheitsproblem verbunden sein (vgl. ebd.).

«**Aktivitäten**» und «**Teilhabe**» (Schuntermann 2011b: 9): Im Bereich der Aktivitäten und der Teilhabe verlässt das Modell die rein medizinische Ebene und betrachtet den Menschen in seiner Interaktion mit der Umwelt, wo er an unterschiedlichen Bereichen des Lebens tätig ist, handelt, verschiedenen Aufgaben nachgeht und seine Existenz entfaltet (vgl. Schuntermann 2019: 47-49). Um die Funktionale Gesundheit einer Person zu bewerten, wird betrachtet, welche Aktivitäten ein Individuum ausführen kann. Eine Handlung auszuführen bedingt aber immer die entsprechenden Rahmenbedingungen, die Kompetenz, eine Leistung erbringen zu können, sowie der Wille, die Handlung durchzuführen (vgl. ebd.: 50f.). Zum Zwecke der Funktionalen Gesundheit stellt sich die Frage, wie die verschiedenen Aspekte beeinflusst werden

können, damit eine Aktivität ausgeführt werden kann (vgl. ebd.). Gerade auch hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung ist es zentral, welche Möglichkeiten eine Person nutzen kann, um verschiedene Aktivitäten auszuführen und an unterschiedlichen Bereichen des Lebens zu partizipieren (vgl. Oberholzer 2009: 19).

«**Kontextfaktoren**» (Schuntermann 2011b: 9): Analog zur Abbildung 1 setzen sich die Kontextfaktoren aus den «Umweltfaktoren» einerseits und den «personenbezogenen Faktoren» andererseits zusammen. Zu den Umweltfaktoren zählen unter anderem materielle Dinge, soziale Kontakte, die infrastrukturelle Beschaffenheit der Umgebung aber auch geltende gesellschaftliche Werte, Einstellungen oder Gesetzesgrundlagen (vgl. Schuntermann 2019: 25). Zu den personenbezogenen Faktoren, die im ICF bislang noch nicht kategorisch definiert sind, gehören unter anderem Geschlecht, Alter, Eigenschaften der Persönlichkeit, Motivation, Wille und Temperament (vgl. ebd.). Kontextfaktoren können im Hinblick auf die Funktionale Gesundheit einer Person förderlich (Förderfaktoren) oder hinderlich (Barrieren) sein und wirken sich entsprechend auf die Teilhabeorte einer Person aus (vgl. ebd.: 25-27). Da die Funktionale Gesundheit aufgrund der sozialen Komponente nicht einfach medizinisch behandelbar ist, muss den beschriebenen Förderfaktoren und Barrieren besondere Beachtung geschenkt werden: Fallen förderliche Faktoren weg, können mögliche Barrieren entstehen, die sich auf die Teilhabe und damit verbunden auf die Funktionale Gesundheit negativ auswirken können (vgl. ebd.: 28-32).

Ist die Funktionale Gesundheit einer Person beeinträchtigt, dann kann sich unter Umständen auch ein bestehendes Gesundheitsproblem vergrößern und weitere funktionale Schwierigkeiten mit sich bringen (vgl. Schuntermann 2019: 32). Das Wechselspiel der unterschiedlichen Bestandteile bestimmt die Funktionale Gesundheit einer Person (vgl. ebd.: 33). Ist beispielsweise die Teilhabe an einem Lebensbereich erschwert, kann sich dies negativ auf den gesundheitlichen Zustand einer Person auswirken. Umgekehrt kann ein schlechter Gesundheitszustand verhindern, dass eine Person überhaupt an einem Lebensbereich partizipieren kann (vgl. ebd.). Eine bestehende Krankheit oder Störung muss die Funktionale Gesundheit eines Menschen aber nicht zwangsläufig negativ beeinflussen, sofern entsprechend förderliche Kontextfaktoren vorhanden sind (vgl. ebd.: 36).

Die Qualität der Teilhabe kann durch das Zusammenspiel der Bestandteile im Modell, eingeschätzt und bewertet werden, wodurch im Hinblick auf das Ziel einer normalisierten Teilhabe Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden können (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 6-9). Eine zentrale Frage in der Unterstützung von Menschen mit einer Beeinträchtigung ist, inwiefern die Kontextfaktoren variieren und so angepasst werden können, dass sie sich positiv auf die Funktionale Gesundheit von Betroffenen auswirken (vgl. ebd.).

Um die Teilhabequalität einzuschätzen, sind einerseits gesellschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen, andererseits muss zwingend auch einbezogen werden, wie die betroffene Person ihre Teilhabe selbst erlebt und bewertet (vgl. ebd.: 61-63). Professionelle Unterstützende müssen sich deshalb die Frage stellen, was eine Person braucht um gesund, kompetent und unbehindert an verschiedenen Lebensbereichen partizipieren zu können (vgl. Oberholzer 2009: 11). Im Sinne der Funktionalen Gesundheit muss eine normalisierte Teilhabe angestrebt werden, wobei sich eine Anpassung zur Norm und das Streben nach Normalität auf die Qualität der Teilhabe einer Person negativ auswirken und dazu führen kann, dass sich ein Mensch in seiner Teilhabe nicht mehr kompetent und aktiv erleben kann (vgl. Oberholzer 2009: 45, vgl. Schuntermann 2019: 23f.). Ist dies der Fall, kann eine spezialisierte Einrichtung mit angepassten Rahmenbedingungen deshalb durchaus sinnvoll sein (vgl. Oberholzer 2009: 51).

Für unterstützende Fachpersonen besteht das Ziel darin, die Funktionale Gesundheit einer Person zu erhalten, zu fördern und mögliche Hindernisse abzubauen (vgl. Oberholzer 2009: 34-38). Ob eine fachliche Unterstützungsleistung wirksam ist, hängt davon ab, ob das Angebot die Funktionale Gesundheit einer Person positiv beeinflussen kann (vgl. ebd.: 49f.).

Die ICF eignet sich als Instrument, um mögliche funktionale Probleme klassifizieren zu können und dadurch die Teilhabequalität einzuschätzen, mögliche Unterstützungsbedarfe zu erörtern sowie eine Finanzierung von Sozialleistungen fundiert zu legitimieren (vgl. Oberholzer 2009: 5, vgl. Schuntermann 2019: 13-16). Zur Verbesserung der Funktionalen Gesundheit einer Person, ist eine ressourcenorientierte, kooperative Herangehensweise, die auf sinn- und bedeutungsvollen Interventionen aufbaut und Kompetenzerleben ermöglicht, unabdingbar (vgl. Oberholzer 2009: 53-55). Als Alternative zur eher klinischen Vorgehensweise der ICF schlagen Oberholzer und Oberholzer vor, das Instrument der *Teilhabeorientierten Prozessgestaltung* zu nutzen, welches einen verstärkten Fokus auf Kooperation und Empowerment legt, aber ebenfalls das Ziel der Funktionalen Gesundheit verfolgt (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2013: 3). Das *Raum-Teilhabe*konzept bietet als Teil der teilhabeorientierten Prozessgestaltung die Möglichkeit, einen konkreten Lebensbereich, wie zum Beispiel den Bereich der Erwerbsarbeit, auf die Qualität der Teilhabe, und wenn vorhanden auf die Qualität der professionellen Unterstützung zu überprüfen (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 21-24). Es wird geschaut, ob ein Teilhabeort die Ansprüche der Normalisierung erfüllt, ob die Person an einem Teilhabeort aktiv und kompetent teilhaben kann und inwiefern die Unterstützung der Fachpersonen für die Teilhabe förderlich ist (vgl. ebd.). Folgende Aspekte werden im Raum-Teilhabe konzept genauer betrachtet: Die verfügbare Infrastruktur eines Teilhabeortes mit dem Grad ihrer Normalisierung, die Aktivitäten, die in einem Lebensbereich ausgeführt werden, die Wirkungen und Ziele, die die Teilhabe an einem Lebensort beabsichtigt, die Fähigkeiten und Kompetenzen

die zur kompetenten Teilhabe am Lebensbereich vorausgesetzt werden, sowie die Hilfe, die in einem Lebensbereich zur Teilhabe zur Verfügung steht (vgl. ebd.).

2.2 Normalisierte Teilhabe und Inklusion als zentrale Begriffe

Die Teilhabe kann definiert werden als «das Einbezogensein einer Person in eine Lebenssituation oder einen Lebensbereich» (Schuntermann 2019: 60). Im Rahmen der ICF wird der Begriff der Partizipation synonym zum Begriff der Teilhabe verwendet (vgl. Schwab 2016: 128f.), weshalb dies für die vorliegende Arbeit ebenfalls übernommen wird.³ *Normalisiert* bedeutet, dass ein Mensch mit einer Beeinträchtigung die gleichen Teilhabemöglichkeiten nutzen und an denselben Lebensbereichen partizipieren kann, wie es ein gleichgeschlechtlicher und gleichaltriger Mensch ohne Beeinträchtigung im selben kulturellen und regionalen Umfeld tun kann (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 11f.)

Inklusion beschreibt den Prozess sowie den Leitgedanken, der auf das Erreichen von barrierefreier gesellschaftlich-normalisierter Teilhabe abzielt (vgl. Sonnenberg 2017: 37, Theunissen/Schwalb 2018: 18f.) Ohne die Notwendigkeit von Spezialeinrichtungen sollen Menschen mit einer Beeinträchtigung selbstbestimmt in sämtlichen Gesellschaftsbereichen partizipieren können (vgl. ebd.). Eine einheitliche Definition des Begriffs Inklusion lässt sich in der Fachliteratur bislang nicht finden (vgl. Sonnenberg 2017: 34, vgl. Wocken 2019: 27). Inklusion möchte eine Gesellschaft ohne Kategorien anstreben, in welcher nicht mehr zwischen Menschen mit oder ohne Beeinträchtigung unterschieden wird (vgl. Hirschberg 2016: 99f.). In einer inkludierten Gesellschaft wird die Unterschiedlichkeit aller Menschen als Gewinn betrachtet und jede Person ist mit ihren jeweiligen Kompetenzen und Fähigkeiten wertvoll und soll daher als vollwertiges und gleichberechtigtes Gesellschaftsmitglied Wertschätzung und Akzeptanz erfahren (vgl. Theunissen/Schwalb 2018: 18f.).

Der Begriff *Inklusion* löst den Begriff der *Integration* zunehmend ab, wobei es nach wie vor schwierig ist, die beiden Begrifflichkeiten klar voneinander abzugrenzen (vgl. Biewer/Schütz 2016: 123-125).⁴ Im Gegensatz zur Inklusion bringt der Begriff der Integration einen eher defizitären Blick in Bezug auf Menschen mit einer Beeinträchtigung mit sich (vgl. Theunissen/Schwalb 2018: 12f.). Integration erfordert, dass sich ein Individuum, wenn notwendig mittels fachlicher Förderung, an bestehende Strukturen anpasst (vgl. Hedderich 2019: 73, vgl. Theunissen/Schwalb 2018: 12-15). Beim Leitgedanken der Inklusion geht es hingegen darum, dass sich auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen anpassen, damit sich Menschen mit

³ Partizipation wurde aus der englischen Fassung der UN-BRK zu Deutsch mit dem Wort Teilhabe übersetzt. Partizipation umfasst genau genommen weitere wichtige Aspekte, wie etwa das Recht mitzubestimmen, mitzureden und mitzugestalten (vgl. Schwab 2016: 128, vgl. Theunissen/Schwalb 2018: 9).

⁴ In der deutschen Übersetzung der UN-BRK wurde Inklusion fälschlicherweise mit dem Begriff der Integration übersetzt (vgl. Hedderich 2019: 73).

einer Beeinträchtigung oder andere marginalisierte Personengruppen in der Gesellschaft vollumfänglich zugehörig fühlen und selbstbestimmt partizipieren können (vgl. Theunissen/Schwalb 2018: 17-19).

Der in der vorliegenden Arbeit häufig auftauchende Begriff der *Arbeitsintegration* definiert sich nicht über die oben beschriebenen Kriterien. Arbeitsintegration beinhaltet laut Schaufelberger einerseits den Aspekt der beruflichen Integration, welcher auf das Erreichen einer bezahlten Erwerbsarbeit und damit verbunden auf das Gefühl von Zugehörigkeit und Autonomie abzielt (vgl. Schaufelberger 2013: 15f.). Andererseits auch den Aspekt der sozialen Integration, der die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe verbessern und gesellschaftlichen Ausschluss aufgrund einer Erwerbslosigkeit verhindern möchte (vgl. ebd.).

2.3 Die kompetente Teilhabe – der dreifache Kompetenzbegriff

Im Sinne der ICF bedeutet *funktional gesund*, «wenn ein Mensch, möglichst kompetent und mit einem möglichst gesunden Körper, an möglichst den Lebensbereichen teilnimmt und teilhat, an denen Menschen ohne Beeinträchtigung normalerweise auch teilnehmen und teilhaben» (Oberholzer/Oberholzer 2013: 2).

Oberholzer und Oberholzer versuchen, das Wort *kompetent* anhand des sogenannten *dreifachen Kompetenzbegriff* zu präzisieren (vgl. Oberholzer/Oberholzer 2018: 7f.). Insgesamt gibt es drei Bereiche, in denen sich Kompetenz zeigen kann: Raumkompetenz, Kompetenz der Begleitung und Unterstützung sowie die persönliche Kompetenz (vgl. ebd.). Im Bereich der kompetenten Teilhabe vom Raum aus betrachtet, geht es darum, wie raumkompetent ein Individuum teilhaben kann. Für die raumkompetente Teilhabe ist es für ein Individuum wichtig, dass es weiss, was für Regeln an einem Ort gelten, welche Aktivitäten dort gemacht werden können und wie es selbst den Ort mitgestalten kann (vgl. ebd.). Im Bereich der kompetenten Begleitung und Unterstützung, wird betrachtet, wie sinn- und wertvoll eine Unterstützung im Hinblick auf die Teilhabe für ein Individuum ist. Professionelle Fachpersonen müssen verschiedene Teilhabeorte und die damit verbundenen Aktivitäten kennen und aufzeigen können, die Selbstbestimmung der betroffenen Person in all ihren Aspekten⁵ fördern und, wenn nötig, Fürsorge übernehmen (vgl. ebd.). Bei der kompetenten Teilhabe in Bezug auf die Person selbst, wird der Entwicklungsstand und die Persönlichkeitsentwicklung mit der Selbstkonzeption einer Person in den Blick genommen. Betrachtet werden ausserdem alle personalen,

⁵ Im anthropologischen Dreischritt zur Selbstbestimmung teilt Walther den Selbstbestimmungsbegriff in die Kategorien Selbstverantwortung, Selbstleitung und Selbständigkeit. Aufgabe der professionellen Unterstützung ist es, auf diesen drei Ebenen der Selbstbestimmung adäquate Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen (vgl. Walther 2016: 61-87).

handlungsbezogenen und kognitiven Fähigkeiten, die eine Person für die kompetente Teilhabe nutzen kann (vgl. ebd.).

Für das Konzept des dreifachen Kompetenzbegriffs ebenfalls zentral, ist das Zusammenspiel der verschiedenen Elemente (vgl. ebd.: 9). Zum Verständnis hier ein Beispiel: Für Menschen mit einer Beeinträchtigung ist es unter Umständen schwierig, kompetent teilzuhaben, wenn weder die Tätigkeiten noch die Kultur und Regeln eines Raumes bekannt sind. Daher benötigt es zum Teil auch professionelle Unterstützung, die diese Kultur und nützliche Informationen zum Raum vermitteln kann. Der dreifache Kompetenzbegriff kann genutzt werden, um hinsichtlich der kompetenten Teilhabe förderliche und hemmende Faktoren herauszuarbeiten und die fachliche Unterstützung entsprechend anzupassen (vgl. ebd.).

2.4 Beeinträchtigung und Behinderung in der Funktionalen Gesundheit

Eine Behinderung tritt analog zum Konzept der Funktionalen Gesundheit erst dann in Erscheinung, wenn ein Mensch in seiner Teilhabe kontextuelle Hindernisse erfährt und erlebt (vgl. Hirschberg 2016: 91). Kurz gesagt, ist eine Behinderung eine Einschränkung der gesellschaftlichen Teilhabe (vgl. Hedderich 2019: 65). Ohne umwelt- und einstellungsbedingte Teilhabebarrieren⁶ würde es keine Behinderungen geben (vgl. Hirschberg 2016: 91). Der Begriff Beeinträchtigung hingegen ist immer in Bezug auf eine auszuführende Aktivität sowie die Dimension der Teilhabe relevant: Ist ein Individuum aufgrund einer vorliegenden Schädigung oder Störung an der Ausführung einer Aktivität oder an der Teilhabe gehindert, wird von einer Beeinträchtigung gesprochen (vgl. Oberholzer 2009: 33). Das Behindertenrechtsabkommen der Vereinten Nationen (2006: 1f.) hält fest «dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern». In der vorliegenden Arbeit wird aufgrund der Definitionskriterien im Allgemeinen von Menschen mit Beeinträchtigung geschrieben.

2.5 Die UN-BRK als gesetzlicher Kontextfaktor

In unmittelbarem Zusammenhang mit dem Bereich der Teilhabe steht die Realisierung menschenrechtlicher Aspekte (vgl. Schuntermann 2019: 61-63). Die Funktionale Gesundheit wird immer auch durch die Gesellschaft beeinflusst, wodurch sie zwangsläufig auch in deren Verantwortungsbereich fällt (vgl. ebd.: 28-32). Die Gesellschaft sollte sich dementsprechend so strukturieren, dass die Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung ermöglicht werden kann (vgl. ebd.). Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK), die im

⁶ Umweltbedingte Barrieren sind beispielsweise infrastruktureller Art, wenn etwa eine Rampe fehlt, um mit einem Rollstuhl in ein Gebäude zu kommen. Einstellungsbedingte Barrieren können sich unter anderem in diskriminierenden Vorurteilen gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung äussern (vgl. Hirschberg 2016: 91).

Jahr 2006 verabschiedet wurde und in der Schweiz im Jahr 2014 in Kraft getreten ist, stellt dabei ein wichtiger gesetzlicher Kontextfaktor für das Ziel der gesellschaftlichen Teilhabe dar (vgl. Vereinte Nationen 2006: 1f.). Die UN-BRK nimmt die geltenden Menschenrechte auf und expliziert sie in Bezug auf Menschen mit einer Beeinträchtigung, die oftmals von kumulierten gesellschaftlichen Ausschlussrisiken betroffen sind (vgl. ebd.: 1-4). Die allgemein formulierten Grundsätze der UN-BRK nehmen wichtige Aspekte der Inklusion auf, wobei das Recht auf eine «volle und wirksame Teilhabe» (Vereinte Nationen 2006: 5) explizit festgehalten wird. Nach Wocken ist das Leitparadigma der Inklusion deshalb als Menschenrecht zu interpretieren (vgl. Wocken 2019: 48). Alle Vertragsstaaten verpflichten sich im Hinblick auf das Ziel der Inklusion dazu, strukturelle Anpassungen vorzunehmen, geeignete Massnahmen zu treffen, Unterstützungsangebote für Menschen mit einer Beeinträchtigung zu ermöglichen sowie Gesetze zu erlassen oder anzupassen, um einstellungs- und umweltbedingte Barrieren aufzuheben (vgl. Vereinte Nationen 2006: 4-9). Basierend auf den gesetzlichen Grundlagen der UN-BRK kann die ICF als Klassifikationsinstrument dazu dienen, Menschenrechte und andere gesetzliche Verankerungen umzusetzen (vgl. Schuntermann 2019: 61-63).

2.6 Die Erwerbsarbeit als zentraler Teilhabeort

Für einen Grossteil der Bevölkerung, gerade auch für junge Erwachsene, ist die Erwerbsarbeit ein zentraler Lebensbereich, der als sinn- und identitätsstiftend erlebt wird und deshalb für die gesellschaftliche Teilhabe und die soziale Inklusion von enormer Bedeutung ist (vgl. Mey et al. 2013: 9). Die Teilhabe an der Erwerbsarbeit kann unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden positiv beeinflussen, das Gefühl von Zugehörigkeit stärken und das gesellschaftliche Ansehen erhöhen (vgl. Schaufelberger 2013: 49-51). Dabei ist gerade das finanzielle Kapital, dass durch die Arbeit erwirtschaftet wird, auch für die Teilhabe an anderen Lebensbereichen, wie etwa der Freizeit, von hoher Relevanz (vgl. ebd.). Daneben bietet die Erwerbstätigkeit auch eine Strukturierung und Aktivierung des Alltages und ermöglicht das Knüpfen und Pflegen von Sozialkontakten (vgl. Ulich 2005: 12). Zu beachten gilt, dass das Nachgehen einer Erwerbsarbeit aber nicht zwangsläufig zu einer besseren sozialen Einbettung und zu mehr Wohlbefinden beiträgt. So etwa bei Tätigkeiten, die eine starke körperliche und psychische Belastung mit sich bringen oder auch bei Jobs im niedrigen Lohnbereich, die häufig auch nicht eine sehr hohe gesellschaftliche Anerkennung erfahren (vgl. Schaufelberger 2013: 51).

Die Schweiz versteht sich als Leistungsgesellschaft, in welcher jedes Mitglied gewinnbringende Dienste erbringen muss, um teilhaben zu dürfen (vgl. Hoffmann 2018: 25-34). Als nützlich erachtet werden produktive und verwertbare Mitglieder, wobei gerade Menschen mit einer Beeinträchtigung unterstellt wird, nur einen geringen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten oder leisten zu können (vgl. ebd.). Vieles ist heute auf Ökonomisierung ausgerichtet und die Wirtschaft sowie die Ordnung in der Gesellschaft ist geprägt von globalem Konkurrenzdenken

und Kapitalismus (vgl. Wocken 2019: 39). «Eine produktive und effiziente Wirtschaft benötigt spezialisierte und passgenaue Arbeitnehmende, sodass gewisse Personengruppen (z.B. ohne Qualifikation o. Ä.) weniger gefragt sind.» (Schaufelberger 2013: 47) Im Fokus stehen allem voran hochqualifizierte Fachkräfte, wobei Arbeitsstellen mit eher niederschweligen Anforderungsprofilen zunehmend wegfallen (vgl. Rauser-Schiffke 2016: 12-14). Auch aufgrund der Ausweitung des Dienstleistungssektors werden Anstellungen mit eher simpleren und vielleicht auch monotoneren Aufgabenbereichen rarer, was eine Arbeitsvermittlung von Menschen mit einer Beeinträchtigung zusätzlich erschwert (vgl. Schaufelberger 2013: 48-51).

Im Hinblick auf die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt stellt die beschriebene Ausgangslage für Menschen mit einer Beeinträchtigung eine enorme Herausforderung dar. Damit die Teilhabe am Erwerbsleben auch für Menschen mit Beeinträchtigung ermöglicht werden kann, haben die Vertragsstaaten analog zum Artikel 27 der UN-BRK entsprechende Unterstützungsangebote zum Zweck der diskriminierungsfreien Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen und diese zugänglich zu machen (vgl. Vereinte Nationen 2006: 18).

Für einen erfolgreichen Zugang zur Arbeitswelt ist auch Bildung ein unverzichtbares Element, weshalb der Artikel 24 der UN-BRK für ein integratives Bildungssystem⁷ plädiert und adäquate Unterstützungsdienstleistungen sowie die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu beruflichen Ausbildungen fordert, damit junge Menschen mit einer Beeinträchtigung zur Teilhabe an der Gesellschaft befähigt werden können (vgl. Hirschberg 2016: 99f., vgl. Vereinte Nationen 2006: 15f.).

Das erste Kapitel zeigt auf, dass ein Mensch nicht behindert wird, solange er keine Einschränkungen in der Teilhabe erfährt. Ob sich eine vorhandene Beeinträchtigung auf die kompetente Teilhabe negativ auswirkt, hängt im Wesentlichen vom Zusammenspiel der beschriebenen Dimensionen, allem voran auch von der Gesellschaft als zentraler Umweltfaktor, ab. Inwiefern sich die im nächsten Kapitel thematisierte Diagnose des Autismus-Spektrums als Beeinträchtigung äussert und wie sich die Teilhabe am Lebensbereich der Erwerbsarbeit für autistische Personen bislang gestaltet, wird unter anderem Thema der folgenden Seiten sein.

⁷ In einem integrativen Bildungssystem sollen Kinder und Jugendliche mit einer Beeinträchtigung die Möglichkeit haben, die Regelschule und andere weiterführende Schulen zu besuchen (vgl. Vereinte Nationen 2006: 15f.).

3 Das Autismus-Spektrum

Dieses Kapitel greift zunächst den Begriff des *Autismus-Spektrums* auf und versucht diesen in seiner Bedeutung und Entstehung zu erklären (➤ 3.1). Danach wird im Kapitel 3.2 auf die Verbreitung und Häufigkeit sowie auf die möglichen Ursachen (➤ 3.3) der Diagnose Autismus-Spektrum eingegangen. Die Diagnosekriterien sowie die autistischen Verhaltensbesonderheiten und Schwierigkeiten werden in den Abschnitten 3.4 und 3.5 aufgegriffen. Schliesslich folgen wichtige Leitlinien zur professionellen Unterstützung von autistischen Personen (➤ 3.6). Zum Ende wird im Kapitel 3.7 das autistische Spektrum im Kontext von Erwerbsarbeit und beruflicher Integration thematisiert.

3.1 Begriffserklärung und Diskussion

Heute etabliert es sich, nicht spezifisch von bestimmten Kategorien des Autismus zu sprechen, sondern von der sogenannten Autismus-Spektrum-Störung (vgl. Rollett 2018: 13-16). Der Wandel zum Spektrum begründet sich vor allem darin, dass die diagnostische Abklärung zum Störungsbild Autismus in den letzten Jahren deutliche Fortschritte machen konnte (vgl. Theunissen 2020: 7) und durch das zunehmende Wissen zum Thema Autismus festgestellt wurde, dass die Unterschiede hinsichtlich der autistischen Verhaltensbesonderheiten zwischen den drei Autismus-Typen *Frühkindlicher Autismus*, *Asperger-Autismus* und *atypischem Autismus* gering sind (vgl. Girsberger 2020: 37, vgl. Theunissen 2020: 207). Dass heute von einem Kontinuum gesprochen wird, wird der Tatsache gerecht, dass die Ausprägungen von Autismus und die spezifischen Besonderheiten, die Betroffene in ihrem Verhalten aufweisen, stark variieren können. Je nach Diagnosemanual wird aber auch heute noch kategorial unterschieden (vgl. Rollett 2018: 13-16). Dies ist im aktuellen Diagnosemanual ICD-10 (Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme 10. Auflage) der Fall, nach welchem in Schweizer Kliniken zurzeit noch diagnostiziert wird (vgl. ebd.). Das ICD-10 wird jedoch in naher Zukunft durch die neue Version, dem ICD-11, abgelöst. In dieser neuen Version wird nur noch von der Autismus-Spektrum-Störung die Rede sein. Im DSM-5, (Diagnostischer und statistischer Leitfaden psychischer Störungen 5. Version) einem amerikanischen Diagnosemanual, ist bereits die Begrifflichkeit der Autismus-Spektrum-Störung aktuell (vgl. ebd.).

In der vorliegenden Arbeit soll fortan die Begrifflichkeit Autismus-Spektrum verwendet und von autistischen Personen geschrieben werden. Der Zusatz *Störung* meint im Prinzip die negativen Auswirkungen, die bei autistischen Personen aufgrund der Diagnose auftreten können (vgl. Girsberger 2020: 29). So kann etwa in der Auseinandersetzung mit der Umwelt ein hoher Druck zur Anpassung und damit einhergehend Stress entstehen, der erst dann zu den eigent-

lichen autistischen Verhaltensweisen führt, die von aussen betrachtet als störend erlebt werden (vgl. ebd.: 29). Girsberger (2020: 131) schreibt, «dass Autismus keine Krankheit, sondern eine Besonderheit des Denkens und Empfindens darstellt».

Der Zusatz *Störung* soll im Weiteren explizit ausgeklammert werden, da sich für viele Betroffene und auch Fachleute, Autismus nicht per se als Beeinträchtigung im alltäglichen Leben äussert (vgl. Girsberger 2020: 30f.). Vielmehr kann Autismus eben auch mit vielen Stärken und besonderen Fähigkeiten einhergehen (vgl. ebd.). Auch Theunissen (2020: 7) plädiert im Sinne vieler Selbstvertretungsorganisationen dafür, Autismus «als eine Form menschlichen Seins» zu betrachten.

3.2 Häufigkeit

Die zwei bekanntesten Grössen im Gebiet des Autismus sind Leo Kanner, der sich vor allem mit dem sogenannten *Frühkindlichen Autismus* auseinandersetzte und Hans Asperger, der sich in seinen Arbeiten auf das *Asperger-Syndrom* fokussierte (vgl. Girsberger 2020: 23-25). Durch den zweiten Weltkrieg stützte sich die Forschung jedoch lange Zeit ausschliesslich auf Kanner und dessen Erkenntnisse zum Frühkindlichen Autismus, der auch als stärkere Form des Autismus gilt (vgl. ebd.). Deshalb wurde die Diagnose Autismus früher nur mit Vorsicht diagnostiziert, da sich lange auch der Mythos hielt, Autismus wäre unbehandelbar (vgl. ebd.: 58). Durch die neuen Erkenntnisse und fortschrittlicheren Abklärungsinstrumente hat sich dies mittlerweile deutlich geändert und die Diagnose Autismus-Spektrum wird heute häufiger festgestellt (vgl. ebd.: 57). Von 100 Personen ist im Schnitt eine Person von der Diagnose Autismus-Spektrum betroffen (vgl. ebd.: 47). Auffallend ist dabei, dass männliche Personen öfter die Diagnose Autismus-Spektrum erhalten, was aber auch daran liegt, dass Personen männlichen Geschlechts im Vergleich zu weiblichen Personen kognitiv und neurologisch andere Dispositionen aufweisen und weibliche, autistische Personen aufgrund geschlechtsspezifischer Entwicklungs- und Sozialisationsprozessen weniger verhaltensauffällig sind (vgl. ebd.: 98). Grundsätzlich können das autistische Denken und die Wahrnehmung eher mit dem männlichen Gehirn in Verbindung gebracht werden, weshalb Autismus auch als eine extreme Ausprägung des männlichen Gehirns betrachtet werden kann (vgl. ebd.).

Ebenso muss erwähnt werden, dass autistische Personen manchmal erst im Jugend- oder Erwachsenenalter die Diagnose Autismus-Spektrum erhalten, da die verstärkten gesellschaftlichen Anforderungen dieser Altersphasen autistische Auffälligkeiten hervorrufen und verstärken können (vgl. Girsberger 2020: 63, vgl. Spiel et al. 2018: 230). Vielfach werden autistische Personen auch falsch diagnostiziert, da die Diagnose häufig in Kombination mit anderen Diagnosebildern auftritt, welche dann fälschlicherweise als Primärdiagnose behandelt werden (vgl. Girsberger 2020: 63f., vgl. Hippler/Metzler 2018: 169f.).

3.3 Mögliche Ursachen

Die Forschung ist sich heute sicher, dass Autismus über das ganze Spektrum hinweg genetisch bedingt ist und neurobiologisch erklärt werden kann (vgl. Girsberger 2020 25f., vgl. Rollett 2018: 3f.). Angenommen wird eine Abnormität von verschiedenen Chromosomen (vgl. ebd.). Im Gegensatz zu anderen Diagnosebildern, wie zum Beispiel Trisomie 21, lässt sich aber Autismus nicht konkret an bestimmten, ausgeprägten genetischen Anomalien festhalten (vgl. Girsberger 2020: 29f., vgl. Theunissen 2020: 62f.). Auch über eine andere strukturelle Beschaffenheit des Gehirns wird in der Fachwelt diskutiert. Es wird vermutet, dass bestimmte Gehirnbereiche, insbesondere jene, die für die Reizerkennung und -verarbeitung zuständig sind, von einer erhöhten neuronalen Vernetzung, einer sogenannten *Hyperkonnektivität*, geprägt sind (vgl. Theunissen 2020: 13f.). Andere Hirnareale wiederum sind gekennzeichnet von einer unterdurchschnittlichen neuronalen Vernetzung, einer sogenannten *Hypokonnektivität* (vgl. ebd.). Durch diese Auslegung lassen sich bestimmte autistische Verhaltensbesonderheiten, auf welche im Kapitel 3.5 eingegangen wird, nachvollziehbar erklären und begründen.

Die Fachwelt sowie Betroffene selbst sprechen bevorzugt von einer neuronalen Diversität, statt von einer Störung (vgl. Theunissen 2020: 55f.). Insbesondere die autistische Wahrnehmung und das autistische Denken soll dabei als ein Teil menschlicher Vielfalt und als evolutionärer Fortschritt betrachtet werden (vgl. Wepil 2020: 149). So können autistische Personen im Vergleich zu neurotypischen Personen in bestimmten Bereichen, etwa beim Erkennen von kleinsten Details oder Fehlern, klar im Vorteil sein (vgl. Theunissen 2020: 55f.). Es ist anzunehmen, dass bei stärkerer Ausprägung des Autismus-Spektrum, bei welchen deutliche sprachliche und intellektuelle Beeinträchtigungen vorliegen, eine zusätzliche neurologische Schädigung vorliegen kann (vgl. Girsberger 2020: 30f., vgl. Spiel et. al 2018: 234-236).

Früher wurden allein die Eltern von autistischen Kindern für das atypische Verhalten verantwortlich gemacht (vgl. Rollett 2018: 4). Allem voran den Müttern wurde zugeschrieben, mit ihrem Kind falsch umzugehen und daher für das Störungsbild verantwortlich zu sein (vgl. Girsberger 2020: 30). Mittlerweile konnte diese Annahme glücklicherweise empirisch widerlegt werden. Dennoch muss angefügt werden, dass das Umfeld hinsichtlich der positiven Entwicklung von autistischen Kindern eine wesentlich wichtige Rolle trägt (vgl. Girsberger 2020: 35, vgl. Rollett 2018: 9).

3.4 Diagnosekriterien nach DSM-5

Während die ICD-10 (Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme) die verschiedenen Kategorien und die dazugehörigen Symptome des Autismus unter der Ziffer F84 – *tiefgreifende Entwicklungsstörungen* beschreibt (vgl. Kasper 2017: 7), werden im DSM-5 (Diagnostischer und statistischer Leitfaden psychischer Stö-

rungen) die Kriterien zum Spektrum von Autismus unter der Bezeichnung *Störungen der neuronalen und mentalen Entwicklung* aufgegriffen (vgl. American Psychiatric Association 2018: 39f.). Das Verständnis eines autistischen Spektrums erscheint dem aktuellen fachlichen Standard gerechter, weshalb im Folgenden auf das DSM-5 als Klassifikationsinstrument eingegangen wird, um zu beschreiben, anhand welcher Kriterien autistische Personen die Diagnose *Autismus-Spektrum-Störung* erhalten. Die Diagnosekriterien werden hier in insgesamt fünf Schwerpunkte A-E unterteilt, wobei unter A+B jeweils noch spezifizierte autistische Merkmale beschrieben werden.

A: Die Person hat dauerhafte Schwierigkeiten im sozialen Kommunizieren und Interagieren, die sich in unterschiedlichen Lebensbereichen zeigen (vgl. American Psychiatric Association 2018: 64f.). Alle der folgenden Spezifizierungen müssen auf die Person zutreffen:

1. Im wechselseitigen Kontakt mit anderen Personen treten soziale und emotionale Hindernisse auf. Es kann schwierig sein, mit anderen in Kontakt zu treten sowie dialogisch und mit adäquatem Gebrauch von Gefühlen und Affekten zu kommunizieren.
2. Es bestehen Schwierigkeiten in Gebrauch und im Verstehen von nonverbalen Kommunikationsformen.
3. Die altersgemäße Beziehungsgestaltung zu Aussenstehenden gestaltet sich schwierig: Beziehungen können erschwert aufgenommen und aufrechterhalten werden.

B: Die Person zeigt wiederholt dieselben Verhaltensweisen und verfügt über stark eingegrenzte Interessens- und Tätigkeitsbereiche (vgl. American Psychiatric Association 2018: 64f.). Hier müssen mindestens zwei der beschriebenen Merkmale zutreffen:

1. Die Person zeigt sich-wiederholende Abläufe in Motorik und Bewegung (z.B. Wippen oder Klatschen). Sprachliche Äusserungen und Objekte werden immer wieder zum selben Zweck eingesetzt und im gleichen Kontext gebraucht.
2. Die Person bevorzugt beständige Abläufe, Routinen und Rituale und hat eine grundsätzliche Abneigung gegenüber Veränderungen jeglicher Art.
3. Die Person verfügt über eng eingegrenzte Interessensbereiche, wobei sie diese mit ausserordentlichem Engagement und abnormer Hingebung verfolgt.
4. Sinneseindrücke werden besonders stark wahrgenommen oder völlig ausgeblendet (zum Beispiel extreme Begeisterung für Licht und Reflexion oder kein Empfinden von Schmerz).

C: Die gezeigten Verhaltensbesonderheiten bestehen seit der frühen Kindheit, wobei sie auch erst im Erwachsenenalter in Erscheinung treten können, insbesondere wenn der gesellschaftliche Druck zu Anpassung steigt (vgl. ebd.).

D: Die gezeigten Verhaltensbesonderheiten führen zu einem erhöhtem Leidensdruck und beeinträchtigen zentrale Lebensbereiche der Person (vgl. ebd.).

E: Die gezeigten Verhaltensbesonderheiten können nicht mit anderen Beeinträchtigungsformen, wie etwa einer Intelligenzminderung oder einer verzögerten Entwicklung begründet werden (vgl. ebd.).

In der diagnostischen Einschätzung besteht ebenso die Möglichkeit, die Ausprägung des Autismus-Spektrum drei verschiedenen Schweregraden zuzuordnen, die ihrerseits das Mass an notwendiger Unterstützung bestimmen (vgl. ebd.: 67). Neben den Hauptkriterien gilt es zu bestimmen, ob begleitend zur Diagnose Autismus-Spektrum-Störung eine intellektuelle und/oder sprachliche Beeinträchtigung sowie andere Störungs- und Krankheitsbilder vorliegen (vgl. ebd.: 65).

Weil sich die Hirnstruktur im Alterungsprozess natürlicherweise verändert, können die Symptomatiken bei einigen Personen im Autismus-Spektrum abnehmen, da sich beispielsweise die hohe Vernetzung im Bereich der Reizwahrnehmung verringert (vgl. Theunissen 2020: 226f.). So zeigen bis zu 20 Prozent der Betroffenen im Alter keine typischen Verhaltensweisen mehr, was aber den fortlaufenden Unterstützungsbedarf nicht ausschliessen darf, gerade im Hinblick auf den Umgang mit Stress (vgl. ebd.: 231). Ausserdem schaffen es einige autistische Personen, mit ihren Verhaltensbesonderheiten umzugehen oder diese zu unterdrücken, weswegen die autistische Diagnose von aussen betrachtet nicht mehr auffällt aber dennoch besteht (vgl. American Psychiatric Association 2018: 70f.). Obschon Autismus an sich nicht behandelbar ist, können funktionale Schwierigkeiten, die einer gesellschaftlichen Teilhabe im Weg stehen, durch gezielte Lernprozesse vermindert werden (vgl. Girsberger 2020: 131). «Allerdings bringen diese Anforderungen des Lernens und der gesellschaftlichen Anpassung für Menschen aus dem Autismus-Spektrum immer wieder Probleme mit sich, die eskalieren und zu einer Überforderung und zu grossem Stress führen können.» (Girsberger 2020: 131).

Die Bewältigung des Alltags kann auch für autistische Personen mit geringer Ausprägung schwierig sein, gerade auch aufgrund der Häufigkeit von Komorbiditäten, die sich mitunter durch den beständigen Druck zur sozialen Anpassung ergeben können (vgl. American Psychiatric Association 2018: 73, vgl. Drenkhahn/Heuer 2020: 132). Solche Komorbiditäten können beispielsweise Depressionen, Angst- und Zwangsstörungen oder auch Aufmerksamkeits-beziehungsweise Hyperaktivitätsstörungen sein und treten bei mehr als 2/3 der Autismus-Betroffenen auf (vgl. American Psychiatric Association 2018: 76, vgl. Girsberger 2020: 63).

3.5 Autistische Schwierigkeiten und Verhaltensbesonderheiten

Im Folgenden soll spezifischer auf die für autistische Personen typischen Verhaltensbesonderheiten eingegangen werden, die sich, wie im vorherigen Kapitel gezeigt, in den Bereichen der sozialen Kommunikation und Interaktion sowie in stereotypen Verhaltensmustern und limitierten Interessensbereichen manifestieren (vgl. Spiel et. al 2018: 229f., vgl. Theunissen 2020: 22). Die Verhaltensbesonderheiten lassen sich wie im Kapitel 3.3 erwähnt, durch die aussergewöhnliche Wahrnehmung von Betroffenen erklären, die einerseits besondere Kompetenzen mit sich bringen, andererseits auch zu belastenden Schwierigkeiten hinsichtlich der gesellschaftlichen Teilhabe führen kann (vgl. Theunissen 2020: 97).

Autistische Personen haben in erster Linie Schwierigkeiten, Sinneswahrnehmungen, insbesondere akustische und visuelle Reize, zu filtern (vgl. Rollet 2018: 30). Treten zu viele Eindrücke auf, die nicht verarbeitet und geordnet werden können, kann das für Menschen im Autismus-Spektrum stark überfordernd sein, worauf autistische Personen zum eigenen Schutz auch mit einer kompletten Abschottung von der Aussenwelt reagieren können (vgl. Kasper 2017: 13, vgl. Rollett 2018: 30). Meistens ist Stress, der aufgrund der unausgeglichene Wahrnehmung von autistischen Personen entsteht, der Auslöser für Verhaltensweisen, die von aussen betrachtet unangemessen erscheinen (vgl. Vero 2020: 117f.).

Insbesondere auch kleine Veränderungen, die durch die ausgeprägte Detailwahrnehmung für Personen im Autismus-Spektrum sofort erkennbar sind, können herausfordernd und stressinduzierend sein (vgl. Kasper 2017: 14, vgl. Theunissen 2020: 42f.). Da die Normalität grundsätzlich als chaotisch wahrgenommen wird, können klare Regeln, Routinen und beständige Abläufe für autistische Personen hilfreich und bedeutsam sein sowie Vorhersehbarkeit und Sicherheit mit sich bringen (vgl. Schmidt 2020: 163, vgl. Theunissen 2020: 40f.). Je stärker autistische Personen auf Abweichungen innerhalb ihrer Routinen reagieren, desto ausgeprägter ist in der Regel das Erscheinungsbild des Autismus-Spektrums (vgl. ebd.).

Bei autistischen Personen sind repetitive Muster und Bewegungsabläufe zu beobachten, was ebenso mit der besonderen autistischen Hirnstruktur erklärt werden kann (vgl. Theunissen 2020: 38f.) Stark ausgeprägte Stereotypen können als Warnzeichen für Stress gedeutet werden (vgl. Kasper 2017: 14f.). Was Aussenstehende als unnötig und störend wahrnehmen, kann für autistische Personen sinnvoll und bedeutend sein (vgl. Theunissen 2020: 37f.). Sich wiederholende Bewegungen ermöglichen Betroffenen beispielsweise einen stabileren Umgang mit den eigenen Gefühlen (vgl. Rollett 2018: 27f.) Sie dienen zum Abbau von Erregungen, vermitteln Sicherheit und Stabilität und können dadurch persönliche Bewältigungsstrategien darstellen (vgl. Kastner-Koller 2018: 73). Sich wiederholende Bewegungsabläufe können

ebenso zu einer höheren Konzentration und stärkeren Fokussierung beitragen (vgl. Theunissen 2020: 39f.). Diese Form der Selbst-Regulation wird auch als *Stimming* bezeichnet (vgl. Vero 2020: 97).

Um mit den Unmengen an Reizen umzugehen, fokussieren sich autistische Personen auch zur Reduktion von Komplexität nicht selten auf einzelne Details, wodurch vielen autistischen Personen der Blick für grössere Zusammenhänge fehlt und das Zusammenfügen zu einem Ganzen erschwert und zeitintensiv sein kann (vgl. Theunissen 2020: 84f.). Da Unterschiede stärker wahrgenommen werden als Zusammenhänge, kann es für autistische Personen schwierig sein, Gelerntes auf andere, ähnliche Situationen zu übertragen (vgl. Theunissen 2020: 81f.).

Autistische Personen sind häufig von Kommunikationsproblematiken, sowohl in verbaler als auch nonverbaler Hinsicht betroffen (vgl. ebd.: 44f.). Gesprächssituationen bringen eine Unmenge an Reizeindrücken mit sich, wodurch auf viele autistische Menschen eine regelrechte Informationsflut einbricht (vgl. ebd.). Ebenfalls kann angenommen werden, dass gerade Gesichter nur selektiv wahrgenommen werden, da insgesamt wenig Interesse an der Mimik besteht (vgl. Kasper 2017: 29). Werden im Gespräch undeutliche Äusserungen gemacht, die allenfalls auch ein Zwischen-den-Zeilen-Lesen beim Gegenüber notwendig machen, wie etwa bei ironisch gemeinten Aussagen, stellt dies häufig eine zusätzliche Herausforderung dar (vgl. Theunissen 2020: 45). Als Folge meiden einige Personen im Autismus-Spektrum beispielsweise das Halten von Blickkontakt, weil dieser zusätzlich irritiert und schwer zu entschlüsseln ist (vgl. ebd.). Ebenso kann die Kommunikation stark verzögert sein, da autistische Personen für die Entschlüsselung und Verarbeitung von Nachrichten länger brauchen und zum Teil den Gesprächsinhalten nicht nachkommen können (vgl. ebd.). Nicht selten vermeiden viele autistische Personen daher stressinduzierte Gesprächssituationen (vgl. ebd.), insbesondere auch Smalltalk (vgl. Heuer 2020: 178).

Autistische Personen denken und setzen ihren Fokus anders, als dies neurotypische Personen tun. Soziale Regeln können von autistischen Personen nicht einfach übernommen, sondern müssen eigeninitiativ erlernt werden (vgl. Kasper 2017: 18f.). Gerade auch in kommunikativen Situationen können autistische Personen Äusserungen machen, die das Gegenüber als inadäquat bewertet (vgl. Theunissen 2020: 50). Solche Verständnisschwierigkeiten erschweren es autistischen Personen, Sozialkontakte zu knüpfen und pflegen zu können (vgl. ebd.: 49). Aufgrund dessen kann sich gerade auch die Zusammenarbeit in einem Team für autistische Personen schwierig gestalten (vgl. ebd.). Nicht selten werden autistische Personen aufgrund ihres häufig sehr sachlichen Kommunizierens als überheblich oder besserwisserisch wahrgenommen und entwickeln sich aufgrund dessen in Gruppen eher zu Aussenseiterinnen und Aussenseitern (vgl. Heuer 2020: 180).

Aufgrund der Schwierigkeit, eigene und fremde Emotionen und Ausdrucksweisen einzuordnen und auch Mimik richtig zu interpretieren, wird behauptet, dass autistische Personen keine Fähigkeit zur Empathie hätten (vgl. Rollett 2018: 29, vgl. Theunissen 2020: 59f.). Dabei geht vergessen, dass Empathie sowohl ein kognitiver als auch emotionaler Vorgang ist, wobei gerade die Kopplung dieser beiden Teile für autistische Personen schwer sein kann (vgl. Theunissen 2020: 59f.). Es kann angenommen werden, dass autistische Personen emotional erhöht empathisch sind, was aber wiederum überfordern sein kann und deshalb zu Vermeidungsverhalten führt (vgl. ebd.). Ebenso muss angefügt werden, dass vielen nicht-autistischen Personen das Verständnis und Einfühlungsvermögen für autistische Verhaltensweisen fehlt und daher neurotypischen Personen ebenfalls ein Empathie-Defizit attestiert werden kann (vgl. ebd.: 62). Die vielfach vorherrschenden Verständigungsprobleme zwischen nicht-autistischen Personen und Personen im Autismus-Spektrum, können dazu führen, dass sich Letztgenannte bevorzugt von der Gesellschaft isolieren (vgl. Drenkhahn/Heuer 2020: 131). Die soziale Isolierung wird nicht selten durch das häufig vorkommende Fixieren besonderer Interessensbereiche gefördert (vgl. Theunissen 2020: 94).

Was in den heutigen Diagnosemanualen weitestgehend unberücksichtigt bleibt, sind die bei autistischen Personen häufig vorhandenen motorischen Schwierigkeiten und Beeinträchtigungen des Körpergefühls, da das Zusammenspiel zwischen Kognition und Körper mangelhaft sein kann und die Wahrnehmung und Verarbeitung von Sinneseindrücken länger dauert (vgl. Theunissen 2020: 70, vgl. Zöllner 2020: 153-157). Dies kann die Fähigkeit zu Handeln einschränken, so beispielsweise beim Umsetzen von bestimmten Bewegungsabläufen (vgl. Zöllner 2020: 153-157).

Über das gesamte autistische Spektrum hinweg zeigen sich in der Ausprägung der typischen Verhaltensbesonderheiten und Schwierigkeiten jedoch grosse Differenzen (vgl. Kasper 2017: 6f.). Dies muss unter anderem in der im nächsten Kapitel aufgegriffenen Thematik der fachlichen Unterstützung von autistischen Personen berücksichtigt werden.

3.6 Fachliche Unterstützung autistischer Personen

Fachleute müssen im Allgemeinen über Grundkenntnisse zur Autismus-spezifischen Wahrnehmungs-, Informationsverarbeitungs- und Denkweise verfügen, um Menschen im Autismus-Spektrum besser zu verstehen und professionell Handeln zu können (vgl. Drenkhahn/Heuer 2020: 128-129). Entsprechende Fachpersonen sind in der professionellen Unterstützung deshalb gewünscht und gefordert (vgl. Eckert 2015: 65).

Wie schon angetönt, sollte Autismus auch für Unterstützende vielmehr als Ausdruck der Identität von Betroffenen betrachtet werden und nicht vorrangig als eine Beeinträchtigung (vgl. Girsberger 2020: 53). Das Ziel einer professionellen Unterstützung sollte daher nicht darin

bestehen, autistische Verhaltensweisen beseitigen zu wollen. Vielmehr geht es darum, an den Folgen des autistischen Wahrnehmens und Denkens zu arbeiten, welche sich für Betroffene negativ auswirken (vgl. Hartmann 2018: 119).

Besonders dem Umgang mit Stress sollte Beachtung geschenkt und Warnsignale frühzeitig erkannt werden (vgl. Theunissen 2020: 223). Kann Stress durch das Verringern von Anpassungsdruck vermieden werden, dann gehen meistens auch bestimmte autistische Verhaltensweisen, die negativ auffallen können, zurück (vgl. Girsberger 2020: 58). Ist der Stresspegel jedoch permanent hoch, kann dies die eigentliche Leistungsfähigkeit von Personen im Autismus-Spektrum einschränken (vgl. ebd.: 91), wobei insbesondere sozial-emotionale Kompetenzen abnehmen können (vgl. ebd.: 125).

In der professionellen Unterstützung von autistischen Personen gilt es ebenfalls hinsichtlich bestimmter, komorbid auftretender Störungsbilder achtsam zu sein, die je nachdem spezifische Therapie- und Behandlungsmöglichkeiten notwendig machen (vgl. Hartmann 2018: 119). Komorbiditäten können insbesondere mit Beginn des Erwachsenenalters häufiger auftreten, wenn autistische Personen wahrnehmen, dass sie den normalisierten Anforderungen nicht gerecht werden können (vgl. Girsberger 2020: 92f.). Nicht selten ergibt sich dadurch ein Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Eingliederung und dem von vielen autistischen Personen bevorzugten Rückzug (vgl. Hippler/Metzler 2018: 176). Dahingehend ist es wichtig zu erörtern, ob eine autistische Person ihre Eigenheiten so akzeptieren kann und will oder gezielt an den eigenen Problemstellungen arbeiten möchte (vgl. Theunissen 2020: 53).

Da Veränderungen oder Unvorhergesehenes für autistische Personen schwierig sein können, lohnt es sich, gerade absehbare Veränderungen vor auszuplanen und vorzubereiten oder gemeinsam mehrere Lösungsvarianten für abweichende Situationen zu erarbeiten (vgl. Theunissen 2020: 43). Zeitdruck sollte man in der Zusammenarbeit mit autistischen Personen vermeiden, da dieser Stress verursachen und Routinen durcheinanderbringen kann (vgl. ebd.: 71). Hilfreiche Routinen, die nicht störend sind, sollten nie verboten werden (vgl. Schmidt 2020: 169). Ebenso kann es sinnvoll sein, hilfreiche Stimming-Möglichkeiten zu erarbeiten, die weniger auffallend und dadurch gut in das gesellschaftliche Leben zu integrieren sind (vgl. Vero 2020: 119).

Unterstützende sollten auf eine klare und unmissverständliche Sprache achten (vgl. Theunissen 2020: 45f.). Eine Informationsflut sollte in Gesprächssituationen vermieden und die Anzahl der Modalitäten reduziert werden (vgl. ebd.: 73f.). Das Anwenden von Unterstützter Kommunikation kann sich unter Umständen anbieten, weil Sprachmodalitäten für autistische Personen zum Teil schwierig zu verstehen sind (vgl. ebd.: 48). Da die Informationsübersetzung bei

autistischen Personen länger dauert und energieintensiver sein kann, ist das regelmässige Einlegen von Pausen angebracht (vgl. Drenkhahn/Heuer 2020: 129-131).

Ebenso muss bedacht werden, dass viele Menschen im Autismus-Spektrum nicht verbal denken, wie die meisten nicht-autistischen Personen, sondern vielfach visuell, strukturell oder in Mustern (vgl. Drenkhahn/Heuer 2020: 126). Daher sollten Lernprozesse entsprechend gestaltet sein und idealerweise auch die Interessen von Betroffenen aufnehmen, da dadurch die Aufmerksamkeit besser gewonnen werden kann (vgl. Theunissen 2020: 32f.).

Die Breite des Spektrums, bedingt ganz individuelle und passgenaue Unterstützungsleistungen, wobei das Ziel der gesellschaftlichen Teilhabe zum Teil auch dauerhafte Unterstützung voraussetzt (vgl. Girsberger 2020: 27, vgl. Hartmann 2018: 119). Verlässliche und konstante Begleit- und Vertrauenspersonen sind von enormer Bedeutung und können Stress senken (vgl. Theunissen 2020: 220-225.).

Das Potential von autistischen Personen darf in der professionellen Unterstützung nie unterschätzt werden. Beispielsweise sind vereinheitlichte Eignungstests zur beruflichen Integration zum Teil nicht dafür ausgelegt, um autistische Besonderheiten und Begabungen zu entdecken (vgl. Theunissen 2020: 86f.). Autistische Stärken müssen auch zur Stärkung des Wohlbefindens von Betroffenen wertgeschätzt werden (vgl. ebd.).

Insbesondere das Erwachsen-Werden kann autistische Jugendliche im Übergang zum jungen Erwachsenenalter⁸ vor grosse Herausforderungen stellen. Die zu bewältigenden Entwicklungsaufgaben,⁹ die für neurotypische Jugendliche herausfordernd sein können, sind für Jugendliche im Autismus-Spektrum aufgrund der bestehenden Schwierigkeiten im sozialen Kommunizieren und Interagieren sowie den begrenzten Interessen und Aktivitäten umso schwerer (vgl. Eckert/Störch Mehring 2013: 25f.). Gerade auch weil die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben, wie zum Beispiel der Ablösungsprozess der Eltern oder die Berufsplanung, soziales Kommunizieren und Interagieren bedingen (vgl. ebd.).

In vielerlei Hinsicht steigern sich im jungen Erwachsenenalter ausserdem die Anforderungen und aufgrund des älteren Äusseren wird automatisch mehr von autistischen Personen erwartet (vgl. Rollett 2018: 200f.). Zu berücksichtigen gilt, dass autistische Jugendliche in ihrer Entwicklung zum Teil verzögert sind und Phasen der Entwicklung manchmal noch nachgeholt werden müssen (vgl. ebd.: 193). Um mit den neuen Herausforderungen umgehen zu können, ist eine

⁸ Das junge Erwachsenenalter beginnt nach der Vollendung des 18. Lebensjahres und beinhaltet in der Regel den Eintritt ins Erwerbsleben (vgl. Freund/Nikitin 2018: 267). Da der Übergang von der Phase der Adoleszenz (15-24 Jahre) zum jungen Erwachsenenalter kulturell bedingt nicht klar zu bestimmen ist, wird häufig auch von der sogenannten *Emerging Adulthood* (18-29 Jahre) gesprochen (vgl. ebd.: 269f.).

⁹ Entwicklungsaufgaben sind Themen, die für ein Individuum zu einem bestimmten Zeitpunkt besonders relevant sind und im Sinne einer gelungenen Entwicklung gemeistert werden müssen (vgl. Betscher-Ott et al. 2014: 443).

verständnisvolle Unterstützung notwendig, die autistische Jugendliche beim Aneignen neuer Verhaltensweisen unterstützt, angemessen fordert aber nicht überfordert und die betroffenen Jugendlichen vor allem nicht von der Unterstützung abhängig werden lässt (vgl. Rollett 2018: 191f.) Viele autistische Jugendliche werten ihre eigenen Fähigkeiten ab oder erkennen sie nicht, weshalb sie sich neuen Anforderungen eher ungern stellen (vgl. ebd.). Daher erscheint eine frühe Förderung der Selbständigkeit und eine Stärkung des Selbstwirksamkeitserleben im Hinblick auf die Teilhabe am Erwerbsleben für autistische Personen zentral (vgl. ebd.)

Mit dem beginnenden Erwachsenenalter können autistische Personen allem voran beim Trainieren von sogenannten *Schlüsselqualifikationen*¹⁰ unterstützt werden, wobei gerade das Stärken von prosozialem Verhalten und damit verbunden sozialen und kommunikativen Fähigkeiten für den Lebensbereich der Erwerbsarbeit relevant sind (vgl. Hartmann 2018: 119, vgl. Rollett 2018: 189). Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion sollten analysiert werden, um diese gemeinsam anzugehen und damit Betroffene durch gezielte Lernprozesse zu einem kompetenteren Umgang zu befähigen (vgl. Theunissen 2020: 209).

Konkrete und klare Unterstützungsangebote werden auch von Betroffenen immer häufiger gefordert (vgl. Hippler/Metzler 2018: 173-179). Idealerweise sollten diese jedoch unauffällig angelegt und dennoch wirksam sein (vgl. ebd.). Gerade der Einbezug einer konstanten Ansprechperson kann sich auszahlen, da sie auch vermittelnd über die autistischen Wahrnehmungs- und Verhaltensbesonderheiten aufklären und so zu mehr Verständnis im Umfeld der autistischen Person beitragen kann (vgl. ebd.: 173-176). Im Ausbildungs- oder Berufseinstieg hilft es vielen autistischen Personen, wenn bestimmte Arbeitsabläufe mehrfach wiederholt werden (vgl. Rollett/Kastner-Koller 2018: 59). Dabei ist es wichtig konstruktive Rückmeldungen zu geben, Geduld zu zeigen und ausreichend Zeit zu geben (vgl. ebd.). Gerade auch infrastrukturell lässt sich einiges anpassen: So können Räume so strukturiert werden, dass wenig Ablenkung droht, damit es autistischen Personen möglich ist, konzentriert zu arbeiten (vgl. Kastner-Koller 2018: 63f.).

3.7 Arbeit und Berufsintegration im Kontext von Autismus

Hinsichtlich der beruflichen Integration von autistischen Personen ist eine ressourcenorientierte Haltung unabdingbar (vgl. Wepil 2020: 150f.). Über das gesamte Spektrum hinweg können autistische Personen ausserordentliche Begabungen, Spezialinteressen und Fähigkeiten zeigen, die beruflich gesehen sehr wertvoll und dienlich sein können und daher zur Berufsintegration genutzt werden sollten (vgl. Boxberger 2020: 200-205, vgl. Hippler/Metzler 2018:

¹⁰ Der heutige dynamische Arbeitsmarkt bedingt sowohl Fachkompetenzen als auch Selbst- und Sozialkompetenzen, wie etwa die Fähigkeit zur Kooperation oder zur Flexibilität (vgl. Brater 2018: 10f.). Für die Schlüsselqualifikation zentral ist die Bildung einer Persönlichkeit, die sich «als Summe vieler psychologischer Eigenschaften und Fähigkeiten» versteht (Brater 2018: 10f.).

181, vgl. Theunissen 2020: 98f.). Gerade auch das Anknüpfen an Spezialinteressen kann für Betroffene motivierend sein (vgl. Rollett 2018: 184). Vorab sollen deshalb einige Fähigkeiten und Stärken aufgegriffen werden, die für das Autismus-Spektrum typisch erscheinen.

Viele autistische Personen verfügen über die Fähigkeit, einzelne Teilstücke eines Ganzen zu-erst wahrzunehmen, bevor sie ihre Aufmerksamkeit, wie die meisten nicht-autistischen Personen, auf das Gesamtbild richten (vgl. Girsberger 2020: 31f.). Durch das Zerlegen von Dingen und Situationen in Einzelteile, ist es autistischen Personen zum Teil möglich, diese abzuspeichern und wieder abzurufen (vgl. Theunissen 2020: 79). Des Weiteren haben Personen im Autismus-Spektrum oft einen guten Blick für Muster und Figuren, welche nicht unmittelbar sichtbar sind und profitieren dadurch auch von besonderen analytischen Kompetenzen (vgl. ebd.).

Auf bestimmten Sinneskanälen werden Reize besonders intensiv wahrgenommen, wobei es für manche autistische Personen schwer sein kann, sich von einem Sinneskanal zu lösen und beispielsweise von einer visuellen Reizwahrnehmung auf eine taktile Wahrnehmung überzugehen (vgl. Girsberger 2020: 31f.). Durch diese vermeintliche Schwäche sind manche autistischen Personen jedoch in der Lage, über längere Zeit dieselben Details zu fokussieren und Arbeiten mit grosser Exaktheit zu erledigen, bei welchen nicht-autistische Personen schnell die Konzentration verlieren würden (vgl. Girsberger 2020: 31f., vgl. Rollett 2018: 7f.).

Das autistische Denken und Wahrnehmen ist ausserdem oft geprägt von Systematik und Logik (vgl. Girsberger 2020: 49). Im Gegensatz zu nicht-autistischen Personen, schliessen autistische Personen nicht vom Allgemeinen auf das Einzelne, sondern betrachten zuerst Besonderheiten oder Details, um dann auf das Allgemeine zu schliessen (vgl. Theunissen 2020: 81). Gerade etwa für mechanische Berufe kann es von Vorteil sein, Details eher wahrzunehmen und Fehler oder Unterschiede schneller zu erkennen als Gemeinsamkeiten (vgl. ebd.: 87).

Durch das ausdauernde und engagierte Verfolgen besonderer Interessen, können sich einige autistische Personen für bestimmte Gebiete zu Expertinnen und Experten entwickeln, indem sie sich unter anderem ein grosses Fachwissen aneignen und dieses aufgrund der guten Lern- und Gedächtnisfähigkeit problemlos abrufen können (vgl. Girsberger 2020: 49, vgl. Theunissen 2020: 79-91).

Ebenfalls zeichnen sich viele autistische Personen durch ihre Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit aus (vgl. Theunissen 2020: 51f.). Nicht zu Letzt gibt es auch einige autistische Personen, die sehr kreativ sind (vgl. ebd.: 79). Das Denken in Bildern, Mustern, Formen und Strukturen kann autistischen Personen ebenso Vorteile in bestimmten Berufsbereichen verschaffen (vgl. ebd.: 88-91). Von hundert autistischen Personen sind bei rund zehn Personen

zudem spezielle und ausserordentliche Spezialbegabungen, so genannte *Inselbegabungen*, festzustellen (vgl. Kasper 2017: 18f.).

Die beschriebenen Fähigkeiten und Kompetenzen von autistischen Personen können für bestimmte Arbeitsbereiche sehr passend sein, weshalb die Chance, dass autistische Personen am ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen können, durchaus gegeben sein kann (vgl. Girsberger 2020: 33, vgl. Theunissen 2020: 86f.). Gerade Betroffene, die eher eine leichte Form¹¹ des Autismus-Spektrum aufweisen, werden in bestimmten Bereichen, wie etwa der Informationstechnik (IT), für ihre speziellen Fähigkeiten und Stärken geschätzt und daher auch bevorzugt eingestellt (vgl. Girsberger 2020: 92-95). Auch in anderen Branchen, etwa der wissenschaftlichen Forschung oder technischen Berufen, stehen Arbeitsplätze zur Verfügung, die sich für autistische Personen gut eignen können (vgl. ebd.). Es gibt bereits einzelne Firmen, die explizit nur autistische Personen beschäftigen (vgl. Girsberger 2020: 101f.).¹² Die Berufschancen sind aber auch stark vom wirtschaftlichen Nutzen der autistischen Fähigkeiten und Kompetenzen abhängig (vgl. Boxberger 2020: 205). Es wäre wünschenswert, wenn nebst der IT-Branche auch weitere Arbeitsfelder die Potentiale von autistischen Personen er- und anerkennen würden (vgl. ebd.: 200). Berufsbereiche, die eine hohe Anpassungsleistung abverlangen, wie dies zum Teil im Sozialen Berufsfeld der Fall ist, sind eher weniger für autistische Personen geeignet (vgl. Rollett 2018: 188). Unter angepassten Rahmenbedingungen können autistische Personen jedoch ihre Stärken zeigen und in hohem Masse leistungsfähig sein (vgl. Boxberger 2020: 193-197). Viele autistische Personen eignen sich im Verlauf ihrer Entwicklung ebenfalls eigene funktional hilfreiche Bewältigungsstrategien an, was als weitere Stärke betrachtet werden kann (vgl. Theunissen 2020: 219f.). Trotzdem entscheiden sich manche autistische Personen aber explizit gegen eine soziale Eingliederung in der Gesamtgesellschaft und pflegen lieber gemeinsam mit anderen Autismus-Betroffenen eine eigene Kultur, was ein Kooperieren mit Personen ausserhalb des eigenen Kulturkreises und damit verbunden auch die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt, erschweren kann (vgl. ebd.: 57).

Trotz der beschriebenen Stärken von autistischen Personen ist der allgemeine Arbeitsmarkt bislang wenig bis gar nicht dafür ausgelegt, dass Betroffene daran kompetent teilhaben könnten. Je stärker die autistischen Verhaltensbesonderheiten zu Tage treten und je weniger Copingstrategien Betroffene hinsichtlich des Umgangs mit Stress zur Verfügung haben, desto

¹¹ Wenn von einer *leichten* oder *milden* Form des Autismus-Spektrum gesprochen wird, dann meint dies, dass die autistischen Verhaltensbesonderheiten- und Merkmale weniger stark ausgeprägt auftreten und daher unauffälliger sind. Wichtig ist dabei zu erwähnen, dass der Leidensdruck für Betroffene, trotz leichter Ausprägung durchaus sehr gross sein kann und in der Teilhabe grössere Schwierigkeiten auftauchen können (vgl. Girsberger 2020: 36).

¹² Siehe bspw. das schweizerische IT-Beratungsunternehmen *auticon* (vgl. <https://auticon.ch/unternehmen/>)

unwahrscheinlicher wird die kompetente Teilhabe am Arbeitsmarkt ausserhalb eines geschützten Rahmens (vgl. Theunissen 2020: 232f.). «Nur eine Minderheit der erwachsenen Personen lebt selbständig und arbeitet unabhängig. Dabei handelt es sich eher um Betroffene mit sehr guten intellektuellen und sprachlichen Fähigkeiten, die für sich eine Nische finden konnten, welche ihren speziellen Interessen und Fähigkeiten entspricht.» (American Psychiatric Association 2018: 72) Nach wie vor sind Platzierungen in Sondersettings gang und gäbe: Eine Erhebung aus dem Jahr 2012 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Autismus-Betroffenen in der Schweiz bis anhin in geschützten Arbeitsbereichen tätig sind, und dass sich die Begleitung hinsichtlich der beruflichen Integration schwierig gestaltet und unzureichend sei (vgl. Eckert 2015: 60f.).

Die Berufsausbildung sowie der Berufseinstieg bringen hohe Anforderungen mit sich, die für autistische Personen nicht selten stark stressinduzierend sind (vgl. Schmidt 2020: 169f.). Das Erleben von Stress, kann dabei die Funktionalität von autistischen Personen beeinträchtigen (vgl. Girsberger 2020: 34). Aufgrund der durchschnittlich bis hohen Intelligenz und Sprachkompetenz können gerade Betroffene mit einer leichten Ausprägung des Autismus-Spektrums in der Erwerbsarbeit in Spannungsfelder geraten, da Aussenstehende aufgrund des kompetenten Auftretens entsprechend bestimmte soziale und berufliche Anforderungen und Erwartungen an sie stellen (vgl. Heuer 2020: 175, vgl. Hippler/Metzler 2018: 174). Ist das Umfeld nicht über das Autismus-Spektrum von Betroffenen aufgeklärt, dann fehlt häufig das Verständnis für die besonderen autistischen Verhaltensweisen (vgl. Hippler/Metzler 2018: 174).

Die Teilhabe am Arbeitsleben kann ausserdem schwierig sein, weil eigene Regel- und Ordnungssysteme zum Teil nur noch bedingt implementierbar sind und Abläufe nur begrenzt eigenständig beeinflusst werden können (vgl. Drenkhahn/Heuer 2020: 139). «Vielen autistischen Menschen gelingt daher trotz formal guter beruflicher Qualifikation der Einstieg in die Arbeitswelt nicht oder sie sind weit unter ihrem formalen Qualifikationsniveau beschäftigt.» (Drenkhahn/Heuer 2020: 139)

Eine freundliche und wohlgesinnte Führungshaltung von Arbeitgebenden, genügend Einarbeitungszeit sowie das Anbieten von Unterstützung, kann sich allerdings positiv auf die berufliche Eingliederung von autistischen Personen auswirken (vgl. Rollett 2018: 184-189).

Heute erfolgt der Berufseinstieg für viele junge Erwachsene deutlich später, als dies früher der Fall war. Dies kann Menschen im Autismus-Spektrum zudem entgegenkommen, da die Bewältigung zahlreicher Entwicklungsaufgaben bei autistischen Personen mehr Zeit in Anspruch nehmen kann, als es bei nicht-autistischen Personen der Fall ist (vgl. Rollett 2018: 200f., vgl. Theunissen 2020: 13).

Für eine erfolgreiche berufliche Integration lohnt es sich, autistische Personen bereits in der Schulzeit im Hinblick auf die Berufsausbildung und den Berufseinstieg zu unterstützen und konstant zu begleiten. Idealerweise begleitet dieselbe Vertrauensperson die autistische Person auch in der Ausbildungszeit (vgl. ebd.: 188). Zentral dabei sind die Zukunftsvisionen, Träume und Wünsche von Betroffenen. Autistische Personen sollen für sich bedeutsame Ziele verfolgen können, wobei aber auch beachtet werden sollte, dass die gesetzten Ziele realistisch und machbar sind, um Frustrationsprozesse zu vermeiden (vgl. Rollett 2018: 184-187).

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Autismus hat gezeigt, dass autistische Personen nicht per se beeinträchtigt sind. Ganz klar können insbesondere im sozialen Kommunizieren und Interagieren Beeinträchtigungen auftreten, die auf bestehende Funktionsstörungen, respektive Wahrnehmungsbesonderheiten, zurückzuführen sind. Die Gesellschaft als Kontextfaktor und die Arbeitswelt als Teilhabort erscheinen bislang unzureichend ausgelegt, damit Personen im Autismus-Spektrum kompetent teilhaben könnten. Ob das Konzept Supported Employment dahingehend eine Chance für autistische Personen ist, wird im Schlussteil diskutiert. Zu diesem Zweck wird im letzten Kapitel des Hauptteils das Konzept Supported Employment aufgegriffen und vertieft thematisiert.

4 Das Konzept Supported Employment (SE)

Supported Employment Schweiz (SES) (2019: 1) definiert das Konzept Supported Employment (SE) als «ein wertebasiertes und personenzentriertes Handlungskonzept zur Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes». Seinen Ursprung findet SE in den Vereinigten Staaten, wo der Ansatz im Verlauf der siebziger Jahre im Zuge der Selbsthilfebewegung entstanden und seit Mitte der Achtziger Jahre gesetzlich verankert ist (vgl. Doose 2012: 183f.). Im europäischen Raum wurde SE seit den neunziger Jahren rezipiert und allem voran auch durch diverse Projektarbeiten¹³ verbreitet (vgl. ebd.: 192f.). Während in den meisten europäischen Ländern bereits eine gesetzliche Verordnung bestand und SE relativ schnell expandieren konnte, stand die Schweiz auch in den Nullerjahren noch in ihren Anfängen (vgl. ebd.: 194). Denn erst im Jahr 2008 wurde der Verein Supported Employment Schweiz gegründet, der heute Teil des europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) ist (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 4). Es ist aber hervorzuheben, dass in der Schweiz bereits in den achtziger Jahren Programme zur beruflichen Integration durchgeführt wurden, die die Leitgedanken von SE aufnahmen, jedoch nicht unter dem Ausdruck Supported Employment bekannt waren (vgl. Rüst 2017: 5, vgl. Schaufelberger 2013: 28f.).¹⁴

Konzipiert wurde SE für Menschen mit Lernschwierigkeiten und kognitiven Beeinträchtigungen, die als schwer integrierbar galten (vgl. Doose 2012: 183f.). SE bewies sich bald als erfolgreiches Konzept zur Arbeitsintegration, weshalb früh eine Expansion des Ansatzes auf weitere Zielgruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt folgte, wie etwa Personen mit psychischen Beeinträchtigungsformen und später ebenfalls Personen in unterschiedlichen sozialen Problemlagen (vgl. Rüst 2017: 3, vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 2-8).

In den folgenden Unterkapiteln wird ausführlicher auf das Konzept von SE eingegangen. Zunächst soll thematisiert werden wie das Konzept im Feld der Schweizer Arbeitsintegration finanziert wird und verortet werden kann (➤ 4.1). Danach wird im Kapitel 4.2 auf den Grundgedanken, die Philosophie sowie den Theorie- und Wertebezug von SE eingegangen. Die zentralen Elemente des Konzepts werden im Abschnitt 4.3 aufgezeigt. Schliesslich werden die Prozessphasen (➤ 4.4) sowie das Konzept Supported Education (SEdu) (➤ 4.5) beschrieben

¹³ Wie beispielsweise das irische Projekt *Open-Road* oder das deutsche Projekt *Jobwärts* (vgl. Doose 2012: 192f.).

¹⁴ Etwa das schweizerische Möbel-Unternehmen Pfister, dass sich 1981 dazu entschloss, Arbeitsplätze für Menschen mit Psychiatrieerfahrung zu schaffen, die leistungsentsprechend und z.T. ergänzend zu einer Invalidenrente entlohnt wurden (vgl. Schaufelberger 2013: 29).

und zum Schluss aufgezeigt, welchen Gewinn Supported Employment im Kontext von Beeinträchtigung mit sich bringen kann und welche Herausforderungen und Schwierigkeiten dennoch bestehen (➤ 4.6).

4.1 Das Konzept im Feld der Arbeitsintegration der Schweiz

Die schweizerischen Angebote der Behindertenhilfe erlebten in den letzten Jahren grössere Veränderungen, sei es aufgrund der Neuerungen in der Invalidenversicherung (IV), dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG), dem allgemeinen Wandel hinsichtlich der Demografie und der Erwerbsarbeit, der Anerkennung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) oder dem Engagement von Betroffenen (vgl. Rauser-Schiffke 2016: 1). Die Änderungen in der Ausgestaltung der IV in den Jahren 2003, 2007 und 2012 hatten zur Folge, dass sich die berufliche Eingliederung zum Aufgabenschwerpunkt der IV entwickelte (vgl. ebd.). Seither werden Invalidenrenten durch einen starken Druck zur beruflichen Reintegration und aufgrund finanzieller Kürzungen viel seltener gesprochen (vgl. Schaufelberger 2013: 12f.). Stattdessen werden vermehrt aktivierende Massnahmen zur Berufsintegration getroffen (vgl. ebd.). Seit den letzten zehn Jahren erlebte Supported Employment (SE) daher auch in der Schweiz aufgrund der erwähnten Veränderungen mehr Beachtung, wobei bereits vorhandene Arbeitsintegrationsangebote erweitert oder durch SE ausgetauscht wurden (vgl. ebd.: 66f.). Mittlerweile ist SE in der Schweiz als evidenz-basiertes Konzept zur Arbeitsintegration anerkannt (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 1-4).

In erster Linie wird SE im Rahmen der IV finanziert, bei welcher die Zielgruppe Menschen mit einer körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigung umfasst (vgl. Schaufelberger 2013: 52). Im Zentrum steht dabei das Erhalten eines Arbeitsverhältnisses oder die Rückkehr an eine Arbeitsstelle, die berufliche Eingliederung vor einer Berentung, das Überwinden einer bestehenden Rente, sowie das Absolvieren einer beruflichen Ausbildung im Rahmen von Supported Education (➤ 4.5) (vgl. ebd.). Da die Schweiz föderalistisch strukturiert ist, sind die kantonalen IV-Stellen unterschiedlich gegliedert und handeln nicht nach einheitlichen Gesetzesgrundlagen (vgl. ebd.). Zum Teil gibt es IV-Stellen, die SE selbst umsetzen, manchmal werden auch externe Stellen einbezogen (vgl. ebd.). Nebst der IV wird SE teils auch von der Unfallversicherung (UVG), der Krankentaggeldversicherung (KTG) und der Krankenkasse, sowie der Pensionskasse finanziert (vgl. ebd.). Je nachdem beteiligen sich auch kantonale Ämter für Berufsintegration oder Behindertenhilfe an der Finanzierung (vgl. ebd.). Auch in der Sozialhilfe oder der Arbeitslosenversicherung werden Massnahmen zur beruflichen Integration angeboten, wobei sich die meisten Massnahmen noch nicht am Konzept SE orientieren (vgl. ebd.: 53f.). Selten ist SE aber der alleinige Tätigkeitsbereich der finanzierenden Institutionen (vgl. ebd.: 57). Anders als in anderen europäischen Ländern, wie beispielsweise Deutschland,

findet SE in der Schweiz bislang keine gesetzliche Verankerung, wodurch auch kein rechtlicher Anspruch besteht (vgl. ebd.). Unterstützungsmöglichkeiten sind demzufolge innerhalb der Bedingungen der verschiedenen Sozialversicherungsleistungen möglich, jedoch häufig begrenzt (vgl. ebd.).

In der Schweiz wird im Gegensatz zu Deutschland, nicht der Begriff *Unterstützte Beschäftigung* gebraucht, sondern der englische Begriff Supported Employment bevorzugt, da der Begriff *Beschäftigung* schnell mit dem zweiten, geschützten Arbeitsmarkt assoziiert wird (vgl. ebd.: 25). Ebenso hat sich die Begrifflichkeit *Job Coaching* fälschlicherweise als synonyme Verwendung zum Supported Employment verbreitet (vgl. ebd.). *Job Coaching* wird zum Teil analog zum Ansatz des Supported Employment verwendet oder wie eigentlich gedacht, als eine Methode des Konzeptes, welche nach Vermittlung eines Arbeitsplatzes zum Zuge kommt (vgl. Rüst 2017: 1f., vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 113). Als *Job Coach* bezeichnet man in der Schweiz oft die Person, die SE umsetzt (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 113). In der vorliegenden Arbeit wird analog zum Job Coach von der Supported Employment Fachperson (SE-Fachperson) gesprochen.

4.2 Grundgedanke, Philosophie, Theorie- und Wertebezug

Das Konzept Supported Employment (SE) strebt eine Gesellschaft an, die von Inklusion gekennzeichnet ist und in welcher Menschen mit einer Beeinträchtigung oder anderen sozialen Problemstellungen bei angepassten Aufgabenbereichen und Rahmenbedingungen sowie bei geeigneter Unterstützung diskriminierungsfrei am Erwerbsleben teilnehmen und teilhaben können (vgl. Supported Employment Schweiz: 2019: 1-4). Die Diversität und das Miteinander von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung soll zum Normalzustand werden, wobei ein besonderer Unterstützungsbedarf nicht zur Schubladisierung von Betroffenen führen darf (vgl. Schaufelberger 2013: 23). Damit verfolgt das Konzept grundlegende Werte, die sich auch in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) wiederfinden lassen (vgl. Dose 2012: 135f.). Der Ansatz hat zum Ziel, dass das in der UN-BRK festgehaltene Recht auf Arbeit ermöglicht und umgesetzt werden kann (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 10). Das Paradigma der Inklusion und die chancengleiche, barrierefreie Teilhabe an der Erwerbsarbeit, sowie Selbstbestimmung und Empowerment stellen dabei wichtige Orientierungswerte von SE dar (vgl. Dose 2012: 135f.). Die Unterstützung soll möglichst personalisiert, beweglich und auf den unmittelbaren Lebensraum von Individuen bezogen, erfolgen (vgl. ebd.). Das Konzept berücksichtigt ebenso die Diversität von Menschen mit einer Beeinträchtigung (vgl. ebd.: 136). Daher richtet sich die Unterstützung nicht nach der Form der Beeinträchtigung, sondern nach den individuellen Kompetenzen, Wünschen, Zielen und Motiven von Betroffenen (vgl. ebd.). Alle Menschen, egal ob mit oder ohne Beeinträchtigung haben Ressourcen, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt wertvoll und nützlich sind (vgl. ebd.: 137).

Nicht Menschen mit einer Beeinträchtigung haben Fehler, sondern die gesellschaftlichen Strukturen sind häufig unpassend oder ungenügend ausgestaltet (vgl. ebd.: 139). Daher nimmt SE auch die strukturellen Begebenheiten in den Blick und betrachtet diese kritisch (vgl. Schaufelberger 2013: 23). Auf der Basis von Vertrauen, Respekt und Anerkennung, beachtet und nutzt der Ansatz SE die Ressourcen ihrer Klientel und zielt auf die Steigerung der Lebensqualität von Betroffenen ab, indem die Bedürfnisse nach Sicherheit und sozialen Beziehungen, persönlicher Weiterentwicklung sowie sozialer Anerkennung berücksichtigt werden (vgl. ebd.). SE will Erfahrungs- und Entscheidungsräume schaffen, unterstützt und informiert ihre Klientel verständlich und klar, so dass diese im Sinne des Empowerments selbst bestimmen und entscheiden können (vgl. ebd.). SE ist daher nicht einfach nur als Angebot der Arbeitsvermittlung zu betrachten, sondern als Konzept, das Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen dazu befähigt, sich im Bereich der Arbeit zu verwirklichen, eigene Entscheidungen zu treffen und dadurch auch die eigene Identität zu entfalten (vgl. Theunissen 2013: 277). Im Fokus steht die Partizipation am allgemeinen Arbeitsmarkt. SE zielt daher mit der Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung nicht darauf ab, Sozialleistungen einzusparen oder IV-Renten abzuwehren (vgl. Schaufelberger 2013: 21).

Das Konzept SE bezieht sich nicht explizit auf eine bestimmte theoretische Grundlage (vgl. ebd.: 30-33). Ebenso lässt sich sagen, dass SE eher praxisnah statt theorie- und wissenschaftsgebunden arbeitet, wobei jedoch verschiedene theoretische Aspekte und Ansätze, wie beispielsweise der Ansatz des Empowerments, in die Konzeptualisierung von SE einfließen (vgl. ebd.). Besonders bedeutsam ist der Personenzentrierte Ansatz, dessen Grundlegungen sich im gesamten Konzept widerspiegeln (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 14f.). Das Verständnis von Behinderung und Krankheit wird als Zusammenspiel vom Individuum mit seinen psychischen, biologischen und sozialen Dispositionen einerseits, und der Interaktion mit seiner Umwelt andererseits, verstanden (vgl. Schaufelberger 2013: 30-33). Auch systemische Ansätze fließen in die Konzeptualisierung des SE mit ein: Welche Systeme sind für ein Individuum entwicklungsdienlich? Welche Bedeutung haben System-Wechsel und welche Rolle spielt dabei das Soziale Netzwerk eines Individuums? (vgl. ebd.). Da Arbeitslosigkeit häufig auch ein Grund für Stigmatisierung und Etikettierung ist, bezieht der Ansatz von SE auch die gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsarbeit mit ein (vgl. ebd.). In der Umsetzung von SE wird bevorzugt mit der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung (PZP) gearbeitet (vgl. ebd.: 95). Da die Methode der PZP der Wertebasis von SE sehr nahesteht, wird die Implementierung der Methode für die Umsetzung empfohlen (vgl. Doose 2012: 145). Das Ziel der PZP besteht im Wesentlichen darin, der planenden Person die notwendige Unterstützung zu bieten, um bedeutsame Zukunftsziele und Wünsche (z.B. in Arbeit, Wohnen und Freizeit) zu erreichen und ihre Lebensqualität zu verbessern (vgl. ebd.: 147f.)

4.3 Die zentralen Elemente von Supported Employment

Die Arbeitsvermittlung im Konzept Supported Employment (SE) fokussiert den ersten Arbeitsmarkt, da Sondereinrichtungen nicht dem Verständnis einer normalisierten Teilhabe entsprechen würden (vgl. Doose 2012: 135f.). Normalisierung und damit verbunden der Leitgedanke der Inklusion sind daher wichtige Ziele des Konzepts, wobei Inklusion im Rahmen von SE bedeutet, dass das Arbeitsleben in allen Belangen normalisiert strukturiert ist und Menschen mit einer Beeinträchtigung gemeinsam mit nicht-beeinträchtigten Personen arbeiten können (vgl. Doose 2012: 136f.). Neben dem Zugang zu Arbeit, stellt auch das langfristige Erhalten einer Arbeitsstelle ein wichtiges Ziel von SE dar (vgl. Schaufelberger 2013: 21).

Angestellte, die durch SE vermittelt wurden, sollen für ihre Arbeit zu regulären Konditionen entlohnt werden (vgl. Doose 2012: 136f.) und Aufgaben ausführen können, die auch von Menschen ohne Beeinträchtigung erledigt werden (vgl. Theunissen 2013: 272). Entlohnt werden all jene Personen, die eine gesellschaftlich anerkannte Leistung erbringen (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 3). Deshalb ist die bezahlte Erwerbsarbeit hinsichtlich einer normalisierten gesellschaftlichen Teilhabe für das Konzept von hoher Relevanz (vgl. ebd.).

Es gilt der Leitsatz *first place, then train* «erst platzieren, dann qualifizieren» (Doose 2012: 137f.). Im Gegensatz zu herkömmlichen Konzepten der beruflichen Eingliederung, sollen Arbeitnehmende unter realen Anstellungsbedingungen die geforderten Kompetenzen und Fähigkeiten erlernen und trainieren können (vgl. ebd.). Damit soll ein besseres Lernen ermöglicht, und vermieden werden, dass Arbeitnehmende Gelerntes nicht auf die anzutretende Stelle übertragen können (vgl. ebd.). Damit unterscheidet sich SE im Wesentlichen auch zu beruflichen Integrationsmassnahmen der schweizerischen Invaliden- und Arbeitslosenversicherung sowie der Sozialhilfe, wo zuerst geschaut wird, was die arbeitssuchende Person können muss, um die Ansprüche der Unternehmung zu erfüllen (vgl. Schaufelberger 2013: 22f.). SE möchte mit der unmittelbaren Vermittlung vermeiden, dass stellensuchende Personen vom einen Berufsintegrationsprogramm zum nächsten Programm springen, ohne dem realen Arbeitsmarkt dabei näher gekommen zu sein (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 13f.).

SE ist konzipiert für alle Menschen mit einer Beeinträchtigungsform, unabhängig von der Ausprägung und dem Schweregrad der Beeinträchtigung (vgl. Doose 2012: 137f.). Insbesondere richtet sich SE auch an Menschen, die als schwer beeinträchtigt gelten und die dadurch auf eine besonders intensive und individuelle Unterstützung angewiesen sind (vgl. ebd.). Das Konzept geht davon aus, dass im Grundsatz alle Menschen motiviert sind, um auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein, weshalb auch niemand von der Dienstleistung ausgeschlossen werden sollte (*no exclusion*) (vgl. Rüst 2017: 2, vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 12).

Die gebotene Unterstützung ist beweglich und persönlich gestaltet (vgl. Doose 2012: 137f.). Die Unterstützung umfasst alles, was für eine gelungene berufliche Integration dienlich ist, was zum Beispiel auch das Einüben des Pendelns beinhalten kann (vgl. ebd.). Die Dauer der Unterstützungsleistung ist dabei nicht begrenzt und ist darum individuell auszurichten (vgl. ebd.: 138). Eine Unterstützung kann so zum Beispiel nur zum Anfang benötigt werden, periodisch oder dauerhaft angelegt sein (vgl. ebd.). SE will es Menschen mit einer Beeinträchtigung hinsichtlich der Arbeitswelt ermöglichen, aus verschiedenen Optionen auszuwählen und eigene Entscheidungen treffen zu können (vgl. ebd.). Durch das Konzept sollen Menschen mit einer Beeinträchtigung Entscheidungsmöglichkeiten erhalten und nicht lediglich die Option einer Beschäftigung im geschützten Rahmen (vgl. Schaufelberger 2013: 21). Dabei ist es zentral, dass stellensuchende Personen den Prozess von Supported Employment selbst mitgestalten, mitsteuern und mitbestimmen (*customer driven*) (vgl. Rüst 2017: 2).

4.4 Die Prozessschritte von Supported Employment

Supported Employment (SE) kennzeichnet sich durch einen beweglichen, methodisch geleiteten Prozess mit idealtypischen Etappen (vgl. Doose 2012: 140). In vielen deutschsprachigen Literaturen zum SE ist der eigentliche Prozess als solches nur unklar beschrieben (vgl. ebd.) und je nach Autor in unterschiedliche Phasen gegliedert (vgl. Schaufelberger 2013: 26f.). Während der Europäische Dachverband für Supported Employment (EUSE), dem auch Supported Employment Schweiz folgt, den Prozess in fünf Schritte gliedert (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 10), beschreibt Doose (2012: 140) den Prozess in den folgenden Schritten:

1. Orientierung und Beauftragung
2. Individuelle Berufsplanung mit der Erstellung eines beruflichen Profils
3. Individuelle Arbeitsplatzakquisition und Arbeitsplatzentwicklung – Unterstützung der Suche eines Arbeitsplatzes
4. Vorbereitung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung
5. Job Coaching – Unterstützung der Einarbeitung, der betrieblichen Integration und ggf. der Qualifizierung am Arbeitsplatz
6. Berufsbegleitung, ggf. Krisenintervention, erneutes Job Coaching und Arbeitsassistenz

Im Folgenden sollen die modellhaften Phasen und Elemente des Ansatzes angelehnt an Doose und Supported Employment Schweiz genauer beschrieben und durch die Erkenntnisse weiterer Autoren ergänzt werden.

Schritt 1: «Orientierung und Beauftragung» (Doose 2012: 141f.). Hier sollen potenzielle Adressatinnen und Adressaten transparent und verständlich informiert werden (vgl. ebd.: 141). Wesentliche Bestandteile dieser ersten Phase sind der Erstkontakt zur stellensuchenden Person sowie das Vereinbaren und Führen eines Erstgespräches, in welchem eine erste Einschätzung der Situation mit einer allfälligen Zielvereinbarung erfolgt (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 61-64). Im Schritt der Orientierung und Beauftragung soll ausserdem eine grundlegende Basis für eine erfolgreiche Arbeitsbeziehung gelegt werden (vgl. ebd.). Für die

Beauftragung zentral, ist der Wunsch nach einem Job im ersten Arbeitsmarkt (vgl. Schaufelberger 2013: 82). Die Absicht, am Erwerbsleben teilhaben zu wollen, kann jedoch aufgrund von schlechten Erlebnissen oder Befürchtungen von Widersprüchen geprägt sein (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2). Gerade deshalb sind verständliche Informationen über die Dienstleistung von SE unabdingbar, damit sich die stellensuchende Person informiert für oder gegen das Angebot entscheiden kann (vgl. ebd.: 2). Kommt es zur Beauftragung, geht es in einer ersten Situationserfassung darum, gemeinsam die gemachten Erfahrungen der stellensuchenden Person in früheren Arbeits- und Beschäftigungssituationen, ihre Kompetenzen, ihre Interessen sowie persönliche Wünsche und Ziele aufzugreifen (vgl. Doose 2012: 141). Mit diesem ersten Schritt soll eine Vereinbarung für die berufliche Integration erarbeitet werden. Darin wird festgehalten, was die Ziele der stellensuchenden Person sind, welche Unterstützung zur Erreichung der Ziele von welchen Parteien gefordert ist und welche Wirkung erreicht werden soll (vgl. ebd.: 142). In der Phase der Orientierung und Beauftragung ist es wichtig, die Niederschwelligkeit des Angebots zu gewährleisten, was bedeuten kann, dass es nicht zuerst eine Beantragung bei einem Amt braucht, um Zugang zur Dienstleistung von SE zu erhalten (vgl. ebd.: 141). Die Gewährleistung eines niederschweligen Zugangs ist aber zum Teil erschwert und es muss berücksichtigt werden, wie die Klientel zur Dienstleistung findet, ob die Inanspruchnahme von Seiten der Klientel erwünscht oder beispielsweise amtlich angeordnet ist (vgl. Schaufelberger 2013: 82). Dies ist auch wesentlich, um zu eruieren, wer am Prozess beteiligt ist, was erwartet wird, welche Pflichten und Ansprüche an die arbeitssuchende Person gestellt werden und vor allem auch, wer die Leistung finanziert (vgl. Schaufelberger 2013: 83).

Schritt 2: *«Individuelle Berufsplanung mit der Erstellung eines beruflichen Profils»* (Doose 2012: 143f.). Hier wird genauer auf die Ziele, Wünsche, Interessen und Bedürfnisse der stellensuchenden Person hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit eingegangen (vgl. Doose 2012 143f.). Konkret geht es darum, zunächst Angaben zu generieren, die bezüglich der beruflichen Integration wichtig sind (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 68). Im gemeinsamen Dialog werden die Kompetenzen und Ressourcen der stellensuchenden Person erkundet (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2). Auch berufliche Vorerfahrungen sowie frühere Unternehmungen zur beruflichen Integration werden einbezogen (vgl. Schaufelberger 2013: 89f.). Ebenso wird analysiert, worin der konkrete Unterstützungsbedarf besteht und welche Personen im sozialen Netzwerk der stellensuchenden Person allenfalls auch unterstützend wirken könnten (vgl. Doose 2012: 143). Die stellensuchende Person wird von der SE-Fachperson dabei unterstützt, die eigenen Berufsaussichten sowie mögliche Erschwernisse zu erörtern und einzuschätzen, um sich greifbare Zielsetzungen machen zu können (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 17). Schaufelberger betont, dass es besonders wichtig sei, die

weiteren Lebensbereiche der Person einzubeziehen, da diese sich auch auf die Erwerbsarbeit auswirken können (vgl. Schaufelberger 2013: 90f.). Zukunftsgerichtet werden die Stärken, Interessen und Fähigkeiten der stellensuchenden Person fokussiert, wobei erlebte Schwierigkeiten eher in den Hintergrund treten (vgl. Doose 2012: 143). Allerdings können auch mögliche Barrieren der beruflichen Integration thematisiert und besprochen werden, wie diese zu überwinden sein könnten (vgl. ebd.: 144). Die aktuelle Befindlichkeit und der Umgang mit einer Beeinträchtigung stellen für Schaufelberger ebenfalls wichtige Gesprächsthemen dar (vgl. Schaufelberger 2013: 89f.). Die Einschätzung wird fortlaufend durch neue Informationen gespeist (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2). Aufgrund des erarbeiteten Profils soll die stellensuchende Person in der Lage sein, für sich eine Entscheidung zu treffen, die auch realitätsnah erscheint (vgl. ebd.).

Um das berufliche Profil zu erstellen lohnt es sich, verschiedene Personen aus dem sozialen oder beruflichen Milieu der stellensuchenden Person, einzubeziehen, um so unterschiedlichste Inputs und Perspektiven zu generieren (vgl. ebd.: 144). Der Einbezug des sozialen Kontextes stellt ein wichtiger Faktor für eine nachhaltige berufliche Integration dar, gerade auch beim Übergang von Schule zur Berufsausbildung (vgl. ebd.: 146). Die Erstellung des beruflichen Profils soll kein festgesetztes Verfahren darstellen, sondern so beweglich sein, dass die individuellen beruflichen Zukunftsaussichten der stellensuchenden Person im Zentrum stehen (vgl. ebd.: 144). Praktika oder Schnupperwochen können hinsichtlich der Zukunftsvision wertvoll sein, da dadurch auch der effektive Unterstützungsbedarf besser eingeschätzt werden kann (vgl. ebd.: 145). Ebenso können sich gerade auch Personen ohne berufliche Erfahrung bewusst machen, was ihnen entspricht oder eben nicht und eigene Erfahrungen machen, auf welche sie sich auch in potenziellen Bewerbungsverfahren beziehen können (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 21). Auf zu lange, ziellose und unbezahlte Praktika sollte jedoch verzichtet werden (vgl. Schaufelberger 2013: 94). Wichtig ist es, grosse Differenzen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung abzuklären (vgl. ebd.). Gerade auch bei unrealistischen Berufszielen bietet eine Schnupperwoche arbeitssuchenden Personen die Gelegenheit, eigene Erfahrungen zu machen (vgl. ebd.: 93). Neben Interviews, Arbeitserprobungen, Beobachtungen und dem Einbezug von Dritten, kann auch ein Aktenstudium oder die Anwendung verschiedener Testverfahren für die Berufsprofil-Erstellung sinnvoll sein (vgl. ebd.: 90f.). Das Berufsprofil sollte in jedem Fall mit Beizug unterschiedlicher Methoden verständlich visualisiert werden (vgl. ebd.). Das daraus resultierende berufliche Profil dient als Basis für die Arbeitsplatzsuche und soll für eine möglichst gute Passung zwischen der stellensuchenden Person und der arbeitgebenden Unternehmung sorgen (vgl. Doose 2012: 143). Im Allgemeinen ist im Prozess darauf zu achten, dass nichts ohne die aktive Beteiligung und Zustimmung der stellensuchenden Person passiert (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 17). Die

Erstellung des Berufsprofils stellt ein fortlaufender Prozess dar, wobei alle erhobenen Informationen für das Finden und Erhalten einer Anstellung dienlich sein müssen (vgl. Schaufelberger 2013: 90f.). Der Prozessschritt mündet in der Erstellung eines Aktionsplans, der anhand des persönlichen Berufsprofils festhält, welche Schritte, zu welchem Zeitpunkt, von welchen Beteiligten umgesetzt werden, um die gesetzten Ziele zu erreichen (vgl. Doose 2012: 144).

Schritt 3: «*Individuelle Arbeitsplatzakquisition und Arbeitsplatzentwicklung – Unterstützung der Suche eines Arbeitsplatzes*» (Doose 2012: 150). Vielfach wird nicht nach bestehenden freien Arbeitsstellen gesucht, sondern neue Stellen werden gemeinsam mit potenziellen Arbeitgebenden erschaffen (vgl. ebd.). Dadurch zählen auch Arbeitgebende gewissermassen zur Kundschaft von SE, denn die SE-Fachperson achtet darauf, dass der zukünftige Arbeitsplatz möglichst gut zur arbeitnehmenden Person und deren Profil passt und umgekehrt (vgl. ebd.). Von einem starren Festhalten an bestimmten beruflichen Bezeichnungen mit bestimmten, festgelegten Aufgabenprofilen wird abgeraten (vgl. ebd.: 155). Die Erschaffung von angepassten und dem Berufsprofil von potenziellen Arbeitnehmenden entsprechenden Stellen, kann für eine Unternehmung unter Umständen sogar günstiger ausfallen (vgl. ebd.). *Job Carving* ist der Überbegriff für das Massschneidern, respektive Aufbauen einer neuen Stelle, wobei zwischen vier Kategorien der Stellenanpassung unterschieden wird: *job stripping* (Auslassen von bestimmten Tätigkeiten), *job enrichment* (Erweitern von Aufgabenbereichen), *job sampling* (Zusammennehmen unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche) und *job creation* (Kreieren einer Stelle mit neuen Aufgabenbereichen) (vgl. Doose 2012: 156, vgl. Schaufelberger 2013: 96). Werden Stellen nach den oben genannten Verfahren geschaffen, muss in jedem Fall berücksichtigt werden, dass es Spielräume gibt, um sich beruflich weiterzuentwickeln, so wie es in der normalisierten Arbeitswelt in der Regel auch gegeben ist (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 24).

Die stellensuchende Person selbst oder die jeweilige SE-Fachperson können nach entsprechenden Stellen suchen (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2). Um eine Wettbewerbssituation zu vermeiden, suchen SE-Fachpersonen passende Stellen vorzugsweise auf dem verborgenen Stellenmarkt, was bedeutet, dass Stellen gesucht werden, die nicht öffentlich ausgeschrieben werden (vgl. Doose 2012: 151).

Bei der Arbeitsplatzsuche kann die persönliche Einstellung von Arbeitgebenden etwa durch wirtschaftliche Aspekte oder Unwissen über Menschen mit einer Beeinträchtigung eine mögliche Barriere darstellen (vgl. Doose 2012: 151-153). Folgende Aspekte sind wichtig, um diesen Barrieren zu begegnen: 1) ein gut aufgestelltes Marketing der SE-Fachperson sowie 2) branchenspezifisches Grundwissen und die Kenntnis über die Betriebskultur von Seiten der SE-Fachperson, 3) die Kontakt- und Netzwerkpflge zwischen dem Unternehmen und der SE-Fachperson, 4) ein persönliches Treffen aller Beteiligten, um mögliche Skrupel aufzufangen

und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen und 5) das Absolvieren eines Praktikums der stellensuchenden Person, um sich gegenseitig kennenzulernen (vgl. Doose 2012: 151-154, vgl. Schaufelberger 2013: 98-100, vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 85f.).

Nebst dem Netzwerk der SE-Fachperson ist auch jenes der stellensuchenden Person von Bedeutung und sollte so gut wie möglich einbezogen werden. So können beispielsweise informelle Kontakte geknüpft werden, die für die Arbeitssuche und Arbeitsplatzentwicklung nützlich sein können (vgl. Schaufelberger 2013: 98). Supported Employment Schweiz plädiert dafür, nebst dem informellen Weg auch auf dem formalen Weg, mittels Bewerbungs- und Vorstellungsverfahren, nach geeigneten Stellen zu suchen (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 24). Die SE-Fachperson kann dabei ebenfalls beim Schreiben von Bewerbungen oder in der Vorbereitung auf allfällige Vorstellungsgespräche unterstützen (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2).

Schritt 4: «*Vorbereitung des Arbeitsverhältnisses, eine Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung*» (Doose 2012: 158-161.). Hier wird mit Unterstützung der SE-Fachperson thematisiert, was es sowohl bei der arbeitnehmenden Person als auch bei der arbeitgebenden Unternehmung braucht, damit das Arbeitsverhältnis so geeignet wie möglich ist (vgl. ebd.). Die gründliche Analyse der beruflichen Anforderungen ist am Anfang eines Arbeitsverhältnisses unabdingbar, insbesondere in Bereichen, wo aufgrund einer Beeinträchtigungsform Schwierigkeiten bestehen (vgl. ebd.). Wichtige Fragen sind: Wie sehen die konkreten Arbeitsvoraussetzungen in einer Firma aus und wie anschlussfähig ist die Betriebskultur hinsichtlich der Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung? Welche Ansprüche werden an Arbeitnehmende gestellt und welche Tätigkeiten fallen in deren Aufgabenbereich? Welche fachlichen, motorischen, physischen, kognitiven und sozialen Kompetenzen werden vorausgesetzt, um die Ansprüche der Stelle zu erfüllen? Wer würde unmittelbar mit der zukünftig arbeitnehmenden Person zusammenarbeiten und gibt es darunter Personen, die Unterstützung gewährleisten könnten? Wie ist das Unternehmen verkehrstechnisch zu erreichen und wie sind die Räumlichkeiten gestaltet? Welche betrieblichen Abläufe sind anzutreffen und wie ist das Unternehmen strukturiert? (vgl. ebd.). Der Prozess ist nicht abschliessend, sondern ist auch dynamisch zu betrachten, was bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis fortlaufend oder zumindest alternierend analysiert wird, um die Passung zu überprüfen (vgl. ebd.).

Auch in diesem Schritt ist eine gute Vertrauensbasis mit der notwendigen Transparenz zwischen der SE-Fachperson, der arbeitnehmenden Person sowie dem arbeitgebenden Betrieb unabdingbar (vgl. ebd.). Mögliche Beeinträchtigungen, die sich auf die berufliche Tätigkeit auswirken, sollten transparent dargelegt werden, wobei auf ein Benennen einer bestimmten Diagnose verzichtet werden kann (vgl. Schaufelberger 2013: 100f.). Die SE-Fachperson muss

in der Lage sein, die Interessen aller Parteien zu berücksichtigen und eine Perspektivenübernahme durchführen zu können (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2). Gerade auch in sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Belangen kann das arbeitsgebende Unternehmen die SE-Fachperson als beratende Instanz beiziehen (vgl. ebd.). Die Vermittlung in ein prekäres Anstellungsverhältnis sollte vermieden werden (vgl. Schaufelberger 2013: 51). Bei einer Einstellung muss das Anstellungsverhältnis deshalb zwingend per Vertrag geregelt werden, wobei auch kostentragende Institutionen einzubeziehen sind, um die Finanzierung und das gemeinsame Kooperieren abzusprechen (vgl. ebd.: 102). In der vertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses gilt es Themen, wie etwa der Fürsorgepflicht der Unternehmungsleitung sowie dem Persönlichkeitsschutz der arbeitsnehmenden Person, der Probezeitregelung, der Lohnfortzahlung sowie dem Kündigungsschutz besondere Beachtung zu schenken (vgl. Mösch Payot 2013: 117-127).

Schritt 5: «*Job Coaching - Unterstützung der Einarbeitung, der betrieblichen Integration und ggf. der Qualifizierung am Arbeitsplatz*» (Doose 2012: 162f). Dieser Schritt dient allem voran der Sicherung der Arbeitsstelle (vgl. ebd.). Die SE-Fachperson kann die arbeitsnehmende Person beim Trainieren der geforderten Kompetenzen unterstützen (vgl. ebd.). Im Gegensatz zu früher, geht es nicht mehr allein um das Trainieren spezifisch geforderter Fähigkeiten, sondern um das Mobilisieren eines betriebsinternen Unterstützernetzes zur ganzheitlichen sozialen Einbindung im Unternehmen (vgl. Schaufelberger 2013: 105). Daher lohnt es sich, gemeinsam mit betriebseigenen Unterstützenden, also zum Beispiel anderen Mitarbeitenden, zusammen zu arbeiten (vgl. Doose 2012: 162f.). Es hat sich gezeigt, dass gerade auch Sozial- und Selbstkompetenzen für den Integrationserfolg und die Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend sein können, daher stellt auch dieser Bereich ein wichtiges Themengebiet für die SE-Fachperson dar (vgl. ebd.: 167f.). Um die zentralen Qualifikationen und Fähigkeiten aufbauen zu können, ist unter Umständen jedoch eine längerfristige Unterstützung notwendig (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 40f.). Sofern sich private Angelegenheiten auf den Beruf auswirken, kann es auch Sinn machen, arbeitsnehmende Personen in diesen Belangen Unterstützung anzubieten (vgl. Doose 2012: 164). Es darf allerdings nicht vergessen werden, dass das Angebot der SE-Fachperson keine Therapie von beispielsweise psychischen Störungen darstellt (vgl. ebd.: 165). Sofern Probleme auftreten, die nicht unmittelbar mit der Arbeit in Verbindung stehen, soll die SE-Fachperson an weitere Fachstellen verweisen (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 102).

Arbeitnehmende können aufgrund ihres besonderen Unterstützungsbedarfes im Unternehmen Stigmatisierung sowie Mobbing erfahren und als fremd wahrgenommen werden, weshalb es unter anderem besonders wichtig ist, Sonderlösungen möglichst zu vermeiden und die Einarbeitung so zu gestalten, wie es bei anderen neuen Angestellten auch abläuft (vgl. Doose

2012: 165-169). Praktika sind auch hier eine Chance, um gezielteres Lernen zu ermöglichen und gegebenenfalls Anpassungen zu treffen (vgl. ebd.). Vielfach ist es ein Zusammenspiel aus dem Anleiten, dem Erproben und einer anschliessenden Reflexion, die es ermöglicht herauszufinden, welche Muster von Tätigkeiten kompetent ausgeführt werden können und wo allenfalls gezielt Unterstützung notwendig wäre (vgl. ebd.). Das Abstimmen des Unterstützungsbedarfes ist hierbei sehr wichtig, denn es soll nur dort unterstützt werden, wo es wirklich nötig ist (vgl. ebd.). Gemeinsam mit der arbeitnehmenden Person sollen Ablaufpläne gestaltet werden, die sich im Gesamtkontext nachvollziehbar einordnen lassen. Im ganzen Prozess ist eine angemessene Feedbackkultur wichtig und es gilt, sich an den jeweiligen Lernstrategien von Arbeitnehmenden zu orientieren, um somit auch Lernprozesse individuell gestalten zu können (vgl. ebd.: 170f.). Um eine bessere Passung zwischen Arbeitsanforderungen und dem beruflichen Profil der arbeitnehmenden Person zu gewährleisten, müssen allenfalls Arbeitsinhalte verändert und angepasst werden (vgl. ebd.: 172). Arbeitnehmenden mit einer Beeinträchtigung kann beispielsweise mehr Zeit für die Erledigung bestimmter Aufgaben gegeben werden oder es sind bestimmte Hilfsmittel notwendig, um gewisse Tätigkeiten auszuführen (vgl. ebd.). Auch die Verwendung von einfacher Sprache oder symbolisch oder bildlich unterstützter Informationen, können hilfreich sein (vgl. ebd.). Welche Anpassungen auch immer vorgenommen werden, am idealsten sind diese immer so zu gestalten, dass das gesamte Personal eines Unternehmens profitieren kann (vgl. ebd.).

Regelmässige Standortbestimmungen mit Feedback und Reflexion gehören in diesem Schritt dazu (vgl. ebd.: 173). Grundsätzlich ist die Unterstützung der SE-Fachperson zeitlich begrenzt, kann aber je nach Notwendigkeit entsprechend ausgedehnt werden (vgl. ebd.). Die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten mit den jeweiligen Verantwortlichkeiten, Rollen, Bedürfnissen und Ansprüchen muss geklärt werden (vgl. Schaufelberger 2013: 107f.). Die SE-Fachperson unterstützt die arbeitnehmende Person ebenfalls darin, beruflich weiterzukommen, was zum Beispiel auch die Unterstützung während einer Weiterbildung beinhalten kann (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 110). Im Allgemeinen sollte die Intensität der Unterstützung jedoch allmählich ausgeschlichen werden, wenn das Arbeitsverhältnis stabil erscheint (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 110).

Schritt 6: «Berufsbegleitung, ggf. Krisenintervention, erneutes Job Coaching und Arbeitsassistentenz» (Doose 2012: 174-176). Wichtig ist, dass der Kontakt zwischen der SE-Fachperson, der arbeitnehmenden Person und dem arbeitgebenden Unternehmen gehalten und gepflegt wird (vgl. ebd.). Die SE-Fachperson soll dabei sowohl für die arbeitnehmende Person als auch für das arbeitgebende Unternehmen eine Ansprechperson sein, deren Unterstützung auch präventiv erfolgen kann, um auftauchende Schwierigkeiten frühzeitig aufzufangen, bevor ein Anstellungsverhältnis allenfalls gefährdet ist (vgl. ebd.). Auch bei allfälligen betrieblichen

Änderungen kann die SE-Fachperson beigezogen werden, wenn es etwa um das Erlernen neuer Fähigkeiten geht oder um die arbeitsnehmende Person in anderen beruflichen oder psychosozialen Belangen zu unterstützen (vgl. ebd.). Eine betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung sichert die Nachhaltigkeit des Arbeitsverhältnisses, wobei der Bedarf an Unterstützung meist nachlässt, je länger die arbeitsnehmende Person angestellt ist (vgl. Supported Employment Schweiz 2019: 2f.).

Die Übergänge zwischen den Prozessschritten sind nicht voneinander getrennt zu betrachten und sind immer miteinander zu verknüpfen (vgl. ebd.). Wichtig ist insbesondere eine tragfähige Arbeitsbeziehung zu allen Parteien, was durch eine geringe Fluktuation der SE-Fachpersonen und nach Möglichkeit durch eine gleichbleibende Kontakt- und Bezugsperson gewährleistet werden kann (vgl. ebd.: 2f.).

Die Umsetzung von SE bringt für die verantwortlichen Fachpersonen unterschiedliche Anforderungen mit sich, setzt vielfältige Fähigkeiten voraus und bedingt die Kompetenz, verschiedene Rollen einnehmen zu können (vgl. Doose 2012: 178-181). Damit die SE-Fachperson auf die individuellen Bedürfnisse der stellensuchenden respektive arbeitsnehmenden Person eingehen kann, ist es wichtig, dass die Anzahl der zu begleitenden Fälle überschaubar bleibt (vgl. ebd.). Aufgrund der engen Zusammenarbeit sowohl mit der arbeitsnehmenden Person, der arbeitsgebenden Unternehmung, Mitarbeitenden der arbeitsgebenden Unternehmung, als auch finanzierenden Instanzen (vgl. Schaufelberger 2013: 27), braucht die SE-Fachperson auch Grundkenntnisse und Wissen über die Beteiligten sowie die verschiedenen Unternehmensbranchen (vgl. Doose 2012: 178-181). Nebst Sach-, Fach-, und Methodenkompetenzen, dem Wissen über bestimmte Beeinträchtigungsformen sowie einer guten Sozialkompetenz und der Fähigkeit zur Reflexion (vgl. ebd.), ist allem voran die Grundhaltung der SE-Fachperson etwas Wesentliches (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 114). Beispielsweise spielt die Überzeugung von SE und damit verbunden der Glaube an die Ressourcen der stellensuchenden Personen eine immens wichtige Rolle (vgl. ebd.: 178-181).

4.5 Supported Education (SEdu)

Zurzeit wird es immer wichtiger, bereits Kinder und Jugendliche mit einer Beeinträchtigung in der regulären Schule zu integrieren, ohne sie in einem Sondersetting zu platzieren (vgl. Pool Maag/Friedländer/Rauser 2016: 151). Die schulische Integration ist dann auch massgebend für den Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung und dem anschliessenden Übertritt ins Erwerbsleben (vgl. ebd.). Die Unterstützungsleistung von Supported Education (SEdu) trägt zu einem verbesserten Zugang zum Erwerbsleben bei und stärkt die Kompetenzen, die es braucht, um am allgemeinen Arbeitsmarkt partizipieren zu können (vgl. ebd.). «Supported Education (SEdu) basiert auf dem Handlungskonzept SE und bezieht sich auf die Begleitung

und Unterstützung von Menschen im Rahmen von qualifizierenden (Berufs-)Bildungsmassnahmen in Regelstrukturen und beim Übergang ins Erwerbsleben.» (Supported Employment Schweiz 2019: 1) Der Ansatz differenziert sich insofern von Supported Employment (SE), dass das Ziel der Begleitung im Finden und Absolvieren einer beruflichen Ausbildung liegt (vgl. Schaufelberger 2013: 55f.). Im Rahmen von SEdu werden Lehrlinge von einem Job Coach in ihrer Ausbildung begleitet sowie beim Lehrabschluss und dem Wechsel ins Erwerbsleben unterstützt (vgl. Pool Maag et al. 2016: 151). Im Rahmen von SEdu sind entsprechend ebenfalls SE-Fachpersonen tätig. Die SE-Fachperson arbeitet dabei aber sowohl mit der lernenden Person, dem Ausbildungsbetrieb, den Ausbildungsverantwortlichen und der Berufsschule zusammen und unterstützt die auszubildende Person auch in Bereichen der Schulbildung, zum Beispiel konkret beim Lernen (vgl. Schaufelberger 2013: 108-111). Im Prozess wird auch der spezifischen Entwicklungsphase von auszubildenden Personen besondere Aufmerksamkeit gewidmet (vgl. ebd.: 55f.).

Die Finanzierung verläuft auch beim Konzept SEdu ähnlich wie bei SE: Nebst der Invalidenversicherung (IV), der Sozialhilfe und der Arbeitslosenversicherung (ALV) kann auch die Jugendanwaltschaft zu den Kostenträgern gehören (vgl. ebd.). Je nach SEdu-Dienstleistenden ist das Unterstützungsangebot unterschiedlich gestaltet (vgl. Pool Maag et al. 2016: 154-156). Die wenigsten bieten lediglich die konkrete Unterstützung am Ausbildungsplatz an, sondern ebenfalls andere, vorbereitende Angebote, wie etwa die Einschätzung der Berufseignung sowie die Erhebung des Ausbildungslevels, Schnupperwochen, Bewerbungstrainings sowie eine Unterstützung bei der Lehrstellensuche (vgl. ebd.). Rund 70 Prozent der unterstützten Lernenden absolvieren eine Ausbildung auf dem Level eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) und etwas seltener auf dem Niveau eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) (vgl. Pool Maag et al. 2016: 151-159). Bei den durch SEdu unterstützten Jugendlichen liegt bei der Mehrheit eine «medizinische oder schulpsychologische Diagnose» vor (Pool Maag/Friedländer/Rauser 2016: 158). In diesen Fällen übernimmt die Invalidenversicherung die Kosten für das Unterstützungsangebot im Rahmen der beruflichen Massnahmen (vgl. ebd.). Bei rund 20 Prozent handelt es sich um eine Störung im sozial-emotionalen Gebiet, worunter auch das Autismus-Spektrum fällt (vgl. ebd.: 158f.). Mehr als die Hälfte der Auszubildenden ist im Bereich des Verkaufs, des Gartenbaus und der Automobilbranche tätig, so eine Erhebung von Pool Maag, Friedländer und Rauser (vgl. ebd.).

4.6 Gewinn und Herausforderungen von Supported Employment

Der Ansatz des Supported Employment (SE) glaubt an die Möglichkeit der Inklusion von Menschen mit einer Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt. Es wird dabei nicht gefragt, ob Menschen mit einer Beeinträchtigung integriert werden können, sondern wie und unter welchen Bedingungen (vgl. Doose 2012: 176f., vgl. Rüst 2017: 6f.). Das Konzept bietet Menschen mit

einer Beeinträchtigung die Möglichkeit, einen entlohnten Arbeitsplatz in einer normalisierten Umgebung zu finden, welcher den Fähigkeiten und Wünschen der Person entspricht (vgl. Schaufelberger 2013: 72). SE hat ein breiteres Verständnis von beruflicher Integration und legt einerseits Wert darauf, dass Arbeitnehmende bei der Qualifizierung angemessene Unterstützung erhalten, andererseits eben auch im Betrieb sozial gut eingebunden werden (vgl. ebd.). Das Konzept verfolgt dieselben Grundlegungen, wie sie auch in der UN-BRK zu finden sind, weshalb SE auch als Instrument zur Umsetzung der in der UN-BRK formulierten Rechte eingesetzt werden kann (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 46). So stellt das Konzept eine wertvolle Erweiterung zur anderen Arbeitsintegrationsprogrammen dar und ist auch in Anbetracht der ausgedehnten Landschaft von Sondersettings zur Beschäftigung gewinnbringend (vgl. Schaufelberger 2013: 113f.). Einerseits kann SE so die Inklusion von Menschen mit einem Unterstützungsbedarf auf der individuellen Ebene ermöglichen, andererseits treibt es auch das sozialstaatliche Ziel der beruflichen Integration voran (vgl. ebd.).

Die Wirksamkeit von SE in der Schweiz wurde noch wenig erforscht (vgl. Schaufelberger 2013: 33-36).¹⁵ Im englischen Sprachraum, wo sich Studien bislang vor allem auf Menschen mit einer psychischen Erkrankung bezogen haben, konnte bereits festgestellt werden, dass Personen, die von SE unterstützt wurden, in der Regel einen schnelleren sowie einen nachhaltigeren Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt hatten (vgl. ebd.). Zwei weitere deutsche Studien (siehe Doose 2007, siehe Kasselmann & Rüttgers 2005), verdeutlichen die Nachhaltigkeit von SE: Im Durchschnitt sind rund 60 Prozent der durch SE vermittelten Arbeitnehmenden nach 5 Jahren noch auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig (vgl. Doose 2012: 229). Und auch nach beinahe zehn Jahren befand sich ein Grossteil, der durch SE vermittelten Personen noch im ersten Arbeitsmarkt (vgl. Schaufelberger 2013: 33-36). Die Evaluation eines in der psychiatrischen Universitätsklinik Zürich durchgeführten SE-Projekts zeigt, dass die Quote der Vermittlung beim SE höher ausfiel, und dass gerade auch Menschen mit Psychiatrieerfahrung seltener weitere Aufenthalte in der Klinik hatten (vgl. ebd.). In den letzten 20 Jahren nahm jedoch der Trend erneut zu, Menschen mit einer Beeinträchtigung im geschützten Rahmen zu beschäftigen, was verdeutlicht, dass das Konzept SE im Bereich der beruflichen Integration noch unzureichend implementiert ist (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 46-50).

In Bezug auf Personen im Autismus-Spektrum konnten mit der Methode des Job-Coachings, welche sich als Teil von SE versteht, erste positive Erkenntnisse gewonnen werden: Der Abschluss einer beruflichen Lehre wird durch die Begleitung einer SE-Fachperson sicherer (vgl.

¹⁵ Das Projizieren anderer Studien aus dem englischen Sprachraum und Deutschland auf die Schweiz, ist aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und sozialer Begebenheiten nicht ohne weiteres möglich (vgl. Schaufelberger 2013: 33-36).

Girsberger 2020: 91f.) Ebenso kann die SE-Fachperson bei der Bewältigung zentraler Entwicklungsaufgaben wertvoll sein und so beispielsweise zu einem erleichterten Ablösungsprozess von den Eltern beitragen (vgl. ebd.). Während in den Vereinigten Staaten von Amerika bereits im Jahr 2006 rund 190 autistische Personen durch SE unterstützt wurden (vgl. Doose 2008: 26), merkt Girsberger an, dass der Ansatz von SE im Allgemeinen und gerade auch im Kontext von Autismus in der Schweiz bislang zu wenig verbreitet ist (vgl. Girsberger 2020: 91f.). Neben den gewinnbringenden Dimensionen von SE stellen sich also auch einige Herausforderungen, wie etwa die Finanzierung, Kooperationserschwerisse, der Vermittlungsaufwand, die geringe Entlohnung von unterstützten Arbeitnehmenden und die Qualifikation der SE-Fachpersonen.

Ein Stolperstein und zugleich ein wichtiger Aspekt in der Umsetzung von SE stellt die Finanzierung dar (vgl. Doose 2012: 195f.). Theoretisch ist die Dienstleistung an keine bestimmten Voraussetzungen geknüpft (vgl. Schaufelberger 2013: 71f.). Da für die Finanzierung in der Regel aber eine Anspruchsberechtigung vorliegen muss, lässt sich dies nur bedingt umsetzen (vgl. ebd.). Bei einer stellensuchenden Person muss so beispielsweise eine Beeinträchtigungsform nachweisbar sein, damit die Unterstützungsleistung von SE als notwendig erachtet wird, was wiederum eine Form der Kategorisierung mit sich bringt, welche im Widerspruch zur gewünschten Inklusion steht (vgl. ebd.: 61).

Wenn die gesetzlichen Grundlagen einer Sozialversicherung bestimmte Tätigkeitsbereiche der Dienstleistung nicht vorsehen, ist die Realisierung des Konzeptes als Ganzes nicht immer möglich, weshalb die Phasen von SE zum Teil aufgesplittet bezahlt werden (vgl. ebd.: 57). Die Unterstützung erfolgt ausserdem oft nicht so lang, wie es für eine nachhaltige Berufsintegration notwendig wäre (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 41f.).

Da das Konzept nicht auf eine Einsparung von Sozialleistungen hinarbeitet, ergibt sich ein gewisses Spannungsfeld: Leistungsträger, wie die IV, können sich fragen, weshalb sie für die Dienstleistung von SE Geld aufwerfen sollten, wenn unterstützte Arbeitnehmende weiterhin von Sozialgeldern abhängig bleiben (vgl. Schaufelberger 2013: 21). Die Befürchtung, dass Sozialleistungen nach der Vermittlung nicht mehr ausgezahlt werden, stellt auch für unterstützte Arbeitnehmende eine gewisse Barriere dar (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 48f.). Es ist insgesamt fraglich, inwiefern die vorhandenen Anbieter das Konzept von SE aufgrund einschränkender Rahmenbedingungen wirklich analog seiner Grundphilosophie umsetzen können (vgl. Schaufelberger 2013: 112). Damit die Umsetzung des Konzepts störungsfreier verlaufen könnte und seine Grundgedanken von Selbstbestimmung, freien Wahlmöglichkeiten und einer langfristigen Begleitung realisierbar wären, empfiehlt Schaufelberger, die Finanzierung zu normieren und das Konzept stärker zu bewerben (vgl. ebd.: 60).

SE ist konzeptuell gesehen freiwillig, wobei es in der Praxis oft nicht auf Freiwilligkeit der stellensuchenden Person beruht (vgl. Ryter/Schaffner 2016: 168f.). Das Interesse, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, kommt häufig von Seiten der Eltern, von Fachpersonen oder behördlichen Instanzen (vgl. ebd.). Das heisst die Motive, Zielvorstellungen und die Zusammenarbeit werden von der (Un-)Freiwilligkeit beeinflusst (vgl. Schaufelberger 2013: 84f.). Nicht selten erhält das Angebot von SE daher einen zwanghaften, unfreiwilligen und verpflichtenden Charakter, der sich auf die Arbeitsbeziehung zwischen der SE-Fachperson und der stellensuchenden Person negativ auswirkt (vgl. ebd.). Zeigen sich stellensuchende Personen nicht kooperativ und eigenverantwortlich, müssen sie mit verstärkter Kontrolle von Seiten der SE-Fachperson oder gar verkürzten Sozialleistungen rechnen (vgl. ebd.). Die überprüfende oder sanktionierende Rolle, die eine SE-Fachperson unter Umständen einnehmen muss, kann eine tragfähige Arbeitsbeziehung verhindern (vgl. Ryter/Schaffner 2016: 170-172). Damit SE gelingend umgesetzt werden kann, ist eine unterstützende, stetige und verlässliche Arbeitsbeziehung zwischen der stellensuchenden Person und der SE-Fachperson jedoch unabdingbar (vgl. ebd.: 170-172). Allfällige Widersprüche müssen deshalb geklärt und Transparenz geschaffen werden (vgl. Schaufelberger 2013: 84f.). Da SE-Angebote primär von Instanzen der sozialen Absicherung finanziert werden, sind sowohl die stellensuchende Person als auch die SE-Fachperson bestimmten Anforderungen unterlegen, was verdeutlicht, dass auch in der Tätigkeit von SE, das Doppel-, respektive Trippelmandat als Strukturmerkmal der Sozialen Arbeit zum Vorschein tritt (vgl. Bestgen/Sabatella 2016: 145-149, vgl. Rüst 2017: 8).

Der Vermittlungsaufwand sowie die Vermittlungsquote variiert je nach Zielgruppe stark (vgl. Doose 2012: 239). Der vorherrschende Integrationsdruck führt nicht selten dazu, dass Personen mit schweren Beeinträchtigungsformen aussenvor gelassen werden, da Menschen mit leichteren Beeinträchtigungen in der Regel schneller zu integrieren und auf weniger Unterstützung angewiesen sind (vgl. ebd.: 195). Dies birgt auch die Gefahr, Personen mit einer realistischeren Vermittlungschance zu selektionieren (vgl. Schaufelberger 2013: 71). Stehen die SE-Fachpersonen unter einem zu grossen Druck zur Handlung und zur Effizienz, laufen sie Gefahr, eine Unterstützung zu leisten, die sich auf die stellensuchende Person negativ auswirkt (vgl. Ryter/Schaffner 2016: 168f.). Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass der Druck zur Integration in grossem Widerspruch zum Konzept von SE steht (vgl. ebd.: 170-172).

Ein massgeblicher Vermittlungs-Erfolgsfaktor liegt in der sozialen Einstellung des Arbeitgebenden, der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sowie in der professionellen Unterstützung von Fachpersonen (vgl. Doose 2012: 237). Kleinere Unternehmen sind für unterstützte Anstellungen zugänglicher (vgl. ebd.). Häufig scheitert eine Vermittlung auch an einstellungsbedingten Barrieren von Seiten der Arbeitgebenden (➤ 4.4), weil Menschen mit einer Beeinträchtigung etwa eine geringere Leistungsfähigkeit mit häufigerem Fehlen attribuiert wird (vgl. Doose

2012: 253). Im Allgemeinen werden arbeitssuchende Personen eher vermittelt, wenn durchschnittliche oder gute Sozialkompetenzen und keine auffälligeren Verhaltensbesonderheiten vorhanden sind (vgl. ebd.: 240). Auf Seiten der arbeitsgebenden Unternehmen braucht es mehr Anstöße, um Menschen mit Unterstützungsbedarf einzustellen, was auch die Kooperation mit dem gesamten Wirtschaftssystem notwendig macht (vgl. Schaufelberger 2013: 112).

Durch Supported Employment unterstützte Arbeitnehmende wünschen sich nicht selten ein höheres zeitliches Arbeitspensum sowie eine bessere Entlohnung (vgl. Doose 2012: 188f.). Da der Verdienst von Arbeitnehmenden, die mittels SE unterstützt werden, häufig nicht sehr hoch ausfällt, beziehen Betroffene weiterhin eine Invalidenrente oder weitere Sozialversicherungsleistungen (vgl. Schaufelberger 2013: 36f.).¹⁶ Die geschlechterspezifischen Problemstellungen des heutigen Arbeitsmarktes machen auch vor Arbeitnehmenden mit Unterstützung keinen Halt: So haben männliche Personen auch im Rahmen von SE bessere Vermittlungschancen, im Vergleich zu weiblichen arbeitsnehmenden Personen einen höheren Verdienst und in der Regel Arbeitsanstellungen, die von weniger Prekarität gekennzeichnet sind (vgl. Rüst 2017: 10).¹⁷

Wie bereits erwähnt, werden von der SE-Fachperson verschiedenste Fähigkeiten und Kompetenzen abverlangt. In der Schweiz bestehen seit 2009 Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich von SE (vgl. Doose 2012: 182f.). Zielgruppenspezifische Wahlmodule innerhalb der Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich SE wären aber wünschens- und empfehlenswert (vgl. ebd.: 183). Nebst der unzureichenden Qualifikation von SE-Fachpersonen besteht ein grosses Problem in der hohen Fluktuation¹⁸ von Mitarbeitenden, wodurch wichtige Kenntnisse und auch die Kooperation zu hilfreichen Kontakten wieder verloren geht (vgl. ebd.: 196f.).

Der Ansatz von Supported Employment präsentiert sich als sehr individuell und verfolgt zentrale Leitgedanken, die mit dem gesellschaftlichen Ziel von kompetenter Teilhabe und Inklusion harmonieren. Inwiefern SE gerade auch für Personen im Autismus-Spektrum eine Chance bedeuten kann und welche Herausforderungen im Hinblick auf die kompetente Teilhabe dennoch bestehen, wird im folgenden Schlussteil abschliessend diskutiert.

¹⁶ Arbeitsstellen finden sich vor allem im Gastronomiewesen, im Haus-, Garten- und Reinigungsdienst, wobei es sich häufiger um Anlern- und Hilfsarbeiten handelt (vgl. Doose 2012: 188f.).

¹⁷ Auch aufgrund geschlechterspezifischer Tätigkeitsbereiche (vgl. Rüst 2017: 10)

¹⁸ Vermutlich aufgrund mangelhafter Arbeitsbedingungen (vgl. Doose 2012: 196)

5 Schlussfolgerungen

Die wichtigsten Aussagen aus den drei Hauptkapiteln werden hier in Beziehung gesetzt und diskutiert. Die zu Anfang gestellten Fragestellungen werden beantwortet. Abschliessend folgt ein Ausblick sowie weiterführende Gedanken.

5.1 Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Fragestellung

Analog zum Modell der Funktionalen Gesundheit kann die Diagnose Autismus-Spektrum einerseits mit einer Funktionsstörung einhergehen, die insbesondere den Bereich der Wahrnehmung sowie den Bereich der Informationsverarbeitung tangiert. Daraus resultieren über das gesamte Spektrum hinweg unterschiedlich ausgeprägte Verhaltensbesonderheiten, die das soziale Kommunizieren und Interagieren betreffen sowie spezifische Interessen und Stereotypen mit sich bringen können (> 3.4). Aufgrund dessen können Personen im Autismus-Spektrum an der Ausführung von Aktivitäten beeinträchtigt und dadurch auch an der Teilhabe an verschiedenen Lebensorten gehindert sein oder behindert werden. Andererseits wurde im Hauptteil unter Kapitel 3.7 sichtbar, dass autistische Personen fähig sind, Tätigkeiten nachzugehen und auszuführen, zu welchen nicht-autistische Personen nicht, oder jedenfalls nicht im selben Ausmass, in der Lage wären. Statt einer Funktionsstörung könnte man also auch von einer funktionalen Besonderheit sprechen.

Die spezifischen autistischen Schwierigkeiten und Verhaltensbesonderheiten, die aufgrund der funktionalen Besonderheiten entstehen, können in der neurotypischen Gesellschaft jedoch für Unverständnis sorgen und insbesondere der Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt im Weg stehen. Der heutige Arbeitsmarkt misst Sozial- und Selbstkompetenzen mindestens den gleichen Stellenwert bei, wie Fach- und Methodenkompetenzen, was die Anforderungen für eine kompetente Teilhabe am Lebensbereich der Erwerbsarbeit für Menschen im Autismus-Spektrum um ein Vielfaches erhöht.

Wie das Modell der Funktionalen Gesundheit es vorsieht, sind nicht alle Menschen mit einem Gesundheitsproblem oder einer medizinischen Diagnose per se beeinträchtigt oder behindert, was ebenso für autistische Personen gilt. Trotz bestehender Schwierigkeiten können sie unter geeigneten Bedingungen und adäquater Unterstützung in der Lage sein, kompetent teil zu haben. Deshalb soll folgend beantwortet werden, welche Chancen sich für junge Erwachsene im Autismus-Spektrum durch das Konzept Supported Employment (SE) hinsichtlich der kompetenten Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ergeben.

SE kann als wertebasiertes Konzept der Arbeitsintegration betrachtet werden, welches sich dem Leitgedanken der Inklusion und damit verbunden dem Ziel der kompetenten normalisierten Teilhabe verschrieben hat (> 4.2). Die Erwerbsarbeit wird dabei als zentraler Teilhabeort

für die gesellschaftliche Partizipation insgesamt erachtet, wobei das Ziel nicht in der Arbeitsplatzvermittlung allein liegt, sondern allgemein im Stärken von Lebensqualität, Zugehörigkeitsgefühl und Identität. Die Herangehensweise von SE arbeitet umfassend und systemübergreifend, was insbesondere auch für autistische Personen, deren Schwierigkeiten sich meist auch in anderen Lebensbereichen manifestieren, relevant erscheint. Mit der Auslegung von beruflicher Integration im Sinne von Inklusion legt SE Wert darauf, dass Arbeitssuchende auch im Betrieb unter Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gut eingebunden sind, was für Personen im Autismus-Spektrum, die schnell den sozialen Anschluss verlieren können, zentral ist.

Eine grosse Chance speziell für Menschen im Autismus-Spektrum ist sicherlich die konzeptuell vorgesehene Individualität der SE-Dienstleistung (➤ 4.3). Die Individualität kann theoretisch gesehen dem ganzen Spektrum von Autismus, inklusive bestehender Komorbiditäten, gerecht werden, da das Konzept grundsätzlich von schweren Beeinträchtigungsformen ausgeht und einen Ausschluss von der Dienstleistung nicht toleriert. Der Fokus auf die Fähigkeiten und Interessen von stellensuchenden Personen ist speziell für Menschen im Autismus-Spektrum relevant. Dadurch, dass autistische Personen häufig spezifische Sonderinteressen verfolgen, in bestimmten Bereichen sehr ausgeprägte Fähigkeiten besitzen, in anderen Bereichen wiederum aber grosse Schwierigkeiten bestehen, ist die ressourcenorientierte Herangehensweise von SE und damit verbunden insbesondere auch die Erstellung eines beruflichen Profils als Prozessschritt von SE (➤ 4.4), für Personen im Autismus-Spektrum wertvoll und unabdingbar. Der Fähigkeiten-Ansatz ermöglicht es, passende (Nischen-)Arbeitsstellen zu finden, die autistische Personen als interessant, motivierend und allem voran als sinnstiftend erleben können. Die Auseinandersetzung mit dem dreifachen Kompetenzbegriff im Kapitel 2.3 hat ebenso gezeigt, dass es für die kompetente Teilhabe unter anderem wichtig ist, dass eine Person einer Teilhabesituation selbstsicher und selbstbewusst begegnen kann, wobei gerade autistische Jugendliche und junge Erwachsene nicht selten ein negativ geprägtes Selbstkonzept haben. Dahingehend ist die ressourcenorientierte Herangehensweise von SE elementar, denn autistische Personen können an Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit gewinnen, sofern sie sich in einer Tätigkeit als aktiv und kompetent erleben können, ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen einsetzen und deren Wert dabei erkennen können.

In Anbetracht der bislang eher begrenzten Ausbildungsmöglichkeiten für autistische Personen, kann spezifisch auch das Konzept von Supported Education (SEdu) als Teil von SE (➤ 4.5) dazu beitragen, jungen Erwachsenen im Autismus-Spektrum grössere Ausbildungsoptionen und Wahlmöglichkeiten zu eröffnen, was zu einer selbstbestimmteren Lebensführung beiträgt. SEdu erhöht ausserdem die Wahrscheinlichkeit, eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung abzuschliessen, wodurch die Chance, am allgemeinen Arbeitsmarkt partizipieren zu können,

gerade in der hochqualifizierten Arbeitswelt der Schweiz, wesentlich grösser wird. Das Abschliessen einer Berufsausbildung kann gleichermassen das Selbstkonzept einer Person stärken und so zu einer positiv besetzten Identität beitragen.

Die im Konzept SE vorgesehenen und im Kapitel 4.4 dargelegten Prozessschritte der Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung sind für Menschen im Autismus-Spektrum wesentlich, da eine Anpassung der autistischen Person selbst nicht verlangt werden kann. Werden kontextuelle Anpassungen an normalisierten Teilhabeorten vorgenommen, kann dies Stress reduzieren, funktionale Schwierigkeiten mindern und dadurch zum Ziel der kompetenten Teilhabe beitragen, ohne dabei den Charakter eines Sondersettings zu erlangen. Als Methoden zur Arbeitsplatzanalyse liessen sich beispielsweise die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) oder der etwas weniger klinische Ansatz der Teilhabeorientierten Prozessgestaltung mit dem Raum-Teilhabe-Konzept einsetzen, anhand dessen sich die Arbeitsstelle sehr gezielt und differenziert analysieren liesse und woraus adäquate Anpassungen der Arbeitsstelle oder der Unterstützungsleistungen herausgearbeitet werden könnten (➤ 2.1). Wichtig erscheint im Kontext von Autismus auch das Leitparadigma *first place, then train* (➤ 4.3). Gerade für Menschen im Autismus-Spektrum, die Gelerntes zum Teil nicht problemlos auf andere Kontexte übertragen können, bietet SE die Möglichkeit, direkt vor Ort, in gegebener Umgebung zu lernen.

Im Allgemeinen kann es autistischen Personen schwerfallen, neue soziale Beziehungen einzugehen. Um das Ziel der kompetenten Teilhabe am Erwerbsleben zu erreichen, empfiehlt es sich daher, gemeinsam mit Personen im Umfeld der autistischen Person zu arbeiten, die bereits einen vertrauensvollen Draht aufbauen konnten und die betroffene Person gut kennen. Der im SE vorgesehene Einbezug des sozialen Kontextes im Rahmen eines Unterstützerkreises, kann daher als fundamentale und unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Teilhabe am Erwerbsleben betrachtet werden (➤ 4.4). Da die heutige Arbeitswelt stetigen Veränderungen unterlegen ist, ist auch das im Konzept vorgesehene Job Coaching für Menschen im Autismus-Spektrum von grosser Bedeutung. Die Dienstleistung kann flexibel nach Bedarf erfolgen. Etwa in der Einarbeitungsphase, bei bevorstehenden Veränderungen oder präventiv, um allfällige Krisen aufzufangen.

Das geforderte Profil der Supported Employment Fachperson (SE-Fachperson), welches am Ende des Kapitels 4.4 beschrieben wird, kann dabei theoretisch betrachtet eine kompetente Unterstützung im Sinne des dreifachen Kompetenzbegriffes gewährleisten. Indem die autistische Person beim individuellen Lernen von betrieblichen Tätigkeiten und Abläufen unterstützt wird, und die Regeln und die Kultur des Betriebes sowie die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsstelle vermittelt werden, kann die autistische Person an Raumkompetenz gewinnen.

Das Konzept sieht dabei alle Aspekte vor, die auch allgemein für die fachliche Begleitung von Personen im Autismus-Spektrum zentral erscheinen: Kontinuität der Unterstützung, Vorhandensein einer konstanten Bezugsperson, Aufbau einer tragfähigen (Arbeits-)Beziehung, Anpassungen des Kontextes und nicht der Person, Berücksichtigen der Stärken, sowie der entsprechenden Entwicklungsphase, Vermittlung zwischen Parteien und die Aufklärung über bestehende Schwierigkeiten und Verhaltensbesonderheiten (> 3.6). Die letztgenannten Punkte erscheinen im Kontext von Autismus besonders wichtig. Die Aufklärung über autistische Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitungsbesonderheiten kann unter Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie Unternehmungsleitenden zu mehr Verständnis und gewissermassen auch zu mehr Empathie gegenüber autistischen Personen beitragen. Ein offener Umgang mit der Diagnose Autismus-Spektrum kann so das personale Arbeitsumfeld als grundlegender Kontextfaktor der kompetenten Teilhabe am Erwerbsleben, positiv beeinflussen. Autistische Personen können dadurch möglicherweise mehr Akzeptanz und Unterstützung von Seiten der Unternehmung und anderen Mitarbeitenden selbst erfahren. Entstehen dennoch Spannungen oder Schwierigkeiten, dann steht die SE-Fachperson als Vermittlung zur Verfügung. Damit SE-Fachpersonen autistische Personen kompetent begleiten können, ist das Wissen über die Diagnose und den damit verbundenen Besonderheiten aber eine Grundvoraussetzung und kann nicht durch die alleinige Haltung der SE-Fachperson kompensiert werden. Für die SE-Fachpersonen erscheinen hinsichtlich der typischen autistischen Schwierigkeiten folgende Punkte besonders relevant: das Schaffen von Routinen und entlastenden Zeiträumen, das gemeinsame Verinnerlichen von Abläufen, das Durchspielen von Ausnahmesituationen, das Anwenden angepasster Lernmethoden, das Unterstützen beim Erlernen adäquater Bewältigungsmöglichkeiten im Umgang mit Stress sowie das Verwenden einer klaren, unmissverständlichen Kommunikation.

Nebst all den Chancen, die das Konzept SE für junge Erwachsene im Autismus-Spektrum mit sich bringt, stellt sich gleichermassen die Frage nach den Herausforderungen, die durch die Forderung nach möglichst kompetenter und normalisierter Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt bestehen bleiben. Um diese Frage zu beantworten, muss zunächst aufgegriffen werden, wer die Forderung nach kompetenter und normalisierter Teilhabe überhaupt stellt. Zum einen sind es sicherlich Betroffene (und zum Teil auch ihre Angehörigen), die sich mehr denn je für ihr Recht auf bezahlte Arbeit und gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Teilhabe einsetzen. Zum anderen ist die Forderung nach kompetenter und normalisierter Teilhabe auch als gesellschaftliche Forderung des Sozial- und Wohlfahrtsstaates Schweiz zu betrachten. Wie im Kapitel 2.5 aufgezeigt, sollen Menschenrechte für alle Personen, egal ob mit oder ohne Beeinträchtigung, gelten und umgesetzt werden.

Einerseits wird eine kompetente Teilhabe gefordert, um die Funktionale Gesundheit aller Menschen zu gewährleisten. Andererseits spielt die Minimierung von Sozialkosten in der Schweiz ebenfalls eine wichtige Rolle, wobei das Konzept SE als wertebasierter Ansatz, ohne das Ziel einer Kostenoptimierung oder -reduktion, im Widerspruch zu den Zielen diverser Kostenträger des Sozialwesens steht. Das dadurch eröffnete Spannungsfeld, erschwert oder verunmöglicht eine sinngemässe Umsetzung von SE. Die im Kapitel 4.6 beschriebenen Herausforderungen in der Umsetzung von SE in der Schweiz wirken sich im Kontext von Autismus besonders ungünstig aus. Zum Beispiel setzt das Erlernen und Stärken sozialer Kompetenzen eine langfristige Begleitung voraus, welche durch strukturelle Barrieren in der Umsetzung von SE eben oftmals nicht analog zum Konzept gewährleistet werden kann. Wird der Prozess von SE durch die uneinheitlichen Finanzierungsmöglichkeiten und Gesetzesgrundlagen auseinandergenommen und von unterschiedlichen Fachpersonen und Akteuren begleitet, dann kann dies für Personen im Autismus-Spektrum ausserdem stressinduzierend und daher im Hinblick auf das Ziel der kompetenten Teilhabe kontraproduktiv sein.

Auch der erhöhte Druck zur Integration birgt die Gefahr, dass nur autistische Personen mit geringen funktionalen Schwierigkeiten sowie guten sprachlichen und intellektuellen Fähigkeiten vermittelt werden und jenen Personen mit einer stärkeren Ausprägung des Autismus-Spektrums die Dienstleistung von SE erst gar nicht angeboten wird.

Da der Beziehungsaufbau zu Personen im Autismus-Spektrum ohnehin schon erschwert sein kann, erscheint der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung zwischen der SE-Fachperson und der autistischen Person auf der Grundlage von allfälliger Unfreiwilligkeit und Zwang nicht möglich. Die Kontrollfunktion, welche die SE-Fachperson oft stellvertretend für die Kostenträger des Sozialwesens einnehmen muss, wird im Kontext von Autismus kaum dienlich sein. Zu hohe Anforderungen an autistische Personen zu stellen, könnte bei diesen wiederum grossen Stress verursachen und zur totalen Verweigerung führen.

Hinzu kommt die starke Fluktuation unter Mitarbeitenden im Bereich von SE, was wiederum den Aufbau einer konstanten Arbeitsbeziehung erschwert und autistische Personen besonders stark tangiert. Für die Zielgruppe von autistischen Personen wäre es ausserdem sinnvoll, wenn es spezifische Qualifikationsmöglichkeiten für SE-Fachpersonen geben würde.

Nebst den Schwierigkeiten in der korrekten Umsetzung von SE beinhalten die aktuelle Gesellschaftsstruktur sowie die Begebenheiten unseres Arbeitsmarktes wie im Kapitel 4.6 gesehen weitere Hürden, die einer kompetenten und normalisierten Teilhabe von autistischen Personen am ersten Arbeitsmarkt im Weg stehen. Menschen im Autismus-Spektrum sind nicht selten mit abwertenden Vorurteilen konfrontiert, da ihre Verhaltensbesonderheiten und -schwierigkeiten in der neurotypischen Gesellschaft meist nicht verstanden werden. Während autistische

Stärken und Fähigkeiten noch zu wenig Beachtung erfahren, überwiegt bislang ein eher defizitärer Blick auf die Diagnose Autismus-Spektrum. Der sich stetig wandelnde Arbeitsmarkt, welcher bei Arbeitnehmenden insbesondere Sozial- und Selbstkompetenzen voraussetzt, steht gewissermassen im Widerspruch zur Diagnose Autismus-Spektrum.

Ob Menschen im Autismus-Spektrum die Chance erhalten, um am ersten Arbeitsmarkt teilzuhaben, ist in der Schweiz, die bislang in Betrieben auf eine gesetzliche Pflichtquote von Arbeitnehmenden mit einer Beeinträchtigung verzichtet, in hohem Masse von der sozialen Einstellung eines Unternehmens abhängig. Es stellt sich dabei immer auch die Frage, wie weit ein Unternehmen einer arbeitnehmenden Person entgegenkommen kann und wie viele Anpassungen gemacht werden können.

Nicht nur auf gesellschaftlicher Ebene, sondern auch auf der Ebene des Individuums selbst stellen sich Herausforderungen. So muss die Forderung nach möglichst normalisierter Teilhabe im Kontext von Autismus besondere Beachtung erfahren, denn normalisiert bedeutet nicht zwangsläufig auch kompetent. Viele autistische Personen nehmen die gesellschaftliche Normalität anders wahr. Normalität und allem voran die Anpassung an normalisierte gesellschaftliche Strukturen kann für autistische Personen Stress bedeuten, weshalb sich autistische Personen nicht selten bevorzugt in ihre eigene Welt zurückziehen. Anpassungsstress manifestiert sich nicht selten in weiteren komorbid auftretenden Krankheitsbildern, was zu einer kumulierten Problemlage führt, die die Teilhabe insgesamt, aber insbesondere auch die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt weiter erschwert. Es gilt deshalb kritisch zu hinterfragen, ob das Streben nach Normalisierung für die Funktionale Gesundheit einer autistischen Person förderlich ist oder aber weitere, funktionale Schwierigkeiten mit sich bringt und dadurch die kompetente gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigt.

Wie im Hauptteil in Kapitel 3.7 sichtbar wurde, gibt es einerseits autistische Personen, die sich als andersartig wahrnehmen und bei welchen sich aufgrund eines mangelnden Zugehörigkeitsgefühls ein starker Leidensdruck manifestiert. Andererseits gibt es auch Personen im Autismus-Spektrum, die sich explizit gegen ein normalisiertes Teilhabesetting entscheiden und ein exklusives Setting bevorzugen, um sich damit auch keinem Anpassungsstress aussetzen zu müssen. Wichtig erscheint dabei in erster Linie, wie die betroffene Person ihre Lebenslage selbst bewertet und wahrnimmt und was sie selbst verändern möchte oder eben nicht. Daher ist ein Sondersetting und damit verbunden der Gedanke an Exklusion nicht per se abzuwerten, sofern ein Individuum dadurch funktional gesund teilhaben kann und die eigene Lebenssituation als befriedigend wahrnimmt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass SE konzeptuell gesehen eine erfolgsversprechende Grundlage bildet, damit junge Erwachsene im Autismus-Spektrum kompetent und adäquat

dabei unterstützt werden können, um am ersten Arbeitsmarkt teilzuhaben. Dennoch bestehen in der Schweiz einerseits strukturelle Barrieren, die es erschweren SE als Konzept umzusetzen, wodurch insbesondere die Qualität der kompetenten Unterstützung leidet. Andererseits bestehen einstellungsbedingte Barrieren, die es autistischen Personen trotz kompetenter Unterstützung erschweren, am normalisierten Arbeitsleben partizipieren zu können.

Für die Soziale Arbeit als Disziplin und Profession kann SE im Allgemeinen als wertvolles Handlungskonzept betrachtet werden. SE weist viele Parallelen zur professionellen Praxis der Sozialen Arbeit auf, etwa aufgrund der angewandten Methodiken und Ansätze, dem Handeln auf individueller und struktureller Ebene sowie der Wertebasis. Professionelle der Sozialen Arbeit, die im Feld der beruflichen Integration tätig sind, sollten SE weiter bewerben und in der Berufspraxis stärker implementieren. Ebenfalls sollte sich die Soziale Arbeit insgesamt politisch dafür stark machen, damit SE zukünftig barrierefrei umgesetzt werden kann.

5.2 Ausblick und weiterführende Gedanken

Das Spannungsfeld zwischen dem Reduzieren von Sozialkosten und dem Ermöglichen von bedingungsloser gesellschaftlicher Teilhabe aller Menschen, wird die Schweiz auch zukünftig begleiten. Der demographische Wandel, mit den finanziellen Engpässen in der schweizerischen Altersvorsorge (AHV), kann für Menschen mit einer Beeinträchtigung aber eine Chance bedeuten: Ihre Leistungsfähigkeit und Bereitschaft, um am Erwerbsleben teilzunehmen und damit in die AHV einzuzahlen, könnte erkannt werden und an Bedeutung gewinnen (vgl. Supported Employment Schweiz 2015: 49f.). Dahingehend werden sich die Bemühungen, Menschen mit einer Beeinträchtigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, auch aufgrund des IV-Leitsatzes *Eingliederung statt Rente* verstärken müssen. Es ist anzunehmen, dass das Konzept Supported Employment (SE) aufgrund der guten Erkenntnisse bezüglich seiner Wirksamkeit (➤ 4.6) in Zukunft also weiter an Präsenz gewinnen und sich als Konzept zur Arbeitsintegration innerhalb verschiedener Zielgruppen etablieren kann.

Damit SE auch im Kontext von Autismus wirksam sein kann, braucht es strukturelle Anpassungen, die die Umsetzung des Konzepts bedingungslos ermöglichen, wie beispielsweise eine klare und einheitliche Finanzierung. Zu begrüßen wären ausserdem bessere Arbeitsbedingungen für Angestellte, die im Bereich von SE tätig sind, damit die Fluktuation reduziert werden und so eine konstante, langfristige Begleitung gewährleistet werden kann. Für eine kompetente und normalisierte Teilhabe autistischer Personen am ersten Arbeitsmarkt braucht es im Allgemeinen auch gesellschaftliche Aufklärungsarbeit, damit Autismus nicht in erster Linie als Beeinträchtigung wahrgenommen, sondern als Besonderheit anerkannt wird und autistische Fähigkeiten und Kompetenzen geschätzt und genutzt werden. Das Wissen über autistische Fähigkeiten könnte den Zugang zu bestimmten Berufsbranchen verbessern und die Bereitschaft, autistische Personen im eigenen Unternehmen einzustellen, erhöhen. Noch unklar

bleibt, ob sich der Arbeitsmarkt zukünftig zu Gunsten autistischer Personen verändern könnte. Durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung könnten wieder Arbeitsstellen mit simpleren Anforderungsprofilen entstehen, die sich auch für Menschen im Autismus-Spektrum eignen könnten (vgl. Rauser-Schiffke 2016: 12-14). Wobei für autistische Personen sicherlich nicht nur einfachere Arbeitsstellen in Frage kommen. Förderlich wären angepasste Stellenanforderungen, die autistische Schwierigkeiten und Verhaltensbesonderheiten berücksichtigen.

Da die Schweiz laut dem Schattenbericht des Dachverbandes der Behindertenorganisationen Schweiz in der Umsetzung der UN-BRK ohnehin noch Nachbesserungen vornehmen muss, gerade auch im Bereich Arbeit und Beschäftigung (vgl. Inclusion Handicap 2017), stellt sich ebenso die Frage, ob SE in Zukunft als Massnahme zur beruflichen Integration gesetzlich verankert werden kann. Ebenfalls denkbar wären Pflichtquoten in Unternehmen sowie das Schaffen von Anreizen, um Menschen mit einer Beeinträchtigung vermehrt einzustellen. In Sachen Finanzierungsmöglichkeiten geht Deutschland mit gutem Beispiel voran und führt im Jahr 2008 das *persönliche Budget* ein, welches Betroffenen ermöglicht, selbst über die Inanspruchnahme und Finanzierung von Dienstleistungen zur Teilhabe zu entscheiden. Analog dazu könnte die Schweiz den *persönlichen Assistenzbeitrag* ausweiten und dessen Ausgestaltung flexibilisieren. Menschen mit einer Beeinträchtigung wäre es so möglich, selbstbestimmt über die Finanzierung von SE zu entscheiden. In der Überprüfung des im Artikel 27 verankerten Rechts auf Arbeit und Beschäftigung erscheint es notwendig, dass die Schweiz weitere Qualitätskriterien einführt. Denn ein Rentenrückgang allein, so wie aktuell der Erfolg der Umsetzung bemessen wird, sagt nichts über die Qualität der Teilhabe einer Person aus.

Ein wichtiger Aspekt in der Umsetzung der UN-BRK sowie dem Ziel der normalisierten und kompetenten Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ist ebenso die Rolle der (schulischen) Bildung. Bildung im Allgemeinen kann als Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe betrachtet werden (vgl. Sonnenberg 2017: 16f.). In der vorliegenden Arbeit konnte jedoch nicht thematisiert werden, welche Bedeutung eine inklusive (Schul-)Bildung hat, damit für junge Erwachsene im Autismus-Spektrum überhaupt die Möglichkeit besteht, später am normalisierten ersten Arbeitsmarkt teilzuhaben. Es stellt sich hier die kritische Frage, ob Kinder und Jugendliche, die einen speziellen Förderbedarf aufweisen, überhaupt die Chance haben, an normalisierten Strukturen teilhaben zu können, wenn sie von Beginn an ausschliesslich in exkludierenden Sondersettings Anschluss finden. Ein inklusives Schulsystem gilt es daher auch in der Schweiz weiter zu fördern, um so auch einen Beitrag zur gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung zu leisten. Die Heterogenität der Gesellschaft und damit verbunden der Gedanke an Inklusion könnte dadurch für Kinder zur Normalität werden. Einstellungsbedingte Barrieren, die bislang die Teilhabe vieler Menschen mit Beeinträchtigung, einschliesslich Menschen im Autismus-Spektrum, behindern, könnten womöglich nachhaltig abgebaut werden.

6 Literaturverzeichnis

- American Psychiatric Association (2018). Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen DSM-5. Deutsche Ausgabe herausgegeben von Peter Falkai und Hans-Ulrich Wittchen. Mitherausgegeben von Manfred Döpfner, Wolfgang Gaebel, Wolfgang Maier, Winfried Rief, Henning Sass und Michael Zaudig. 2. korrigierte Auflage. Göttingen: Hogrefe. eISBN 978-3-8409-2803-1.
- Amnesty International. Schweizer Sektion (Hg.) (o.J.) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Bern: o.V.
- Auticon (Hg.) (o.J.). Über uns. URL: <https://auticon.ch/unternehmen/> [Zugriffsdatum: 29.12.2020].
- AutWorker (Hg.) (o.J.). Autistische Menschen am Arbeitsplatz. Eine Informationsbroschüre für Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen. URL: https://www.autismus.ch/uploads/pdfs/Arbeit/autWorker_Informationsbroschuere_Autisten_am_Arbeitsplatz_.pdf [Zugriffsdatum: 29.12.2020].
- AvenirSocial – Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz (Hg.) (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis. URL: [SCR Berufskodex De A5 db 221020.pdf \(avenirsocial.ch\)](https://www.avenirsocial.ch/berufskodex/De_A5_db_221020.pdf) [Zugriffsdatum 29.12.2020].
- Bestgen, Sarah/Sabatella Filomena (2016). Einblicke in das Praxisfeld von Job-Coaches. Eine qualitativ-empirische Studie. In: Wegener, Robert/Deplazes Silvia/Hasenbein, Melanie/Künzli, Hansjörg/Ryter, Annemarie/Uebelhart, Beat (Hg.). Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 141- 150. eISBN 978-3-658-12854-8.
- Betscher-Ott, Sylvia/Gotthardt, Wilfried/Ott, Wilhelm/Pöll, Rosemarie/Hobmair, Hermann (Hg.) (2014). Soziologie. 3. Auflage. Köln: Bildungsv Verlag EINS.
- Biewer, Gottfried/Schütz, Sandra (2016). Inklusion. In: Hedderich, Ingeborg/Biewer, Gottfried/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hg.). Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 123-127.
- Boxberger, Jürgen (2020). Mit autistischen Merkmalen, Fähigkeiten und Stärken umgehen – ein zusammenfassendes Resümee aus der Innensicht. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 193-205.

- Brater, Michael (2018). Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung in der historischen Dimension. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius/Rohs Matthias (Hg.). Handbuch Berufsbildung. Springer Reference Sozialwissenschaften. 3. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S. 1-12. eISBN 978-3-658-19372-0.
- Debrunner, Annelies/Rached, Ervan (2014). Gibt es einen Sonderfall Schweiz? Überlegungen zur Anwendung des Modells Supported Employment in der Schweiz. In: Impulse – Fachmagazin. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Ausgabe 70. 19. Jg. (3). S. 11-15. URL: [impulse70_Druckvorlage.indd \(verwaltungsportal.de\)](#) [Zugriffsdatum: 19.12.2020].
- Doose, Stefan (2007). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 2. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Doose, Stefan (2008). Supported Employment für Menschen im Autismus Spektrum. In: Impulse – Fachmagazin. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Ausgabe 48. 13. Jg. (4). S. 26-29. URL: [impulse Nr 48 2009-01-13-02.indd \(verwaltungsportal.de\)](#) [Zugriffsdatum: 30.12.2020]
- Doose, Stefan (2012). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 3. Aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Drenkhahn, Ralf/Heuer, Imke (2020). Unübliches Lernverhalten. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 126-141.
- Eckert, Andreas (2015). Autismus-Spektrum-Störung in der Schweiz: Lebenssituation und fachliche Begleitung. Bern: Edition Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik.
- Eckert, Andreas/Störch Mehring Susanne (2013). Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) in der Adoleszenz: Übergänge und Herausforderungen. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik. 19. Jg. (3). S. 24-32.
- Freund, Alexandra/Nikitin, Jana (2018). Junges und mittleres Erwachsenenalter. In: Schneider, Wolfgang/Lindenberger, Ulman (Hg.). Entwicklungspsychologie. 8. überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz. S. 265-289. eISBN 978-3-621-28623-7.

- Girsberger, Thomas (2020). Die vielen Farben des Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnose, Therapie und Beratung. 5. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hartmann, Helena (2018). Therapeutische Massnahmen bei Autismus-Spektrum-Störung. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 119-136.
- Hedderich, Ingeborg (2019). Teilhabe und Vielfalt im Kontext der UN-Behindertenkonvention: Politische Rechte im Fokus. In: Cattacin, Sandro/Domenig, Dagmar/Schäfer, Urs (Hg.). Selbstbestimmt mitgestalten! Behinderung individueller und gesellschaftlicher Emanzipation. Zürich: Seismo Verlag. S. 57-86.
- Heuer, Imke (2020). «Treffsicher und bezeichnend, oft freilich auch recht abwegig» - Autistische Sprache und Kommunikation. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 173-182.
- Hippler, Kathrin/Metzler, Sonja (2018). Asperger-Syndrom und hochfunktionaler Autismus. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 169-181.
- Hirschberg, Marianne (2016). Angemessene Vorkehrungen und Barrierefreiheit - bedeutsame Menschenrechts-Instrumente für Inklusion und Exklusion. In: Hedderich, Ingeborg/Zahnd, Raphael. (Hg.) Teilhabe und Vielfalt: Herausforderung einer Weltgesellschaft. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 87-103.
- Hoffmann, Thomas (2018). Inklusive Pädagogik als Pädagogik der Befreiung. Fünf Thesen. In: Hoffmann, Thomas/Jantzen, Wolfgang/Stinckes, Ursula (Hg.). Empowerment und Exklusion. Zur Kritik der Mechanismen gesellschaftlicher Ausgrenzung. Giessen: PsychosozialVerlag. S. 19-48.
- Inclusion Handicap - Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz (Hg.) (2017). Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Schattenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bern. URL: https://www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/424/dok_schattenbericht_unobrk_inclusion_handicap_barrierefrei.pdf?lm=1528210534 [Zugriffsdatum: 29.12.2020].
- Kabas, Christoph (2007). Schöne neue Arbeitswelt – Veränderungen und zukünftige Entwicklungen in der Arbeitswelt und damit verbundene gesellschaftliche Folgen. In: Fachzeitschrift Psychologie in Österreich. 27. Jg. (3). S. 252-259.
- Kasper, Daniel (2017). Annäherungen an Menschen mit der sogenannten Autismus-Spektrum-Störung. Mit einem Beitrag von Olivia Lutz. Version: Januar 2017. Unveröffentlichtes

Skript. Abgegeben im Herbstsemester 2019 im Rahmen der Vertiefungsrichtung BA231 - Behinderung und Beeinträchtigung. Hochschule für Soziale Arbeit. Muttenz.

Kassermann, Olaf/ Rüttgers, Julia (2005). 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe von 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Landschaftsverband Westfalen-Lippe Integrationsamt (Hg.). Münster. URL: http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf [Zugriffdatum: 30.12.2020].

Kastner-Koller, Ursula (2018). Förderung der kognitiven Fähigkeiten bei Kindern mit Autismus-Spektrum-Störung. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 63-118.

Loeken, Hiltrud/Windisch, Matthias (2013). Behinderung und Soziale Arbeit. Beruflicher Wandel – Arbeitsfelder – Kompetenzen. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. eISBN: 978-3-17-024019-3.

Mey, Eva/Riedweg, Werner/Schauvelberger, Daniel (2013). Vorwort. In: Schauvelberger Daniel (Hg.). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: Interact Verlag. S. 9-11.

Mösch Payot, Peter (2013). Arbeitsrechtliche Fragen rund um Supported Employment. In: Schauvelberger, Daniel (Hg.). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: Interact Verlag. S. 115-132.

Oberholzer, Daniel (2009). Das Konzept der Funktionalen Gesundheit: Grundlagen, Bedeutung, und Einsatzmöglichkeiten am Beispiel der Behindertenhilfe. Herausgegeben durch INSOS Schweiz. Fachbeiträge von Prof. Dr. Daniel Oberholzer, mit einem Vorwort von Bundesrat Pascal Couchepin. URL: <https://insos.ch/assets/Dateien-Publikationen/Broschuere-Konzept-Funktionale-Gesundheit.pdf> [Zugriffdatum: 29.12.2020].

Oberholzer, Claudia/Oberholzer, Daniel (2018). Das System der teilhabeorientierten Prozessgestaltung. Eine Übersicht in einfacher Sprache. Qualitätsbezogenes Wissen und Instrumente für das Gelingen der Teilhabe. Unveröffentlichtes Manuskript. Im April 2018. Comparta AG - Organisationsberatung und Praxisentwicklung im psychosozialen Bereich. Tinizong.

Oberholzer, Daniel/Oberholzer, Claudia (2013). Das Konzept und System der teilhabeorientierten Prozessgestaltung. Unveröffentlichtes Skript. Comparta AG. Tinizong.

- Pool Maag, Silvia (2013). Supported Education: Inklusive Berufsbildung für Jugendliche mit erhöhtem Bildungsbedarf. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik. 19. Jg. (11-12). S. 34-40.
- Pool Maag, Silvia/Friedländer, Sandra/Rauser, Gabriele (2016). Supported Education. Job-Coaching und Lerncoaching: Massnahmen ausbildungsbegleitender Unterstützung von Jugendlichen im Übergang Schule-Beruf. In: Wegener, Robert/Deplazes Silvia/Hasenbein, Melanie/Künzli, Hansjörg/Ryter Annemarie/Uebelhart, Beat (Hg.). Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 151- 160. eISBN 978-3-658-12854-8.
- Rauser-Schiffke, Gabriele (2016). Behinderten Institutionen im Wandel. Unveröffentlichte Publikation. Im Mai 2016. Wolfhausen. Zur Verfügung gestellt im Herbstsemester 2020 im Rahmen der Vertiefungsrichtung BA233 - Behinderung und Beeinträchtigung. Hochschule für Soziale Arbeit. Olten.
- Rössler, Wulf/Bärtsch, Bettina (2008). Supported Employment – ein neuer berufsintegrierter Ansatz. In: Schmidt-Zadel, Regina/Pörksen, Niels (Hg.). Personenzentrierte Hilfen zu Arbeit und Beschäftigung. Tagungsbericht Kassel. 19./20. November 2007. Bonn: Psychiatrie-Verlag. S. 180-186. URL: https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/11922/2/ES2008-10_wr451V.pdf [Zugriffsdatum: 29.12.2020].
- Rollett, Brigitte (2018). Autismus: Einführung in die Problematik. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 1-11.
- Rollett, Brigitte (2018). Die Diagnose der Autismus-Spektrum-Störung. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 13-16.
- Rollett, Brigitte (2018). Kinder mit Autismus und sich typisch entwickelnde Kinder im Vergleich. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 25-39.
- Rollett, Brigitte (2018). Berufliche Chancen für Jugendliche mit Autismus. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 183-190.
- Rollett, Brigitte (2018). Jugendliche mit Autismus auf dem Weg ins Erwachsenenalter. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 191-201.

- Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (2018). Das Wiener Interaktions- und Kontakttraining. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 55-61.
- Rüst, Thomas (2017). Supported Employment und Eingliederungsmanagement. In: Geisen, Thomas/Mösch, Peter (Hg.). Praxishandbuch Eingliederungsmanagement. Springer Reference Sozialwissenschaften. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 1-19. eISBN: 978-3-658-07462-3.
- Ryter, Annamarie/Schaffner Dorothee (2016). Kein Affe kann wissen, was für den Fisch hilfreich ist! Coaching in der Berufsintegration. In: Wegener, Robert/Deplazes Silvia/Hasenbein, Melanie/Künzli, Hansjörg/Ryter Annamarie/Uebelhart, Beat (Hg.). Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 168-175. eISBN 978-3-658-12854-8.
- Schauvelberger, Daniel (2013). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: Interact Verlag.
- Schauvelberger, Daniel (2014). Dort wo andere auch arbeiten. Berufliche Bildung und Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in der Schweiz. In: Impulse – Fachmagazin. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Ausgabe 70. 19. Jg. (3). S. 6-10. URL: [impulse70_Druckvorlage.indd \(uni-hamburg.de\)](#) [Zugriffsdatum: 29.12.2020].
- Scheier, Cornelius (2017). Welche Bedeutung hat das eigene Menschenbild für die Soziale Arbeit? In: Wendt, Peter-Ulrich. Lehrbuch Soziale Arbeit: Weinheim: Beltz Verlagsgruppe. S.177-179. e ISBN 978-3-7799-4551-2.
- Schmidt, Peter (2020). Bedürfnis nach Beständigkeit, Routine und Ordnung. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 163-172.
- Schuntermann, Michael (2011a). Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). In: Beck, Iris/Greving, Heinrich (Hg.). Gemeindeorientierte pädagogische Dienstleistungen. Stuttgart: Kohlhammer. S. 251-256.
- Schuntermann, Michael (2011b). Die Bedeutung der ICF für das deutsche Gesundheits- und Sozialsystem. The Significance of the ICF for the German Health and Social System. Das bio-psycho-soziale Modell der ICF, S. 9. In: Suchttherapie. Jg. 11. (1). S. 8-13.
- Schuntermann, Michael (2019). Einführung in die ICF. Grundkurs. Übungen. offene Fragen. 4. aktualisierte Auflage. Landsberg am Lech: ecomed Medizin.

- Schwab, Susanne (2016). Partizipation. In: Hedderich, Ingeborg/Biewer, Gottfried/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hg.). Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 127-131.
- Schweizerische Eidgenossenschaft – der Bundesrat (Hg.) (2018). Bericht Autismus-Spektrum-Störungen. Massnahmen für die Verbesserung der Diagnostik, Behandlung und Begleitung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in der Schweiz. Bern. URL: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/54035.pdf> [Zugriffsdatum: 29.12.2020].
- Spiel, Georg/Gasser, Augustine/Winkler, Rudolf/Kastner-Koller, Ursula (2018). Autismus in der Fachdiskussion: Diagnostik und Ätiologie. In: Rollett, Brigitte/Kastner-Koller, Ursula (Hg.). Praxisbuch Autismus für Erzieher, Lehrer, Psychologen, Therapeuten und Eltern. 5. Auflage. München: Elsevier. S. 229-247.
- Spoerry, Vreni (1995). Zum Stellenwert der Arbeit. In: Schweizer Monatshefte: Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur. 75. Jg. (3). S. 15-18.
- Sonnenberg, Kristin (2017) Soziale Inklusion - Teilhabe durch Bildung. Medienkompetenz als Beitrag zu sozialer und kultureller Teilhabe für Menschen mit Beeinträchtigungen. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Supported Employment Schweiz (Hg.) (2015). Europäischer Dachverband für Supported Employment. Werkzeugkoffer für Vielfalt. URL: https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/2EUSE-SE-Toolkit.2015.Final_.2019-11-07.pdf [Zugriffsdatum 01.11.2020]
- Supported Employment Schweiz (Hg.) (2019). Supported Employment / Supported Education: «First place – then train». Druckversion «Wissen». URL: https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/Druckversion_Wissen_191024-1.pdf [Zugriffsdatum 30.10.2020].
- Theunissen, Georg (2013). Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. 3. Auflage. Freiburg im Breisgau. Lambertus-Verlag.
- Theunissen, Georg (2020). Vorwort. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 7-9.
- Theunissen, Georg (2020). Vorwort zur 2. Auflage. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 11-14.
- Theunissen, Georg (2020). Teil 1: Aussensichten. Autismus – das neue Verständnis aus der Aussensicht in Anlehnung an Vorstellungen von Betroffenen. In: Theunissen, Georg

- (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 21-113.
- Theunissen, Georg (2020). Abschliessende Bemerkungen aus der Aussensicht. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 206-234.
- Theunissen, Georg/ Schwalb, Helmut (2018). Einführung: Von der Integration zur Inklusion im Sinne von Empowerment. In: Schwalb, Helmut/Georg Theunissen (Hg.). Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen – Leben – Arbeit – Freizeit. 3. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. eISBN 978-3-17-033428-1.
- Ulich, Eberhard (2005). Schöne neue Arbeitswelt?. In: Zeitschrift für Sozialhilfe: ZESO. 102. Jg. (4). S. 12-13.
- Vereinte Nationen (2006). Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Stand am 24. August 2020. In: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/202008240000/0.109.pdf> [Zugriffsdatum: 23.11.2020].
- Vero, Gee (2020). Wahrnehmungsbesonderheiten bei Autismus. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 117-125.
- Walther, Helmut (2016). Selbstverantwortung – Selbstbestimmung – Selbständigkeit. Bausteine für eine veränderte Sichtweise von Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Hähner, Ulrich/Niehoff, Ulrich/Sack, Ruedi/Walther, Helmut. Vom Betreuer zum Begleiter. Eine Handreichung zur Leitidee der Selbstbestimmung. Marburg: Lebenshilfe-Verlag. S. 61-87.
- Wepil, Stefan (2020). Fokussiertes Denken und ausgeprägte Interessen in speziellen Bereichen – die Stärken-Perspektive. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 142-152.
- WHO - World Health Organization (2017). ICF-CY. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit bei Kindern und Jugendlichen. Übersetzt und herausgegeben von Judith Hollenweger und Olaf Kraus de Camargo unter Mitarbeit des Deutschen Instituts für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI). 2. korrigierte Auflage. Bern: Hogrefe Verlag.
- Wocken, Hans (2019). "Radikale" und "moderate" Inklusion (Kapitel 3). In: Die AUCH-Inklusion. Die Idee der Inklusion und die Macht des Systems. Hamburg: Feldhaus. S. 27-81.

Zöller, Dietmar (2020). Ungewöhnliche, sich wiederholende Bewegungsmuster und motorische Behinderungen mit Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit. In: Theunissen, Georg (Hg.). Autismus verstehen. Aussen- und Innensichten. 2. aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 153-162.