

„Train and Place“ oder „Place and Train“?

Strategien zur Teilhabe am Arbeitsleben für
Menschen mit Autismus

BBW Adolf Aich Ravensburg
Fachtag Kompetenznetzwerk
Bodensee-Oberschwaben 28.01.2012

Prof. Dr. Matthias Dalferth
Hochschule Regensburg UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Arbeit und Behinderung

Allgemein:

- Fachkräftemangel
- **Rückgang** der Arbeitslosigkeit seit 2009 um 18% auf 2,8 Mio.
- Nicht besetzte Lehrstellenplätze: Anstieg seit Vorjahr um 50 % (BA)

Menschen mit Schwerbehinderung:

- **Zunahme** der Arbeitslosigkeit seit 2009 um 5 % auf 173 000
- WfbM: 285 000 Menschen, davon 37 % mit psych. Behind.
- 50 % ‚Quereinsteiger‘

Diskrepanz:

- Arbeitskräftemangel versus Exklusion vom Arbeitsmarkt

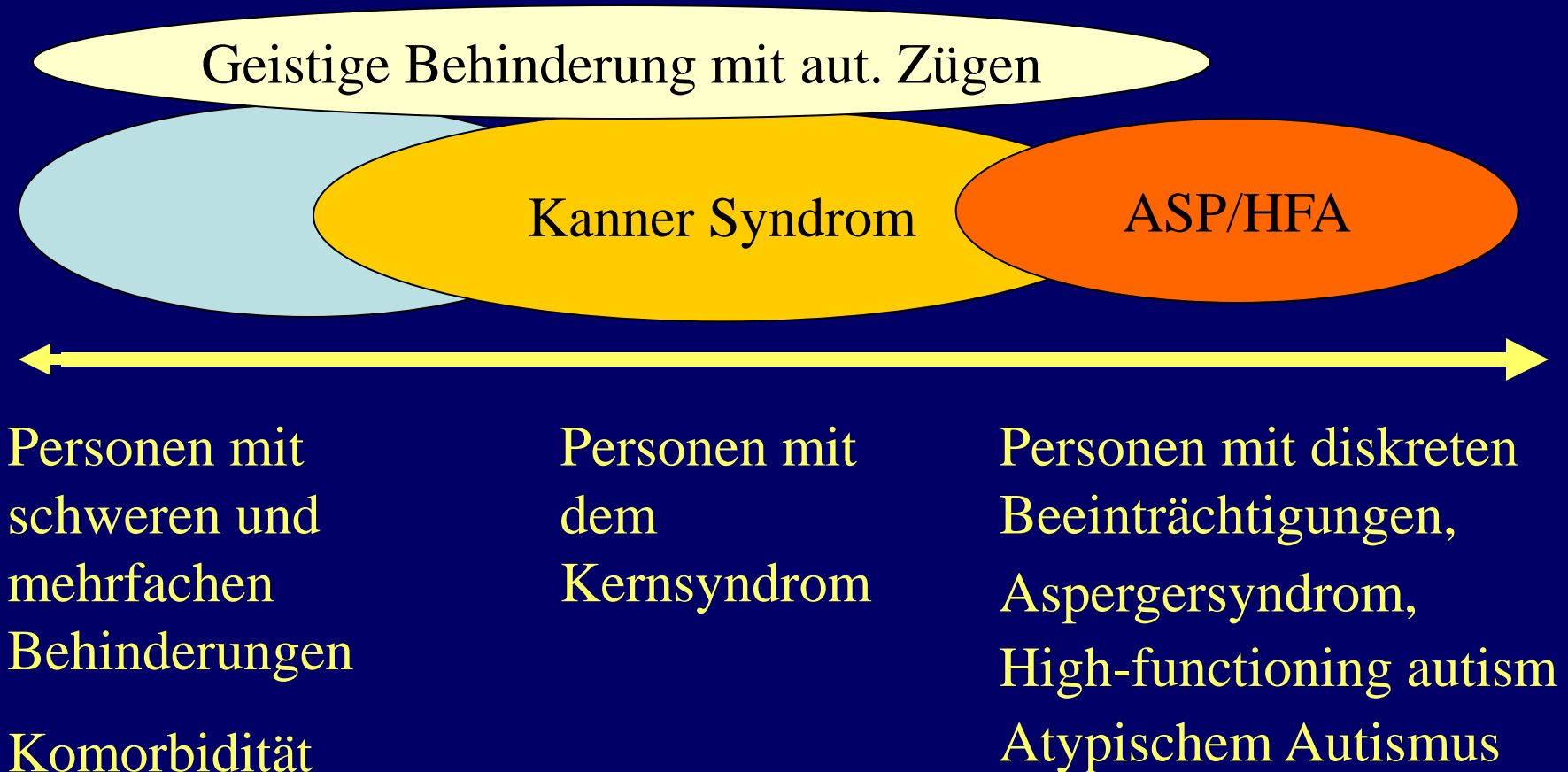
Fazit:

- Qualifizierung der Jgdl. mit Leistungsminderungen - absolute Priorität

Gliederungspunkte

1. Spektrum Autismus
2. Möglichkeiten der beruflichen Bildung und Arbeit für Menschen mit Autismus
3. Aktueller Stand der beruflichen Teilhabe in westlichen Gesellschaften
4. Hindernisse bei der beruflichen Teilhabe
5. Modelle der beruflichen Inklusion
 - Platzieren und Trainieren (Place and Train)
 - Trainieren und Platzieren (Train and Place)
6. Erkenntnisse aus Untersuchungen(USA,UK, BRD)
7. Komponenten eines Konzepts zur beruflichen und sozialen Teilhabe
8. Ausblick und Handlungsbedarf

1. Spektrum der Menschen mit Autismus (ASD/ASC)



2. Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeit für Menschen mit Autismus

1. Kompetitive Tätigkeit

(Allgemeiner Arbeitsmarkt)



3. Teilgeschützte Tätigkeit

(Außenarbeitsplätze, Integrationsbetriebe, Supported Employment)



2. Geschützte Tätigkeit

(Werkstätten)



Ausbildung und berufliche Bildung für Menschen mit Autismus in Deutschland

1. Duale Ausbildung
auf dem
allg. Arbeitsmarkt

2. Überbetriebliche
Ausbildung
Berufsbildungswerke
(BBW)

3. Werkstätten für
behinderte Menschen
(WfbM)

Berufsbildungs-
Bereich

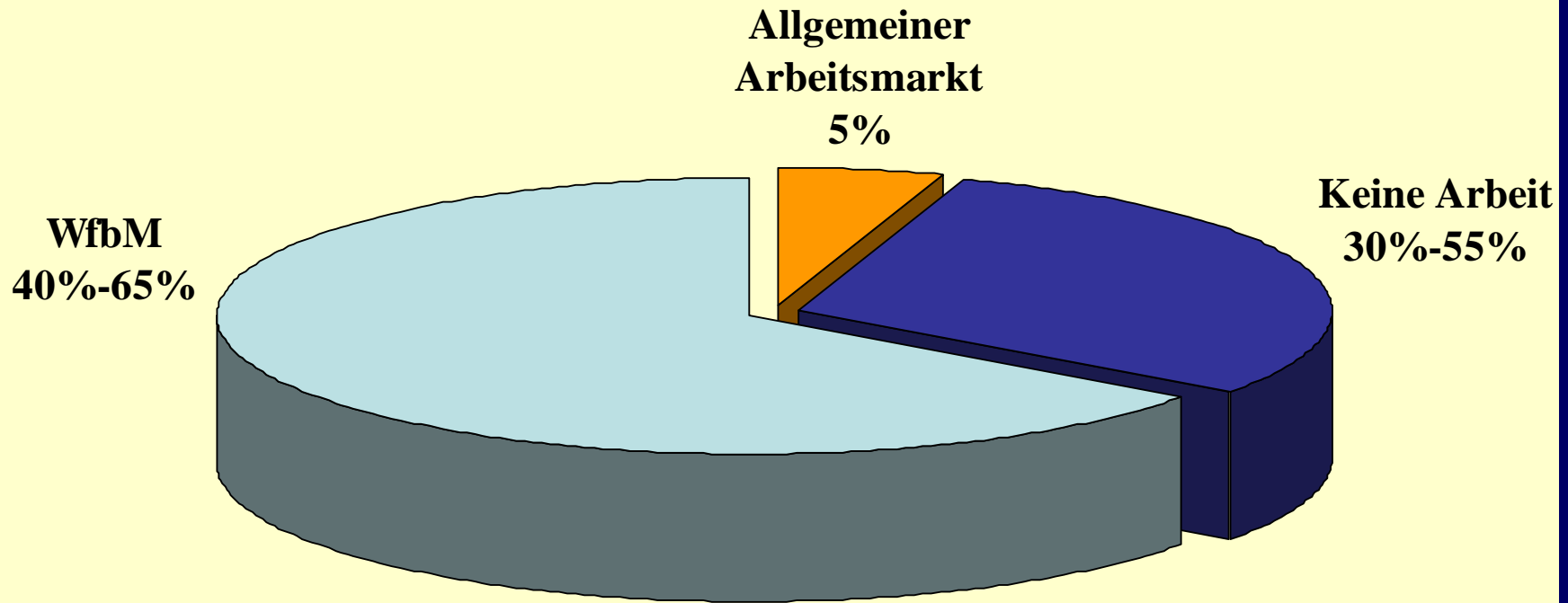
4. Einrichtungen der
beruflichen
Wiedereingliederung
BTZ / RPK

5. Berufsförderungs-
Werke (BFW)

6. Fachschulen

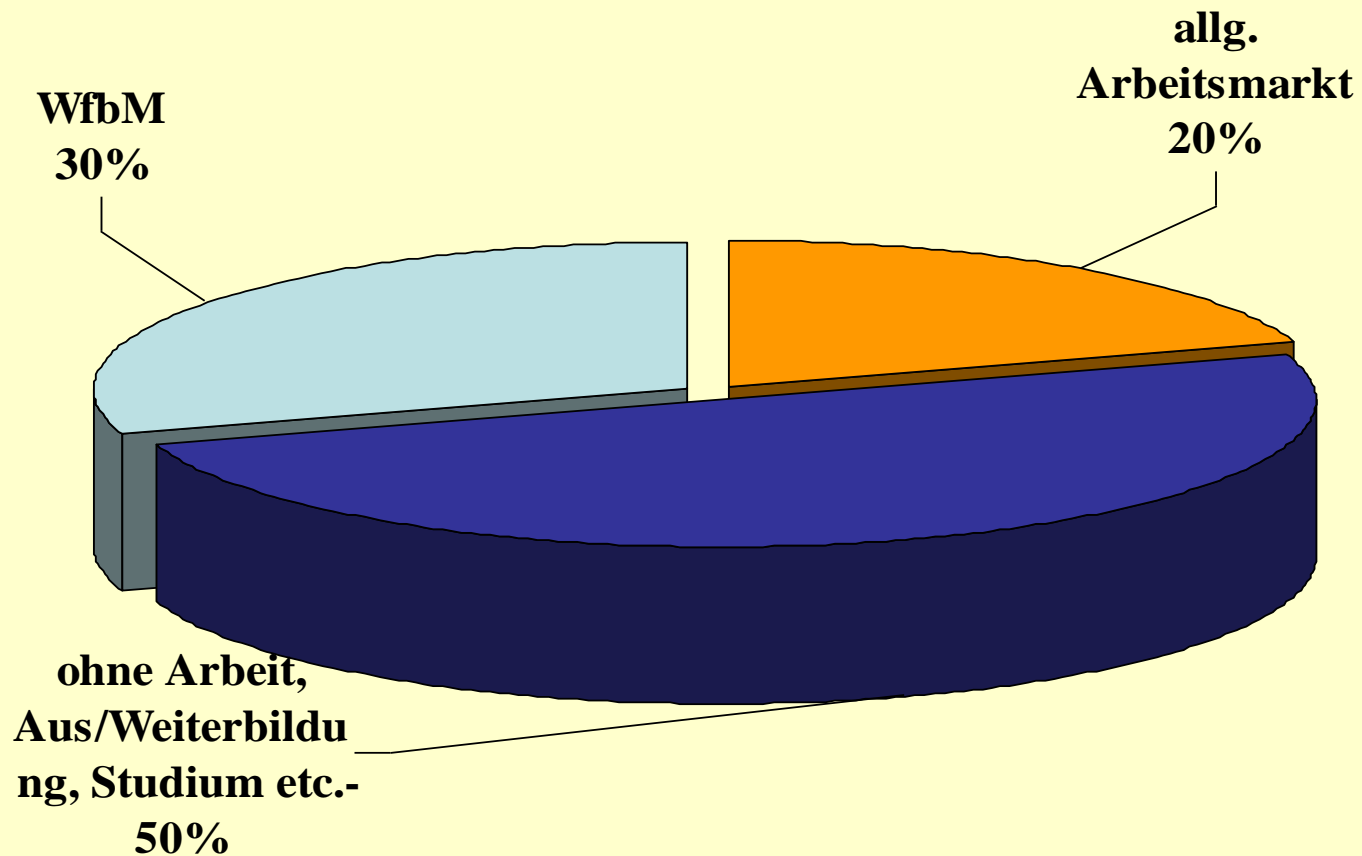
7. Hochschulen

3. Menschen mit Autismus und Teilhabe an Arbeit in Deutschland

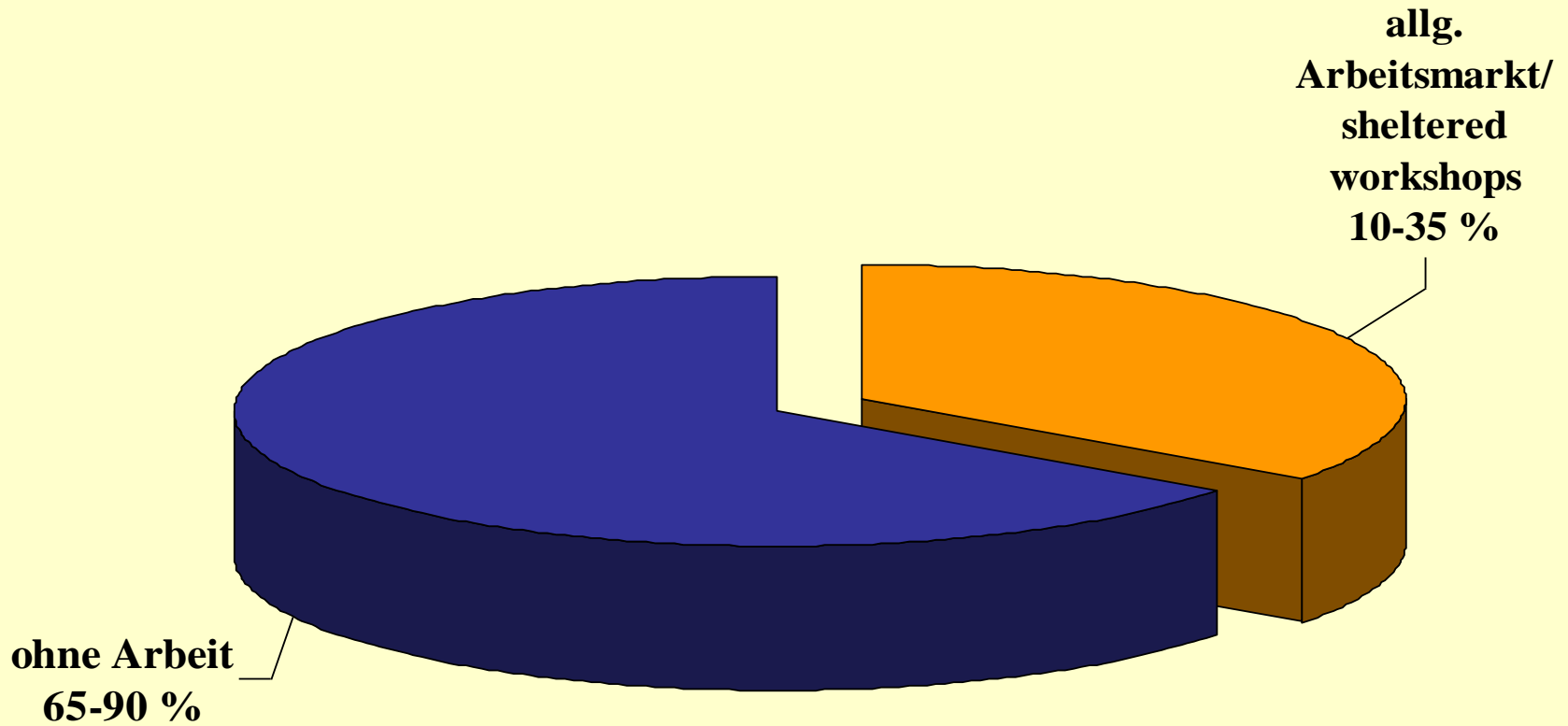


(Dalferth 2006; Bölte et.al. 2005; Bauer 2003, Leppert 1999)

Menschen mit Aspergersyndrom und Beschäftigung in Deutschland

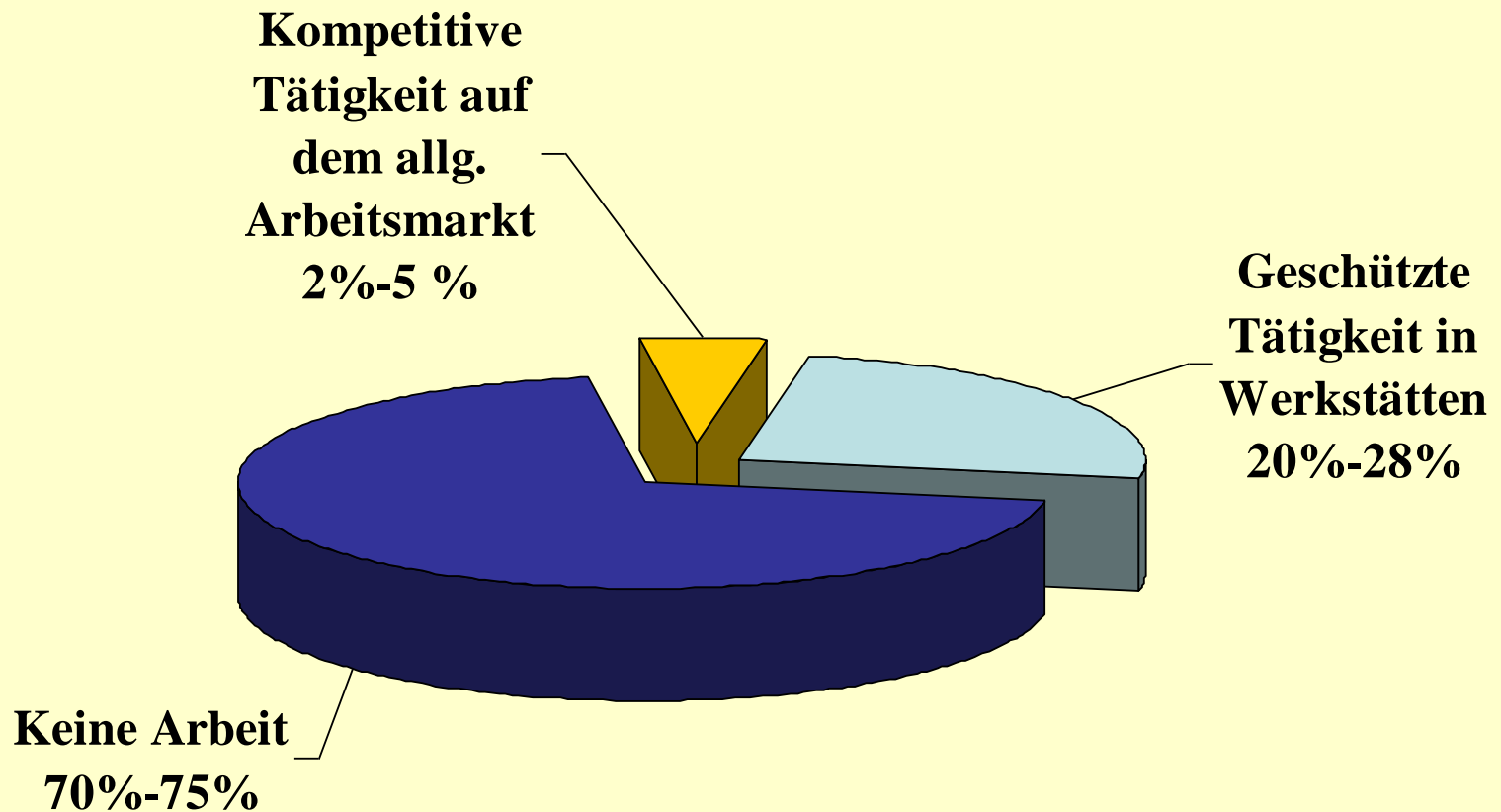


Menschen mit Autismus und Teilhabe an Arbeit in den USA



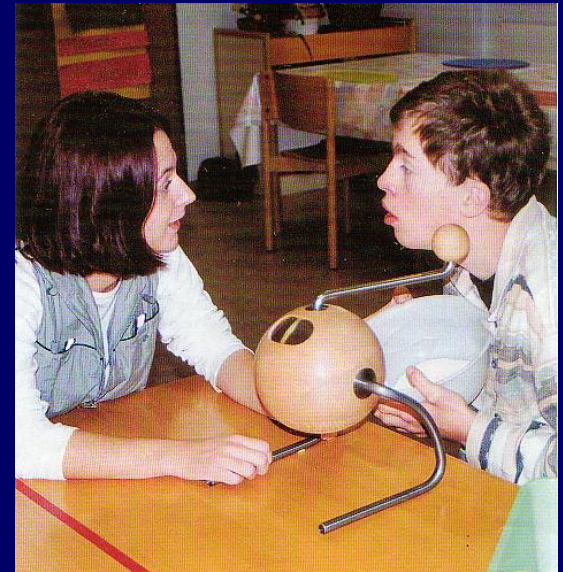
(BOVEE 1999; US Bureau of Labour Statistics 2009)

Menschen mit Autismus und Teilhabe an Arbeit in westlichen Gesellschaften



Aktuelle Situation bei Menschen mit Kannersyndrom

- Niedrige Bildungsabschlüsse
- Kaum Chancen auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Tätigkeiten in Werkstätten
- Beschäftigung in Tages- und Förderstätten



Aktuelle Situation bei jungen Menschen mit Aspergersyndrom und HFA

- Durchschnittliche und höhere Bildungsabschlüsse
- Hohe Kompatibilität mit neuen beruflichen Anforderungen
- Hohe Erwartungen
- Geringe Chance auf Ausbildung auf dem allg. Arbeitsmarkt
- Etliche fehlplaziert in Werkstätten
- Wenige tätig auf dem allg. Arbeitsmarkt
- Häufig unter Bildungsniveau beschäftigt und
- Gering bezahlt



4. Welche Hindernisse bestehen bei der beruflichen Teilhabe?

Was ihnen schwer fällt:

- Mit Veränderungen umgehen
- Gelerntes auf neue Situationen übertragen
- Das Arbeitstempo ständig zu steigern
- Zeitmanagement
- Sich von einer Vielzahl von Reizen zu schützen
- Mehrere Dinge gleichzeitig zu tun

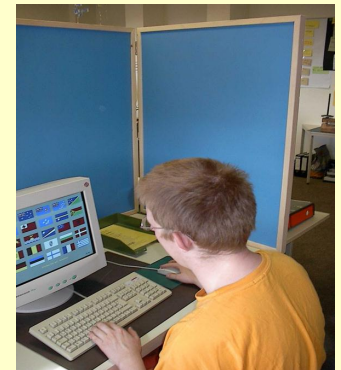
- Sich rasch auf Neues umzustellen
- Bei einer Vielzahl von Aufgaben Prioritäten zu setzen
- Soziale Umgangsregeln im Betrieb erkennen
- Sich in die Vorstellungswelt anderer hineinzusetzen, Absichten erkennen,
- Gefühle erkennen



Was ihnen leicht fällt:

- Genau zu arbeiten
- Kaum Fehler zu machen
- Sich Details zu merken
- Sehr engagiert zu arbeiten
- Sich Regeln unterzuordnen
- Sich – bei günstigen Bedingungen - zu konzentrieren
- Bereitschaft, längere Zeit dasselbe zu tun

- Hohe Arbeitsmotivation
- Logisches Denken
- Leistungswille zu zeigen
- Traditionelle Arbeitstugenden zu berücksichtigen (Pünktlichkeit, Fleiß, Ehrlichkeit, Gewissenhaftigkeit)



(BBW Abensberg)

Was viele Betriebe befürchten:

- Intensive Einarbeitung
- zeitraubende Betreuung
- Mehrarbeit für KollegInnen
- Erhöhter finanzieller Gesamtaufwand
- Schlechte Leistungsbilanz
- Keine Akzeptanz bei Kunden
- Hemmende Kündigungsfristen
- Schwierig im sozialen Umgang

Was auch Fachleute befürchten:

- „Können sie überhaupt ausgebildet werden?“
- „Können sie für ein Unternehmen produktiv tätig werden?“
- „Können sie dauerhaft einen Arbeitsplatz einnehmen?“
- „Rechnen sich die Investitionskosten?“
- „Können sie sich sozial anpassen?“

5. Modelle der Beruflichen Inklusion

- Place and train

Berufliche Inklusion
durch training on the job
auf dem
allgemeinen Arbeitsmarkt

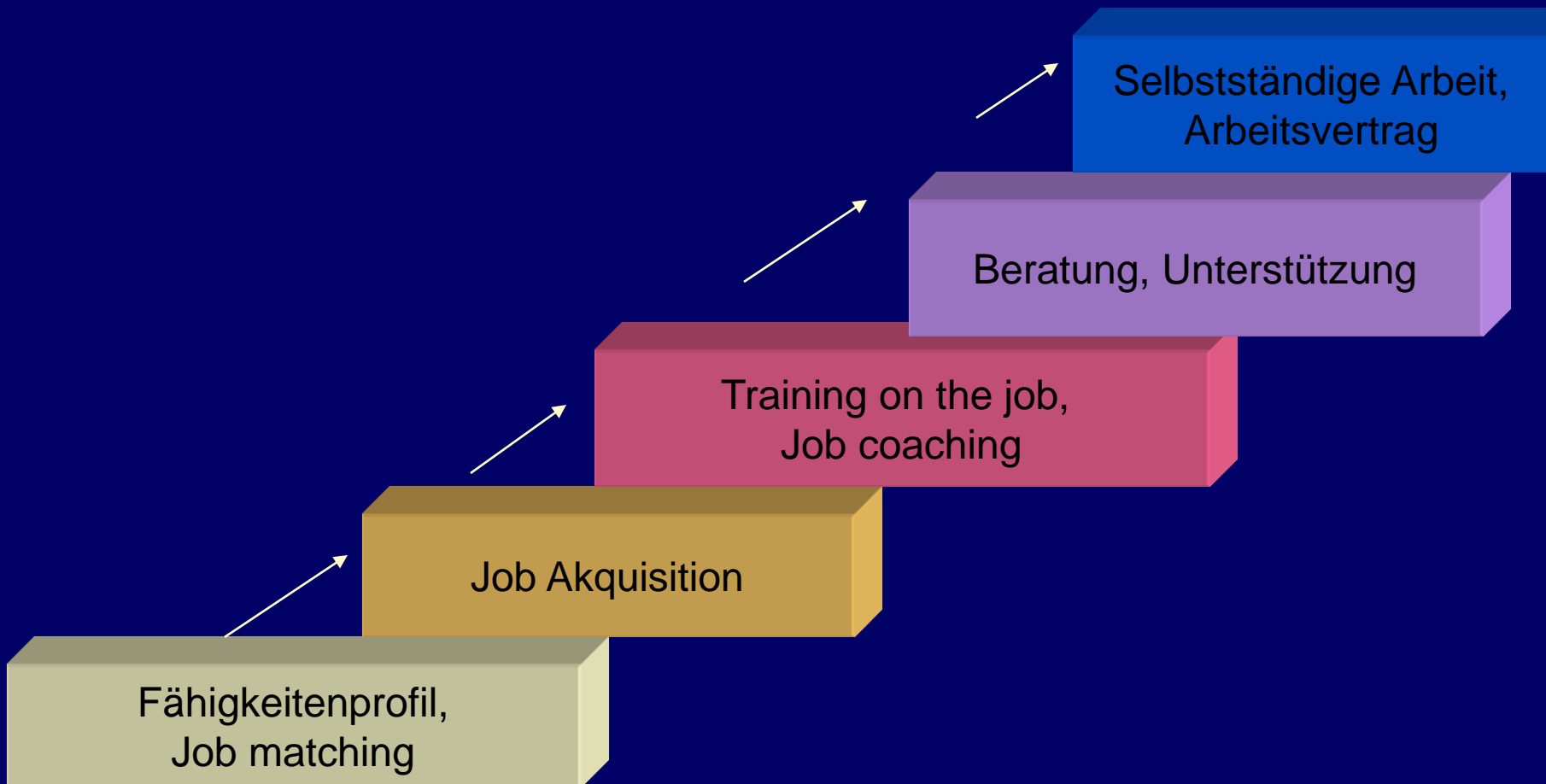
- Train and place

Berufliche Inklusion durch
(Aus-)Bildungsmaßnahmen
für eine Tätigkeit
auf dem allg. Arbeitsmarkt

Voraussetzungen:

Einlassen auf ihre kognitive Sichtweise
Schaffen von Rahmenbedingungen, die ihnen entgegen kommen
Entwicklung angemessener Konzepte zur Unterstützung

5.1 Place and Train



Place and Train (USA)

Smith, Belcher, Juhrs (1995)

(n = 170)

- Fabrikarbeit (25)
- Lager (44)
- Druck und Versand (31)
- Gastronomie (23)
- Warenhaus (20)
- Recycling (12)
- Büro (15)

KEEL et al. (1999)

(n = 100)

- TEACCH –Förderung
(Gastronomie, Büro, Technik)
- 65 indiv. Arbeitsplatz
- 20 enclave (2-6 P. mit Coach)
- 7 mobile Arbeitsgruppe (3-4
Personen mit Coach)

Place and Train (USA)

Merkmale:

- Kannersyndrom, Asperger Syndrom, auch mit Verhaltensauffälligkeiten
- Einfache Tätigkeiten (sammeln, sortieren, verteilen)
- Sehr geringe Bezahlung
- Teilzeittätigkeit
- Inklusive Tätigkeit

Problemstellungen:

- Geringe Qualifizierung
- Jobverlust = Neubeginn
- Abhängig von Sozialhilfe/ Angehörigen
- Einfache Tätigkeiten
- Unterforderung
- Keine Aufstiegsmöglichkeiten

Beispiel Supermarkt



Place and Train (UK)

HOWLIN (2003/ 2005) UK

(n = 30) + Kontrollgruppe

- ‚Prospects‘
- 2/3 akad. Abschlüsse, Uni oder Ausbildung
- Vorgeschichte, Tätigkeiten,
- Fähigkeiten-Assessment
- Job Akquisition
- 2-4 Wochen full time job coaching (Arbeit vorbereiten, soziale Regeln im Betrieb vermitteln, Kollegen instruieren), dann
- 3-4 Monate 10 St/Woche

Hindernisse:

- Versteckte soziale Umfangsformen, Regeln
- Small talk, Konversation
- Ritualismus, Stereotypen
- Veränderungen

Erkenntnisse zu Wirksamkeit von Supported Employment Maßnahmen:

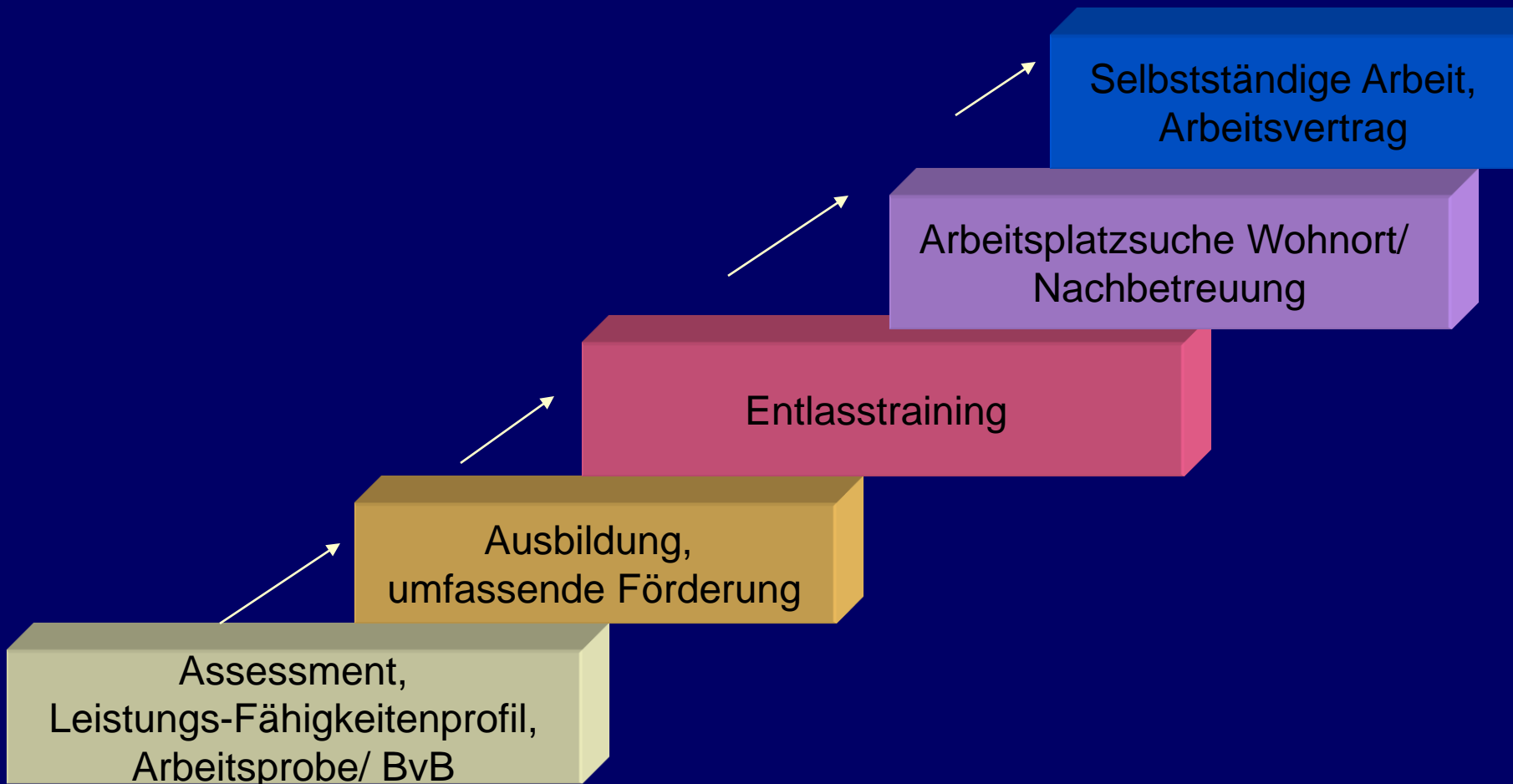
- Akad. Bildung
- Profiling, job matching
- Modifiziertes Vorstellungsgespräch
- Umgebungsgestaltung
- Job Coaching
- Beratung

(Howlin 2003)

- Mitarbeiter über ASD informieren
- Förderung der Kommunikation
- Job coaching, Mentorat
- Social skills training
- Begleitung und Instruktion der Vorgesetzten

(Duffy, Oppermann, Smith, Shore 2007)

5.2 Train and Place



Überbetriebliche Ausbildung in BWL

Zielsetzung:

Berufliche und soziale
Inklusion

Untersuchung des Instituts der
deutschen Wirtschaft zur
Kosten-Nutzen Relation:

Absolventen mit Ausbildung:

- 68 % erwerbstätig
- Einkommen: 1600.- €

Vergleichsgruppe ohne Ausb.:

- 50 % erwerbstätig
- Einkommen: 1300.-€

(IW Köln , 9/2010)



Modellprojekte des BuMi für Arbeit und Soziales am Berufsbildungswerk Abensberg/Bayern

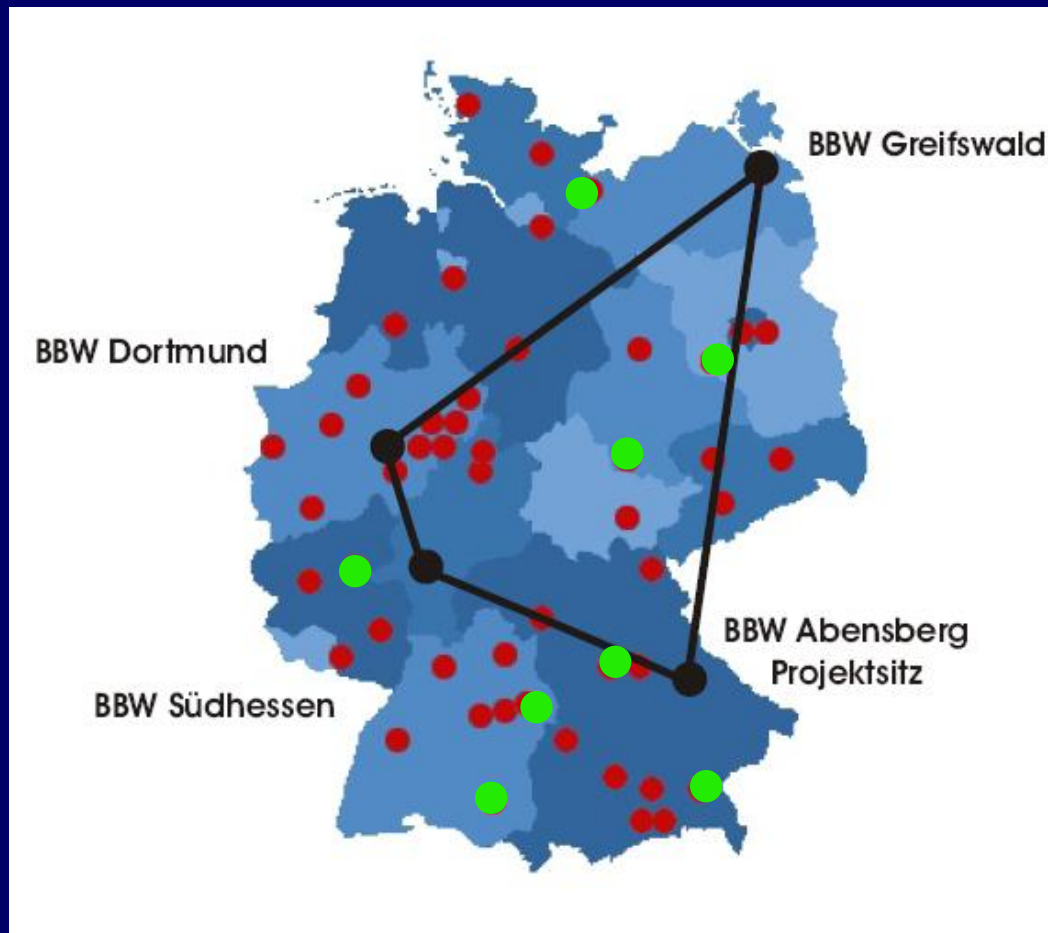
Zentrale Fragestellungen:

- Welche Hilfestellungen, welche Rahmenbedingungen benötigen Menschen aus dem autistischen Spektrum, um am Arbeitsleben teilhaben zu können?
- Welche Beschäftigungsmöglichkeiten können ihnen eröffnet werden?
- Bietet das Persönliche Budget die Chance zur individuellen Lebensgestaltung?

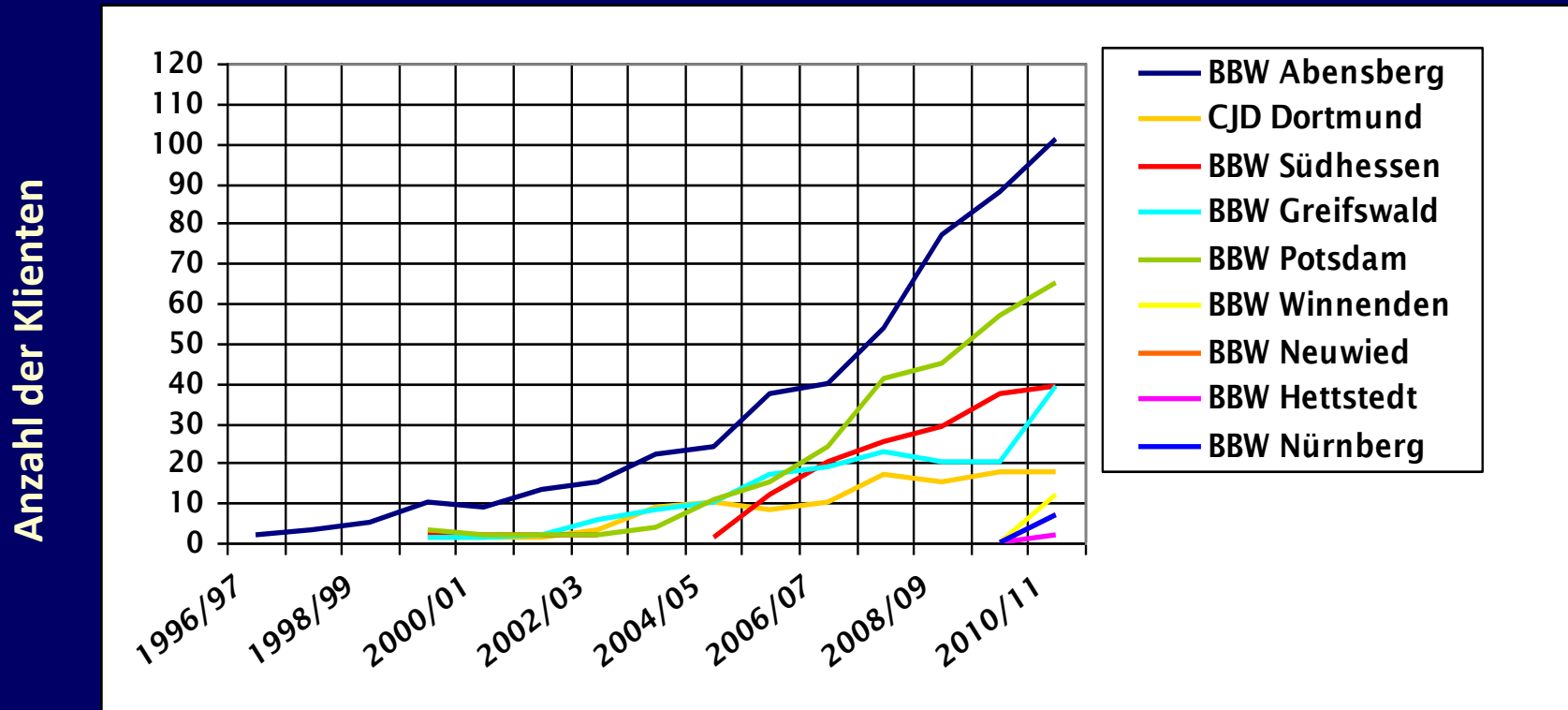


Netzwerk Struktur

1. Berufsbildungswerk **Abensberg**
2. Berufsbildungswerk **Dortmund**
3. Berufsbildungswerk **Greifswald**
4. Berufsbildungswerk **Südhessen**
5. Berufsbildungswerk Winnenden
6. Berufsbildungswerk Nürnberg
7. Berufsbildungswerk Potsdam
8. Berufsbildungswerk Bugenhagen
9. Berufsbildungswerk Ravensburg
10. Berufsbildungswerk Hettstedt
11. Berufsbildungswerk Waldwinkel
12. Berufsbildungswerk Neuwied



Teilnehmerzahlen Entwicklung in 9 Berufsbildungswerken



Teilnehmerzahlen Entwicklungen in 9 BBW



Ergebnisse der Modellprojekte zur beruflichen Teilhabe und Inklusion

Auszubildende mit Autismus in 12 BBW:
350 Personen

Jedoch:

Ist die Finanzierung der
Ausbildungsmaßnahmen lohnend?

Absolventen mit Autismus aus BBW

Ausbildungssituation 1989

In (n = 28) BBW:

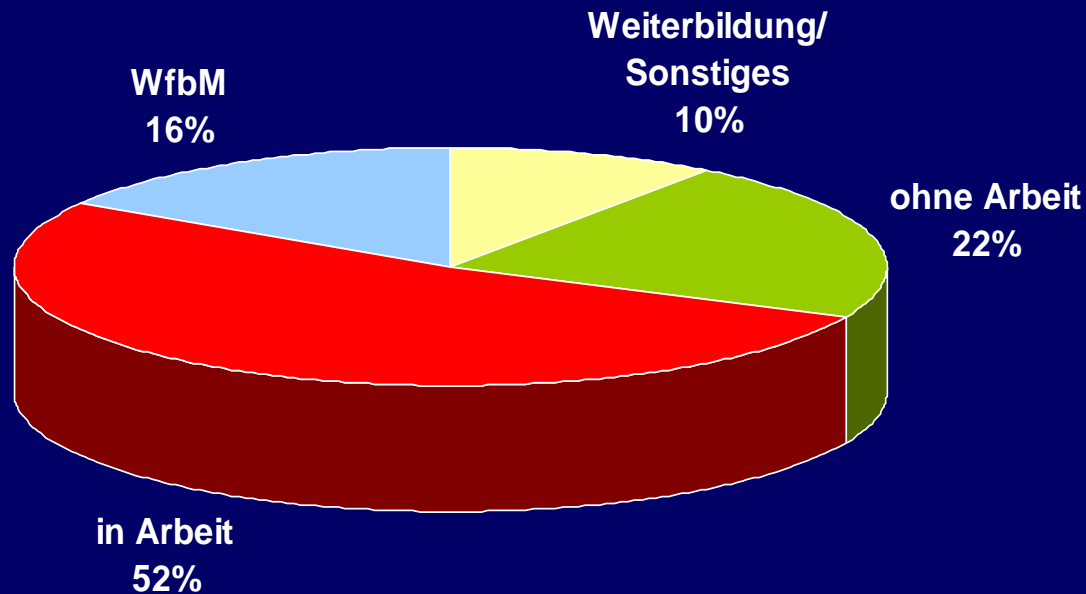
- aktuell 29 Jugendliche
- 15 Ausbildung erfolgreich abgeschlossen
- lediglich 4 auf dem allg. Arbeitsmarkt tätig

Ausbildungssituation 2011

In (n = 12) BBW

- aktuell ca. 350 Jugendliche
- 88 Ausbildung (in 5 BBW) erfolgreich abgeschlossen
- 46 Personen auf dem allg. Arbeitsmarkt

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Inklusion in Arbeit (n = 88)



Fazit:

- MmA können eine qualifizierte Berufsausbildung durchlaufen,
- erfolgreich abschließen,
- auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt produktiv tätig werden.
- Erheblicher Bedarf an beruflicher Qualifizierung von MmA



Ausbildungsberufe (m/w)

- Elektrofachwerker
- IT-Systemelektroniker
- Informatikkaufmann
- Fachinformatiker – Systemintegration

- Zweiradmechaniker, -werker
- Metallberufe

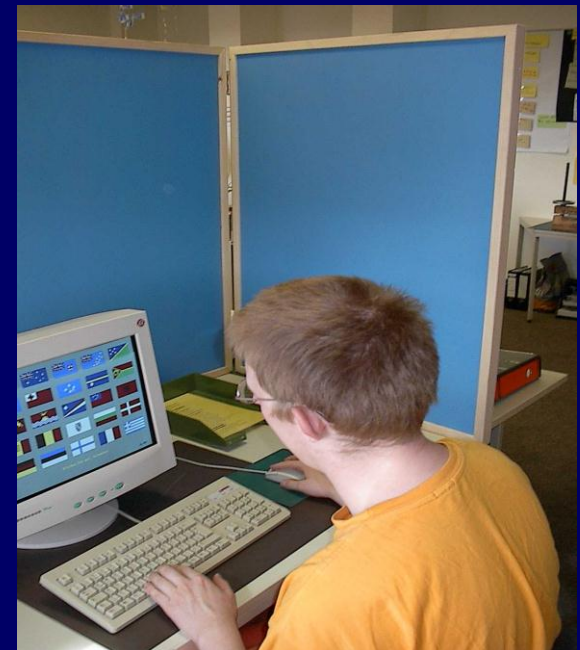
- Bürokaufmann
- Kaufmann im Einzelhandel

- Modenäher
- Maler- und Lackierfachwerker
- Fachlagerist
- Holzfachwerker
- Zierpflanzengärtner

- Fachwerker im Garten- und Landschaftsbau

- Beikoch
- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fleischer
- Bäcker

- Hauswart
- Hauswirtschaftstechnischer Helfer



- Können sie nachhaltig auf dem allg. Arbeitsmarkt beschäftigt werden?

Nachhaltigkeit der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

**Von 60 ehemaligen Rehabilitanden aus dem BBW
Abensberg sind**

- 12 ohne Arbeit
- 48 in Arbeit/Ausbildung

**21 Berufsausbildung erfolgreich
abgeschlossen,
13 davon a. d. allg. Arbeitsmarkt (= 61,9 %)**

Fazit:

- Ausbildungsmaßnahmen erfolgreich
- Ausübung qualifizierter Tätigkeiten
- Unabhängigere Lebensführung durch bessere Verdienstmöglichkeiten

Jedoch.

- Hürden an der 1. und 2. Schwelle

6. Komponenten eines Konzepts zur erfolgreichen beruflichen Teilhabe



- MmA haben Fähigkeiten, die eine berufliche Teilhabe unterstützen

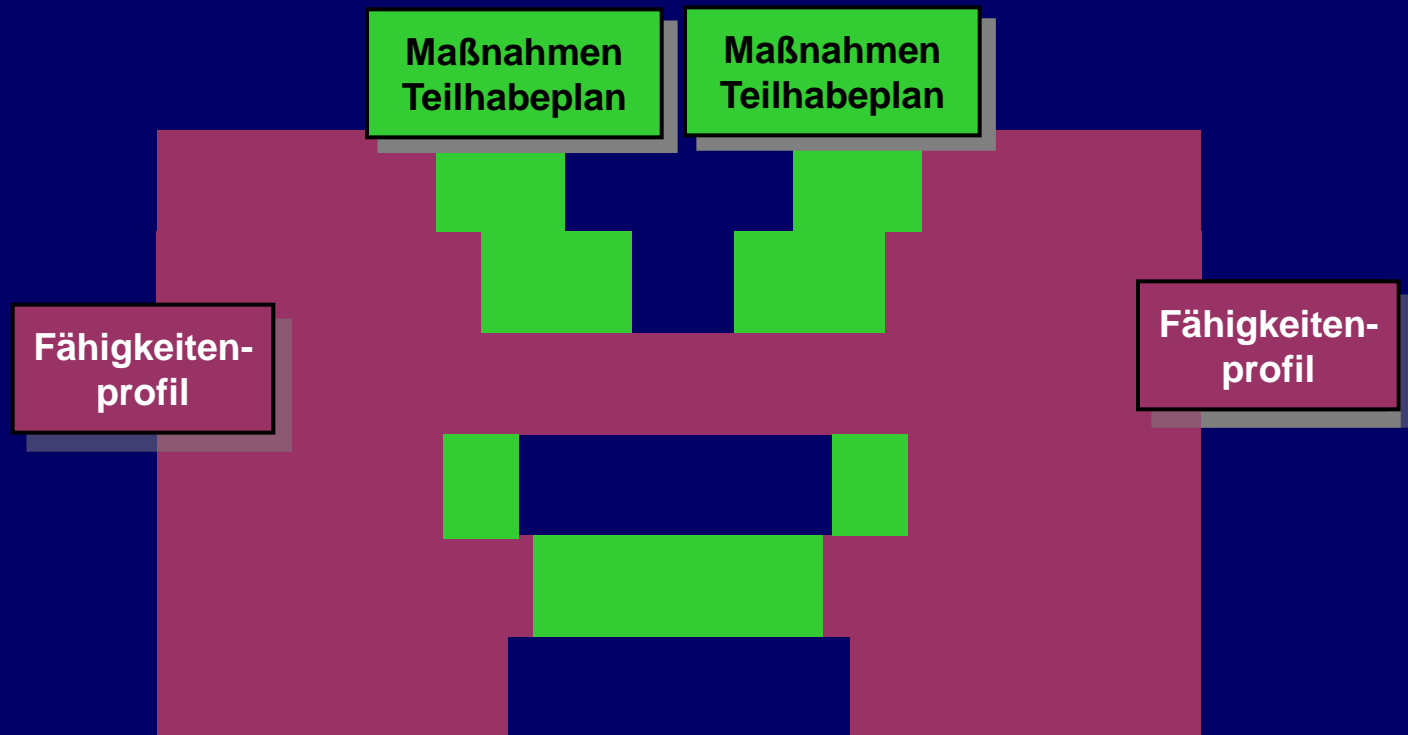
Spezielle Fähigkeiten und Begabungen

- gute Beobachtungsgabe
- Genauigkeit
- Selbstständigkeit
- können sich gut konzentrieren
- können sich Regeln unterordnen
- gute Merkfähigkeit
- fotografisches Gedächtnis
- Interesse an mechanischen Dingen

- Bereitschaft für repetitive Arbeit
- hohe Wahrnehmungssensibilität
- leistungsmotiviert
- traditionelle Arbeitstugenden: genügsam, pünktlich, gewissenhaft, genau, ehrlich zuverlässig

- Sorgfältige Assessmentmaßnahmen gelten als wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung einer Erfolg versprechenden beruflichen Perspektive

Assessment und Profiling



Komponenten eines Konzepts zur erfolgreichen beruflichen Teilhabe



- MmA benötigen Rahmenarbeitsbedingungen, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse Rücksicht nehmen

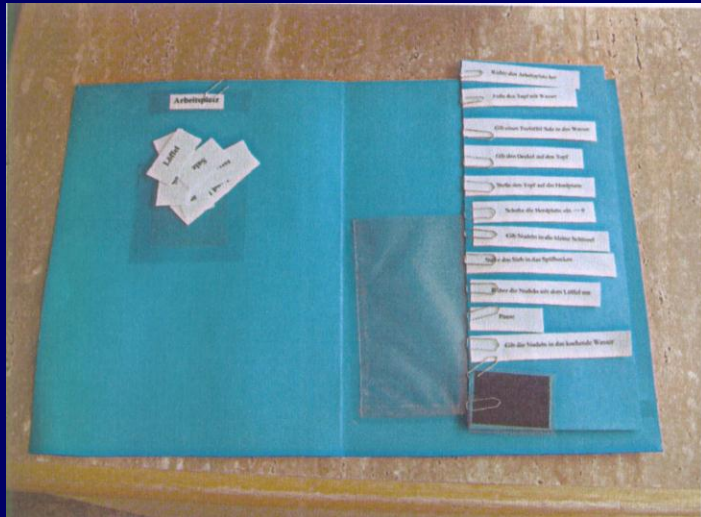
Arbeitsrahmenbedingungen und Tagesstruktur

- Einzelarbeitsplatz
- Rückzugsmöglichkeiten
- Mobilität,
Stress, Zeitdruck,
Personalwechsel
begrenzen
- Kleingruppe
- Regeleinhaltung
- Visualisierung
- Kommunikationshilfen

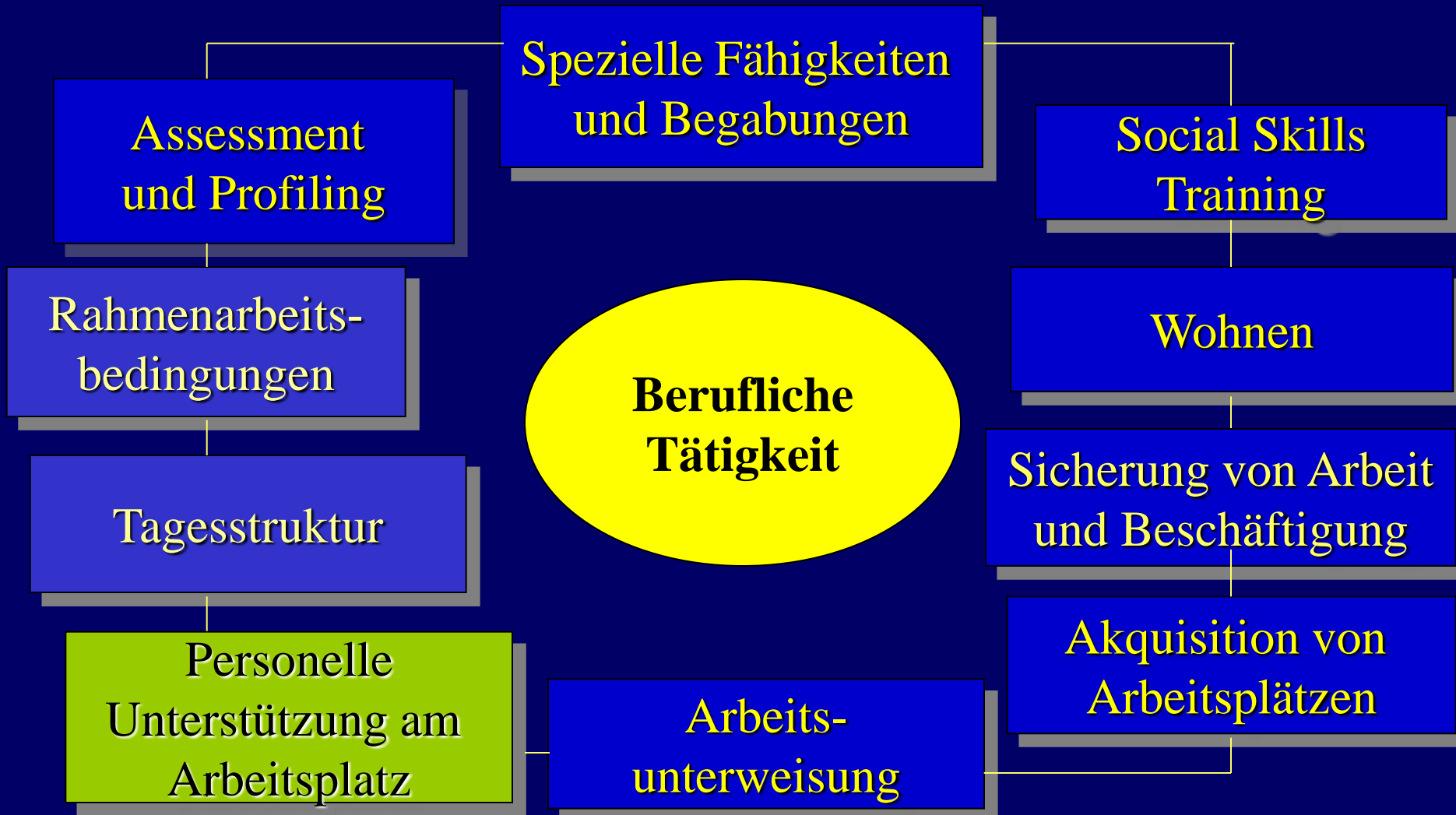
- Strukturierte Arbeits-
und Pausenzeiten
- räumlich-zeitliche
Gliederung des
Arbeitsalltags



Dimensionen der Strukturierung und Arbeitsorganisation nach TEACCH

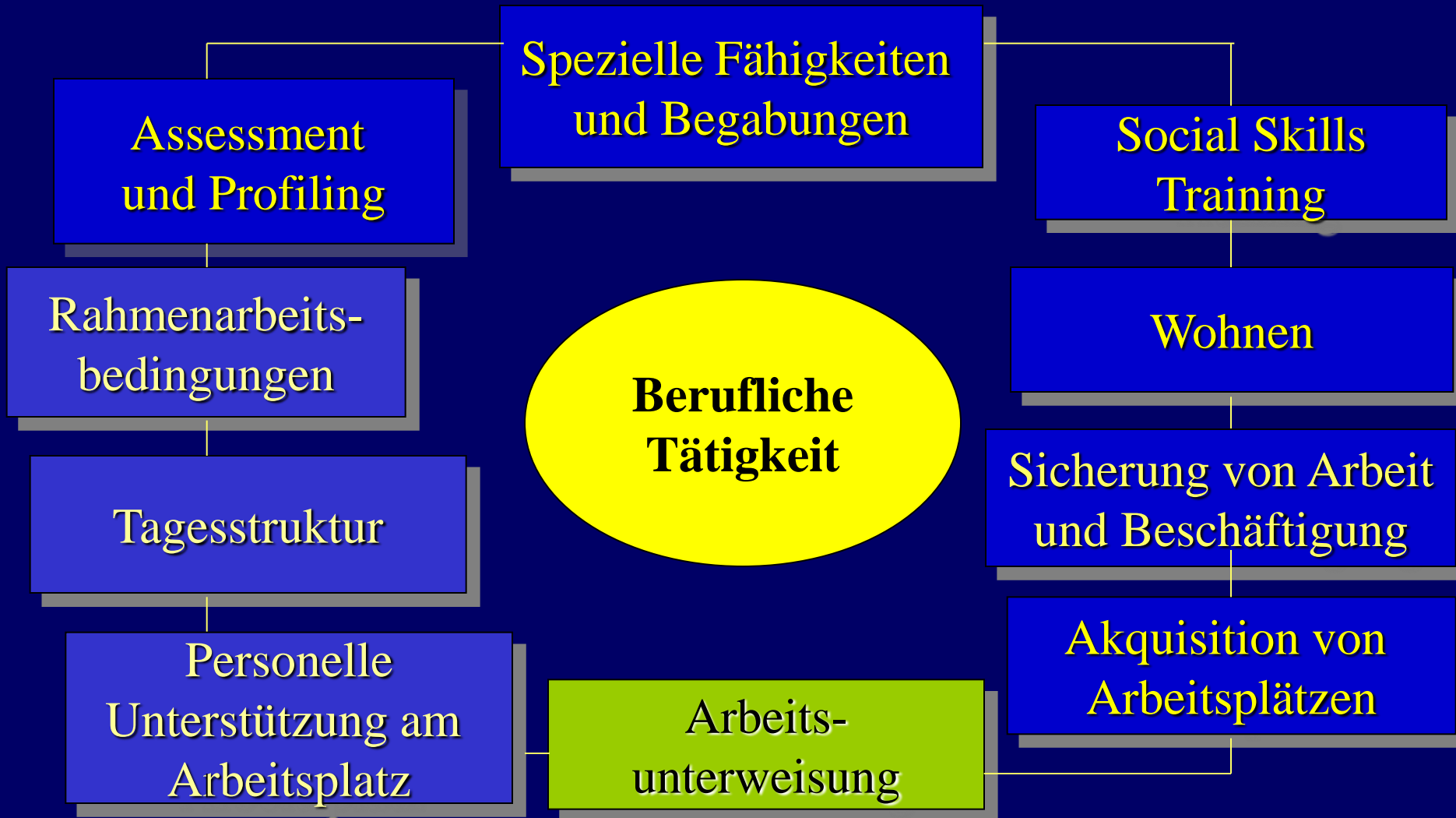


Komponenten eines Konzepts zur erfolgreichen beruflichen Teilhabe



- Ohne arbeitsbegleitende Unterstützung können viele MmA nicht an Arbeit teilhaben

Komponenten eines Konzepts zur erfolgreichen beruflichen Teilhabe



- MmA sind in der Lage, die verschiedensten beruflichen Tätigkeiten zu erlernen, - vorausgesetzt, autismusgerechte Unterweisungsmethoden finden Berücksichtigung

Unterweisungsmethoden 1

- Individualisieren
- Arbeitsaufträge in kleine Schritte zergliedern
- wenige Informationen auf einmal
- Selbstkontrolle des Ergebnisses
- schematisches Einüben
- rücksichtsvolle Variationen
- kurze Pause nach jedem Lernschritt
- Lernerfolge einplanen
- Zeit geben
- visualisieren

Unterweisungsmethoden 2

- klare Formulierung der Aufgabenstellung
- Wiederholungen
- Fehlerquellen vermeiden
- ‚frontale‘ Kritik vermeiden
- visuelle vor sprachlicher Hilfestellung
- Lernen, Hilfe bei Bedarf anzufordern
- Gefahren beachten
- Stereotypen berücksichtigen

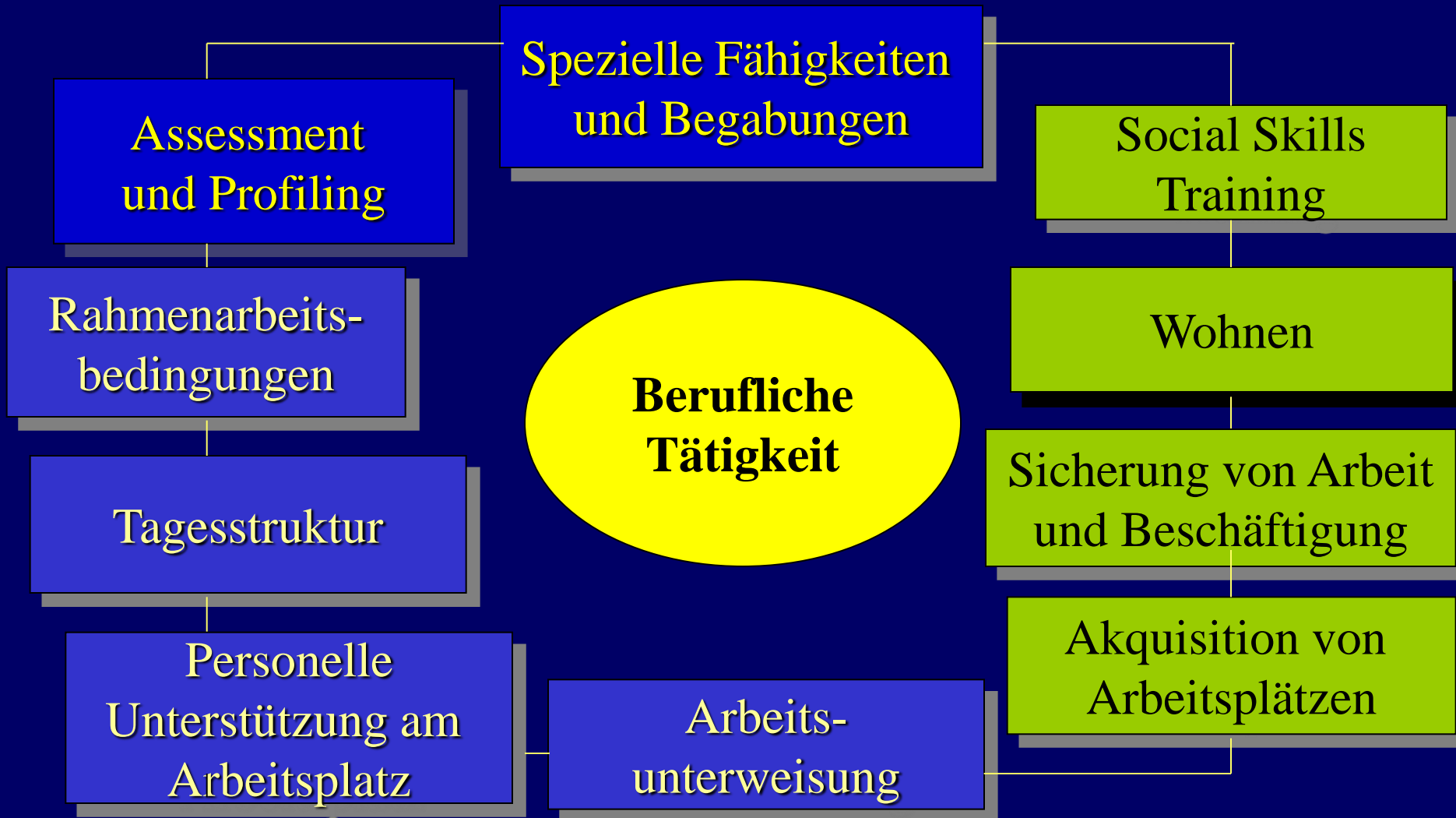
- MmA benötigen Nachteilsausgleiche, um unter Prüfungsbedingungen ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Modifikation der Prüfungsmodalitäten

- Nachteilsausgleich -

- Schriftliche statt mündlicher Fragen
- Schriftliche Beantwortung der Fragen
- Umformulierung der Aufgabenstellung
- Vertrauensperson
- Pausen
- Visualisierung der Aufgaben
- Prüfungsfragen nacheinander, nicht gleichzeitig
- Reizgeschützter Raum

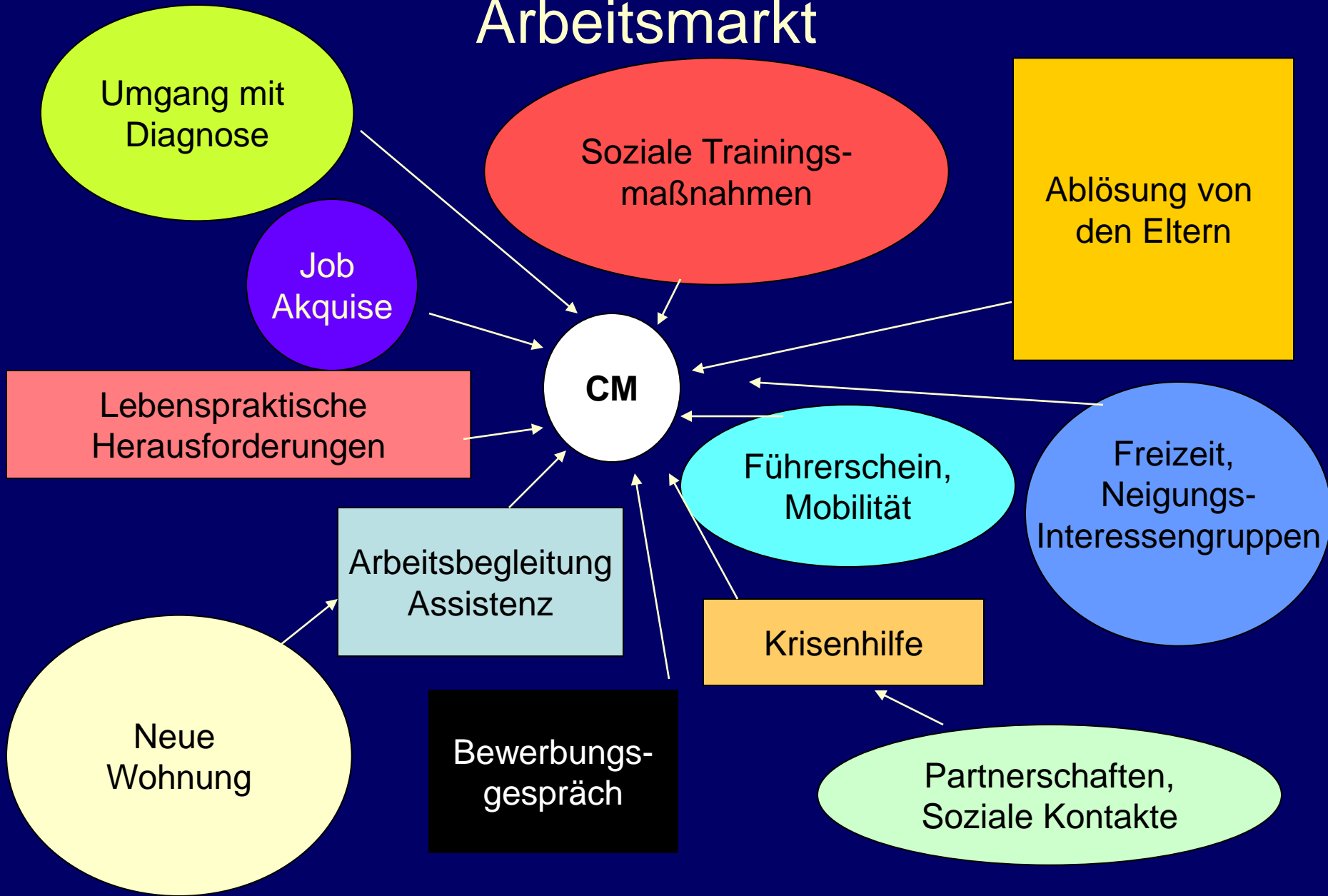
Komponenten eines Konzepts zur erfolgreichen beruflichen Teilhabe



- MmA benötigen Hilfestellung an der ‚zweiten Schwelle‘ unter Berücksichtigung ihrer gesamten Lebenssituation

Trainieren – Platzieren - Begleiten

Hürden beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



Personelle Unterstützung am Arbeitsplatz Job Coaching

Arbeitsbegleitung
durch Integrationsfachdienste

Arbeitsbegleitung
durch externe Job coaches

Arbeitsbegleitung
durch Firmenangehörige
- Mentoren -



Trainieren – Platzieren - Begleiten

- Case Management an der 2. Schwelle
- Job Coaching
- Mentorat im Betrieb
- Modifikation des Arbeitsplatzes, der Tätigkeiten
- Teilgeschützte Tätigkeiten
- Instruktion der KollegInnen und der Vorgesetzten
- Krisenintervention
- Begleitende soziale Trainingsmaßnahmen
- Einbettung in Netzwerk von Hilfen (Arbeit, Wohnen, soziale Kontakte, Freizeit, Lebenspraxis)
- Erschließung gemeinwesenintegrierter Wohnformen
- Betriebe gewinnen: Best Practice Beispiele



Vielen Dank!