

Autismus in der Arbeitswelt: So gewinnen alle

Eine praxisnahe Ausbildung in teilgeschütztem Rahmen ermöglicht Jugendlichen im Autismus-Spektrum einen begleiteten Einstieg in die Berufswelt. Betriebe, die sie als Praktikanten aufnehmen oder später fest anstellen, profitieren dabei mehrfach und auf unerwartete Weise.

VON MARIANNE RUPP

Jugendliche im Autismus-Spektrum (siehe Kasten auf S. 49) können seit 2011 bei der Rafisa Informatik GmbH eine Lehre absolvieren. An mittlerweile acht Standorten bietet das KMU rund 120 Lernenden eine EFZ-Ausbildung in drei Informatikfachrichtungen an. «Wir wollen den Jugendlichen eine Chance auf ein selbstbestimmtes Leben geben und ihnen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern, denn viele haben eine schwierige Schulzeit oder eine abgebrochene Lehre hinter sich, wenn sie zu uns kommen», sagt Thomas Schärer. Er ist seit über elf Jahren bei Rafisa tätig, zuerst als Berufsbildner, heute als Mitglied der Geschäftsleitung. Jugendliche mit einer bestätigten Diagnose werden Rafisa von der IV zugewiesen. «Im ersten Gespräch, wir nennen es Vorstellungsgespräch, geht es darum, dass die Jugendlichen uns kennenlernen und sehen, ob sie sich bei uns wohlfühlen», erläutert Schärer. Stimmt es für beide Seiten, folgt eine einwöchige, standardisierte Schnupperlehre. Dabei werden die pas-

«Viele Menschen im Autismus-Spektrum sind erfreulich.»

sende Fachrichtung im IT-Bereich abgeklärt und allfällige schulische Lücken aufgedeckt. Bei Bedarf bietet Rafisa eine mehrmonatige Vorbereitungsphase an, in der die Jugendlichen die Abläufe im Betrieb kennenlernen und sich schrittweise an den Berufsalltag gewöhnen. Schärer erklärt dazu: «Übergänge wie von der Schule in die Lehre oder später in den Arbeitsmarkt sind für Menschen im Autismus-Spektrum oft schwierig. Sie brauchen dafür mehr

Zeit.» Diese könne Rafisa als teilgeschützter Ausbildungsbetrieb bieten. Die Ausbildung selbst entspricht einer regulären Lehre gemäss der Berufsbildungsverordnung, sie wird jedoch durch zusätz-

liche Unterstützungs- und Fördermassnahmen ergänzt. Sozialpädagogen und -pädagoginnen begleiten die Jugendlichen von der Schnupperwoche bis zum Bewerbungstraining und schulen auch die rund 60 Mitarbeitenden von Rafisa zum Thema Autismus.

Ein Blick für Details

Die Sozialpädagogen und -pädagoginnen unterstützen die Jugendlichen bei Themen,



Menschen mit Autismus reagieren oft empfindlich auf äussere Reize, können aber auch sehr konzentriert und fokussiert arbeiten. (Symbolbild)



Gregor Favre von INSOR AG macht gute Erfahrungen mit autistischen Menschen.

Autismus

Autismus ist eine angeborene, lebenslange Entwicklungsdiversität. Sie äussert sich unter anderem in einer veränderten Wahrnehmung und Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion und Kommunikation. Es gibt unterschiedliche Formen von Autismus, die nicht klar abgrenzbar sind. Heute wird daher von Autismus-Spektrum-Störung gesprochen, um die fließenden Übergänge und individuell unterschiedlichen Ausprägungen zu betonen.

die für den Berufsalltag wichtig sind, etwa wie man sich im Team verhält, wie man Termine vereinbart und einhält oder den Umgang mit Frustration. «Vielen fällt es auch schwer, Mimik zu deuten. Sie orientieren sich deshalb an erlernten Mustern», sagt Schärer. Ein Lernender habe sich etwa gemerkt, dass Lächeln sympathisch wirke. «Das funktioniert in der Regel gut, bis er in der Schule gerügt wird und trotzdem lächelt. Das kommt nicht so gut an», sagt Schärer. Im Kompetenztraining werden auch solche Erfahrungen reflektiert. Aus seinem Alltag weiss Schärer, dass Geduld im Umgang mit Menschen im Autismus-Spektrum eine Voraussetzung für gute Zusammenarbeit ist. «Eine Frage muss zuerst verarbeitet werden. Wenn ich zu schnell nachfrage, kann das zu Blockaden führen. Geduld bringt hier enorm viel.» Auch die Kommunikation verlaufe anders als gewohnt. «Viele Menschen im Autismus-Spektrum sind erfrischend direkt und ehrlich», sagt Schärer und erzählt, wie er sich über die Ferien einen Bart wachsen liess und darauf unverblümt zu hören bekam: «Das sieht nicht gut aus.» Diese Direktheit sei typisch, ebenso wie ein ausgeprägter Blick für Details: «Sie erkennen Abweichungen sehr schnell. Gerade im IT-Bereich, etwa bei der Fehlersuche in Programmiercodes, ist das ein grosser Vorteil.» Häufig beobachte er auch hohen Wissensdrang, schnelle Auffassungsgabe oder extreme Ausdauer in einem Fachgebiet.

«Sie können so konzentriert und fokussiert arbeiten, dass sie Pausen und Feierabend vergessen», sagt Schärer. «Das kann zu Überlastung führen, darum trainieren wir mit ihnen, dass sie sich und ihre Grenzen besser spüren.» Falls nötig, steht bei Rafisa ein Ruheraum zur Verfügung – eine einfache Massnahme, die sich auch im ersten Arbeitsmarkt umsetzen lasse, meint Schärer. Ebenso reichten oft kleine Anpassungen am Arbeitsplatz aus, wenn jemand empfindlich auf Geräusche, Gerüche, Licht oder Temperaturen reagiere.

Erfolgsgeschichten für alle Beteiligten

Die praxisbezogene Berufsausbildung findet bei Rafisa einerseits in den eigenen Räumlichkeiten statt, wo Lernende interne und externe Projekte bearbeiten. Andererseits absolvieren sie Praktika bei Partnerfirmen im ersten Arbeitsmarkt und werden dort mit dessen Anforderungen konfrontiert. Während der mehrmonatigen Einsätze sind die Lernenden mindestens einen halben Tag pro Woche bei Rafisa, damit sie weiterhin vom sozialpädagogischen Training profitieren und Unterstützung erhalten, falls im Praktikumsbetrieb Probleme auftauchen.

Einer dieser Praktikumsbetriebe ist die INSOR AG, die digitale Lösungen für Unternehmen entwickelt und betreut. «Seit 2019 haben acht Lernende von Rafisa bei uns ein drei- bis sechsmonatiges Praktikum

absolviert», sagt Gregor Favre, Inhaber des KMU mit neun Mitarbeitenden. Seine Motivation, Praktikanten aufzunehmen, begründet er mit der gesellschaftlichen Verantwortung und «dem Potenzial dieser jungen Menschen, das oft nicht gesehen wird». Bei INSOR übernehmen die Praktikanten – bisher alles junge Männer – den Telefonsupport und bearbeiten Helpdesk-Anfragen per Mail. «Wir begleiten sie eng und unterstützen sie, wenn sie Schwierigkeiten haben, etwa mit einem Telefontraining», sagt Favre. Denn er weiss, dass viele Mühe haben mit dem Telefonieren, weil sie Wortspiele oder Witze nicht erkennen und Emotionen nicht erfassen könnten. «Missverständnisse, die aufgrund solcher Hürden entstehen, lassen sich schnell klären und auch die Kunden zeigen Verständnis», weiss Favre.

Anfangs gestaltete sich die Integration der Jugendlichen im Autismus-Spektrum schwierig, gesteht Favre. «Nach den ersten beiden Praktikanten habe ich gemerkt, dass es mehr Systematik braucht, gerade beim Onboardingprozess, damit die Integration schnell gelingt und die Zusammenarbeit möglichst reibungslos verläuft.» Favre führte ein E-Learning ein, das jeder Praktikant – und inzwischen auch neue Mitarbeitende – zu E-Mail-Kommunikation, Telefonkontakt und Helpdesk-Arbeit



© ZVG

Thomas Schärer, Geschäftsleitungsmitglied von Rafisa Informatik GmbH, einem Unternehmen, das Menschen im Autismus-Spektrum eine Berufsausbildung ermöglicht.

absolvieren. Zudem wurden interne Abläufe schriftlich festgehalten, was den Einstieg für alle erleichterte. Entscheidend sei auch, individuelle Stärken früh zu erkennen und gezielt zu fördern, statt Defizite in den Vordergrund zu stellen. «Das steigert die Motivation», sagt Favre. Gleichzeitig müsse klar sein, wo die Grenzen einer Zusammenarbeit liegen. «In sieben Jahren mussten wir nur ein Praktikum abbrechen», so Favre, der bei Problemen oder Fragen eng mit Rafisa zusammenarbeitet. Nebst einem strukturierten Einstieg und dokumentierten Prozessen nennt Favre die Kommunikation als einen weiteren entscheidenden Faktor: «Erwartungen und Aufträge müssen klar und eindeutig formuliert sein. Man muss sehr direkt und unmissverständlich mit den Jugendlichen im Autismus-Spektrum sprechen, ohne die in der Schweiz übliche Diplomatie». Diese Form der Kommunikation werde von den Praktikanten begrüsst und bei INSOR nun im ganzen Team gelebt: «Sie hat unsere Zusammenarbeit verbessert und zu einem Kulturwandel geführt, von dem die ganze Organisation profitiert.» Damit die Integration funktioniere, sollte zudem das Team einverstanden sein und niemand einen Sonderstatus bekommen. Hilfreich sei auch eine feste Ansprechperson. Bei INSOR übernimmt diese Rolle ein 29-jähriger Mitarbeiter im Autismus-Spek-

trum. «Er war unser erster Praktikant», sagt Favre. Nach seiner Lehre habe er ihn fest angestellt. Jetzt betreue er Praktikanten und sei unentbehrliche Ansprechperson für komplexe, technische Belange. «Für uns und ihn ist das eine echte Erfolgsgeschichte», sagt Favre. Eine, davon ist Favre überzeugt, die es auch in vielen anderen Firmen geben kann.

Erfolgreiches Engagement, aber nicht finanziell

«Rein finanziell lohnt sich das Engagement für Praktikanten im Autismus-Spektrum für Arbeitgeber nicht», stellt Favre klar. Der Einstieg und die Begleitung verursachten Mehraufwand, bestenfalls hielten sich Kosten und Nutzen die Waage. Der Gewinn liege auf einer anderen Ebene: «Unternehmen sind gezwungen, Prozesse und Kommunikation zu überdenken. Das schafft einen langfristigen Mehrwert für die Organisation», so Favre. Zudem gebe es Praktikanten mit aussergewöhnlichen Fähigkeiten, die teilweise Festangestellte überträfen, produktiv einsetzbar und potenziell neue Mitarbeitende seien. Als Erfolg wertet Favre auch die Entwicklung der jungen Menschen. So dankte ihm ein Praktikant am Ende seines Praktikums mit den Worten: «Ich hätte nie gedacht, dass ich je mit Kunden telefonieren kann». Favre sagt: «Viele wachsen über sich hinaus, wa-

gen Neues und blühen in ihren Aufgaben auf.» Diese Erfahrungen wirkten sich auch auf die übrigen Mitarbeitenden aus. «Sie werden mutiger, probieren neue Aufgaben und entdecken oft ungeahnte Kompetenzen», sagt Favre. Wichtig für den KMU-Inhaber ist auch, dass die Kunden überwiegend positiv auf die Praktikanten reagieren und das Engagement für die gesellschaftliche Integration schätzen. «Wir informieren Kunden jedoch nur aktiv über den Einsatz von Praktikanten im Autismus-Spektrum, wenn es zum persönlichen Kontakt kommt und die Aufgaben komplex sind», präzisiert Favre. Einzelne Bedenken wegen der Qualität kann Favre jeweils zerstreuen, denn die Arbeit von Praktikanten wird stets von fest angestellten Mitarbeitenden begleitet und kontrolliert.

Nach dem Praktikum kehren die Lernenden zu Rafisa zurück: «Viele konnten ihr Selbstwertgefühl stärken, nicht zuletzt, weil sie manchmal erleben, dass sie in bestimmten Situationen neurotypischen Menschen überlegen sind», sagt Schärer. Gleichzeitig werde ihnen bewusst, wie herausfordernd der erste Arbeitsmarkt sei, etwa wegen Unterbrechungen, kurzfristiger Prioritätswechsel oder hohem Zeitdruck. Viele Hürden liessen sich jedoch mit einfachen Massnahmen entschärfen, weiss Schärer, denn Rafisa berät auch Unternehmen, die Menschen im Autismus-Spektrum beschäftigen. «Manchmal reicht ein Post-it, damit jemand sich an etwas erinnert, das für ihn weniger wichtig, für die Teamzusammenarbeit aber essenziell ist», sagt Schärer.

Den Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt Rafisa mit Bewerbungstrainings «früher und intensiver», als es in einer regulären Lehre üblich sei. Laut Schärer sind nur wenige Absolventen nach dem Lehrabschluss weiterhin auf Leistungen der IV angewiesen oder bekommen eine Teilrente. «Etwa 50 Prozent unserer Absolventen finden direkt eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt. Die übrigen gehen auf Reisen oder beginnen ein Studium – wie viele andere junge Menschen auch, die einen Lehrabschluss in der Tasche haben», sagt Schärer.

Autorin

Marianne Rupp ist freischaffende Journalistin.