

Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtagung 2025

Schriftdolmetschung/Protokoll

Datum und Zeit: 1. Oktober 2025, 9:00 bis 14:00 Uhr

2. Oktober 2025, 9:00 bis 14:00 Uhr

Ort: Catamaran Wien

Übermittlung Protokoll: 6. Oktober 2025

Schriftdolmetschservice Gudrun Amtmann

Auftraggeber: dabei austria
Richard Kubac

Moderation: Andreas Onea

Redner:innen: Christine Schneyder
Ulrike Rebhandl
Thomas Joham
Patrick Berger
Fabian Gruber
Stefan Grasser
Huberta Haider
Alexandra Schöber
Simon Mitterbauer
Sigrid Alvin
Werner Holmes-Ulrich
Florian Niederseer

Visualisierung: Petra Plicka

Gebärdensprache: Patricia Brück
Elke Schaumberger

Schriftdolmetsch: **amt***mann*.at
Gudrun Amtmann und Team
Hackenberggasse 29/2/3
1190 Wien
Telefon: 0676 330 18 95
Mail: gudrun@amtman.at
Web: www.amtmann.at

Inhalt

Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtag, 1. Oktober 2025, dabei-austria.....	5
Eröffnung	5
Christina Schneyder, dabei-austria	5
Ulrike Rebhandl, BMASGPK.....	5
Thomas Joham, Sozialministeriumservice	5
Patrick Berger, Chancen-Nutzen-Büro/ÖGB	5
Christina Schneyder	5
Ulrike Rebhandl und Thomas Joham.....	6
Begrüßung Patrick Berger	11
Moderation Andreas Onea.....	12
NEBA AASS & JASS – Zahlen, Daten, Fakten	12
Fabian Gruber, BundesKOST	12
Psychiatrische Erkrankungen: Eine besondere Herausforderung in der beruflichen Inklusion	18
Stefan Grasser, IBI Wien.....	18
Huberta Haider, FEM Süd Frauenassistenten.....	18
Alexandra Schöber, WUK Arbeitsassistenten.....	18
Visualisierung 1	32
Petra Plicka.....	32
Pause von 11:19 bis 11:45 Uhr	37
„Ich werd mal AMS...“: Motive und Motivation in antriebslosen Zeiten.....	38
Simon Mitterbauer, wo-lang	38
Visualisierung 2	51
Petra Plicka.....	51
Ende des Vormittages und des Livestreams am 1. Oktober 2025 um 12:51 Uhr	54
Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtag, 2. Oktober 2025, dabei-austria.....	55
Eröffnung: 9:00 Uhr	55
Verständnis für Persönlichkeitsstörung bei Menschen mit Behinderungen/Psychiatrische Erkrankung bei Menschen mit Doppeldiagnose	56
Sigrid Alvin	56
Ich will! Ich kann And I need knowledgeable and helpful support. Ich bin Autist:in ...	70
Werner Holmes-Ulrich, WORK_Autist:in	70

Visualisierung 3	86
Petra Plicka	86
Kaffeepause 11:14 bis 11:45 Uhr	89
Gen Z: Zwischen TikTok und Teamwork – was Unternehmen jetzt verstehen müssen	89
Florian Niederseer, factor-D Diversity Consulting GmbH	89
Visualisierung 4	104
Petra Plicka	104
Mittagspause 12:58 bis 14:00 Uhr	107
Markierungen.....	108

Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtag, 1. Oktober 2025, dabei-austria

(Glocke)

(Durchsage: Liebe Gäste, bitte nehmen Sie Platz, wir beginnen in Kürze)

(Glocke)

Eröffnung

Christina Schneyder, dabei-austria

Ulrike Rebhandl, BMASGPK

Thomas Joham, Sozialministeriumservice

Patrick Berger, Chancen-Nutzen-Büro/ÖGB

Christina Schneyder

Christina Schneyder: Ja, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Teilnehmer:innen, ich darf euch heute herzlich zu den Arbeitsassistenten-Fachtagen begrüßen, vor Ort und online. Ich bin Christina Schneyder und ich beschreibe mich kurz: Ich bin 166 groß, nicht mehr ganz jung, um es so zu sagen, habe braunes kinnlanges Haar, eine schwarze Hose, eine schwarze Bluse und einen beigen Blazer an.

Es ist schön, zu sehen, wie viele sich Zeit genommen haben, zu den Fachtagen zu kommen, damit wir uns vernetzen und austauschen und Impulse zur Weiterentwicklung der Arbeitsassistenten bekommen.

Ganz besonders herzlich darf ich Vertreter:innen und Fördergeber begrüßen, Ulrike Rebhandl, Abteilungsleiterin im Sozialministeriumservice in der Sektion vier. (Zwischenrufe) Sozialministerium. Ich war schon bei Thomas Joham, der ist Leiter im Sozialministeriumservice. Und darüber hinaus darf ich Vertreter:innen der SMS-Landesstellen begrüßen.

Wir haben wieder ein buntes und vielfältiges Programm zusammengestellt. Mein Dank geht hier klar an die BundesKOST, die uns wieder mit Daten, Zahlen und Fakten versorgt.

Wir haben weitere Programmpunkte wie zum Beispiel psychische Erkrankungen als besondere Herausforderung in der beruflichen Inklusion.

Wir werfen Blicke auf Motive und Motivation in antriebslosen Zeiten und wir haben das Thema Autismus. Wir haben an beiden Tagen wieder viele Workshops am Nachmittag. Ich möchte das aktuelle Thema insbesondere das, das uns alle beschäftigt, der Konsolidierungskurs, im Rahmen des Budgets nicht unbeachtet lassen.

Ulrike Rebhandl und Thomas Joham

Wir wissen, dass Österreich einen Budgetkonsolidierungskurs fahren muss, das betrifft auch Projekte des Sozialministeriumservice. Und deswegen ist es umso wichtiger, hier in einen offenen Diskurs zu gehen, weil wir alle – die Träger, das Netzwerk und die Fördergeber:innen – vor großen Herausforderungen stehen. Daher freut es mich besonders, Ulrike Rebhandl und Thomas Joham bei mir auf der Bühne zu begrüßen. (Beifall)

Hallo? Ja, jetzt geht's.

Herzlich willkommen und vielen Dank, dass ihr euch die Zeit nehmt zu dem Thema auch, dass wir ein bisschen miteinander reden können. Ich sagte eben, wir stehen vor einem Konsolidierungskurs, sind mitten drinnen in dem Konsolidierungskurs, das betrifft auch SMS-finanzierte Projekte, ein Rechnungshofbericht steht an. Uli, das Sozialministerium ist für strategische Ausrichtungen zuständig, wie siehst du das betreffend Arbeitsassistenten?

Ulrike Rebhandl: Einen schönen guten Morgen. Ich sitze, bin aber 175 cm groß, wenn ich stehe, habe brünette Haare, habe eine Brille derzeit auf und habe einen grün-grauen Anzug an. Und bin – etwas älter. (Gelächter) Ich bin schon länger in dem Bereich tätig.

Zu den Herausforderungen: Wir haben das Thema – oder dieses Thema, das hören wir wirklich täglich, sogar, wenn wir in das Gebäude kommen, sind wir damit konfrontiert. Es geht um Spardruck, düstere Ausgangsbedingungen, Budgetkonsolidierungen. Heute beginnen die SWÖ-Verhandlungen? Das begleitet uns in den nächsten Monaten und Jahren intensiv.

Ich möchte in dem Zusammenhang, Thema Budgetkonsolidierung, was du schon erwähnt hast, vielleicht etwas auch – eine Ausführung machen. Die Projekte, die Förderungen vom Sozialministeriumservice trägt Förderungen, die Individualförderungen werden aus dem Ausgleichstaxfonds finanziert. Wie speist sich dieser? Durch Einnahmen der Ausgleichstaxe, das sind die Gelder und Mittel, die

Unternehmen, die sie einzahlen, wenn sie die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen über 25 Mitarbeiter:innen. Dann gibt es in der Gesetzesgrundlage das Ganze, das festgeschrieben ist und wir haben die Mittel des Europäischen Sozialfonds. Auf Grundlage der Einnahmen erfolgt in der Regel die Ausgabenplanung. Einnahmen – Ausgaben. In den letzten Jahren – das wissen Sie – haben wir zusätzliche Mittel aus dem Budget erhalten, um Herausforderungen abzufedern. Das ist gemeint: die Covidmittel, koste es, was es wolle, Ukraine, Teuerungen. Durch den Einsatz der zusätzlichen Mittel hat sich das Einnahmen-Ausgaben-Niveau verändert, die Ausgaben stiegen, ohne Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzierung. Das heißt, für uns, wir haben immer wieder, das heißt, das Ressort, die Fachabteilungen des Sozialministeriumservice, wir wiesen immer wieder darauf hin, dass die Mehreinnahmen eine Redimensionierung zur Folge haben wird. Wir sind jetzt mittendrin.

Unsere Ministerin hat in den Budgetverhandlungen für das Doppelbudget noch zusätzliche Mittel ausverhandelt. Um den Gap auszugleichen. Ausverhandelt heißt in die Richtung, dass 2026 zusätzliche 65 Millionen bereitgestellt werden, 2027 45 Projekte, 2028 25 und 2029 15 Millionen. Mit den zusätzlichen Mitteln können wir die Budgetkonsolidierung nicht verhindern. Wir haben nur Zeit gewonnen. Eine weitere Vorgabe von der Frau Bundesministerin war, dass sie Prämissen an uns weitergab, wie das Ganze erfolgen soll und muss, eigentlich muss. Sie sagte erst einmal, oder beauftragte uns, dass wir uns auf die Kernzielgruppe, auf Kernthemen und Kernbereiche des Behinderteneinstellungsgesetzes fokussieren. Die zweite Prämisse war oder ist, dass es keine Redimensionierung oder keine Reduktion der Angebote geben darf, die direkt Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen, die direkt eine Teilhabe am Arbeitsplatz oder am Arbeitsmarkt ermöglichen: Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ist gemeint. Keine Reduktion der Ausgaben darf es geben, bei sichernden Maßnahmen bezüglich Arbeitsplatz.

Redimensionierung hat bei der Größenordnung zu erfolgen im Bereich der Personalabgänge, ich hörte, es findet sich schon bei diversen Trägern wieder. Es sollen bei den Größenordnungen die regionalen Strukturen berücksichtigt werden und die bedarfsgerechte Unterstützungsstruktur in den Regionen muss aufrecht erhalten bleiben. Und ganz wichtig ist für die Bundesministerin, dass man erst bei den Strukturen und den Kosten der Strukturen einspart, wo es möglich ist. Thema: Restpostenpauschale.

Die wichtigste Prämisse von ihr war, das möchte ich damit abrunden, die wichtigste Prämisse war, dass wir das nicht Top-down, auf unserer Ebene, umsetzen, sondern in Abstimmung mit den Interessensvertretungen und den Mitgliedern des ATF-Beirates und den Menschen mit Behinderungen den Weg gemeinsam gehen, das soll eine Partizipation sein.

Christina Schneyder: Das ist die Herausforderung. Danke für die Ausführungen. Es wurde ein umfassender Prozess eingeleitet, ein partizipativer Umgang damit, viele haben sozusagen ihren Beitrag dazu geleistet. Wir sind in einen spannenden Diskurs gegangen, um es so zu sagen.

Thomas Joham, das Sozialministeriumservice, die Stabstelle, ist die operative Einheit, in der operativen Umsetzung des Sparkurses ist man hier betraut. Welche Herausforderungen siehst du? Was tut ihr?

Thomas Joham: Guten Morgen von meiner Seite, danke, dass ich wieder eingeladen wurde und hier sein darf. Ich beschreibe mich, das fällt mir schwieriger: Stehend bin 175 groß, jetzt sitze ich gerade. Das Alter: Mein Bart macht mich älter als ich bin, ich würde sagen, ich bin noch im mittleren Alter, noch. Ich habe eine blaue Hose und einen grauen Pulli an, mehr muss man, glaube ich, nicht wissen.

Welche Herausforderungen? Ich denke, bevor man über die künftigen – möchte ich dieses Jahr nicht unerwähnt lassen, es ist Oktober, das ging schnell, ich erinnere mich an Silvester gut. Das Jahr war heuer interessant. Wir haben uns vorbereitet auf ein nächstes Projekt, ich habe schon einiges erlebt, aber das hatte ich noch nicht. Es war eine große Herausforderung, auf der Planungsebene haben wir es so gut als möglich geschafft. Ich hoffe, meine Landesstellen schlagen mich dafür nicht. Es geht natürlich weiter. Operativ werden wir ein bisschen den Kurs – ich sage einmal, weiterentwickeln müssen. Für 2026 haben wir es so vorbereitet, dass wir versucht haben, mit den Projektpartnern das Gleiche mit weniger Geld zu liefern – das sage ich jetzt einmal flapsig. Das wird so nicht dauerhaft möglich sein. Das heißt, wir werden uns auch mit den Inhalten der Maßnahmen beschäftigen müssen. Aufgabenkritik müssen wir machen und wir werden an der Menge schrauben, leider, das ist die Konsequenz. Am Inhalt der Tätigkeit müssen wir weiterarbeiten, dafür haben wir die Umsetzungsregeln, viele sind es. Viele haben schon Buchstärke erreicht, wir werden darüber gehen müssen in den nächsten Jahren und hinterfragen müssen, ob es nicht vielleicht Teile

gibt, Teile des Auftrages, wenn man es so sagen will, dass man ein bisschen zurückschraubt.

Christina Schneyder: Wir würden uns freuen, wenn die URs dünner werden würden. Und Schärfen des Auftrages höre ich ein Stück weit hinaus.

Aufgabenkritik, Ulrike Rebhandl, ich darf dich fragen, wenn Thomas davon spricht, muss es natürlich auf der strategischen Ebene, für die ihr zuständig seid, auch bearbeitet werden. Meine Frage an dich: Kannst du kurz erklären, was ist unter Aufgabenkritik zu verstehen, grundsätzlich. Und wo siehst du die Herausforderungen?

Ulrike Rebhandl: Das Thema Aufgabenkritik, du hast es schon erwähnt, es war Thema bei den Gesprächen, bei dem Austausch mit der Interessensvertretung und mit den Stakeholder:innen. Und der Rechnungshof hat gesagt, Aufgabenkritik ist auf unterschiedlichen Ebenen notwendig.

Was ist das Ziel für uns in der Aufgabenkritik? Qualität statt Quantität oder Qualität vor Quantität. Ich habe schon erwähnt, die Angebote schauen wir dahingehend an, dass wir auf die Zielgruppe fokussieren und auf die Kernaufgaben und -Bereiche. Auch das wird in die Richtung angeschaut in den nächsten Jahren, das ist kein einmaliger Prozess. Das geht Schritt für Schritt. Und wir werden, wie in den letzten Jahren auch – vermutlich in den nächsten Monaten und Jahren intensiver – wir werden schauen, wie nachhaltig die Wirkung ist und wie die Wirkung ist der Projektförderung und der Individualförderung. Das wird uns beschäftigen. Das können wir nur gemeinsam, nicht von oben herab mit dem SMS zusammen. Es braucht den Austausch. Ich betone, es ist ein Schlagwort, gemeinsam, partizipativ, es ist nicht als Schlagwort gemeint hier, es ist unser Wunsch, das mit Ihnen gemeinsam umzusetzen.

Christina Schneyder: Danke, Ulrike Rebhandl, Partizipation, sehe ich auch so, schreibt die Sektion 4 groß und das Sozialministeriumservice auch, danke dafür. Ich glaube, wir stehen mit dem geballten Expertenwissen alle gerne zur Verfügung.

Thomas, Aufgabenkritik, das ist ein Prozess, Ulrike Rebhandl sagte auch, langfristig ist es auch angelegt, natürlich, weil der Kurs bis 29 fährt sozusagen.

Wie wollt ihr auf der operativen Ebene den Prozess angehen und umsetzen? Wo sind Schwerpunkte und Herausforderungen?

Thomas Joham: Ja, also, wir haben einen gewissen Plan. Das eine, wie zunächst, was wir benötigen, ist ein Ziel. Für 2026 haben wir – wir können uns nicht vormachen,

dass wir nicht wussten, dass es so kommen wird, aber trotzdem durch die Regierungsbildung und die Budgetklarheit wurde es spät im Jahr heuer, bis wir wussten, worauf wir hinarbeiten müssen. Es ist keine Ausrede mehr in der Zeitspanne 27 bis 29. Es wird geboten sein, dass wir uns nicht um das Jahr 2027 kümmern, sondern um 2029. Das heißt: Wo stehen wir am Ende? Uli hat es erwähnt, mit dem Haushaltsbudget, wo stehen wir am Ende 2029? Was werden wir noch haben können und wollen? Und in welcher Dimension? Dorthin kommen wir nur unter Einbindung unserer Partner. Wir sind von der Frau Ministerin, von der Fachsektion – wir haben zwei Fachsektionen, wir haben noch Arbeitsmarktmittel – in den ganzen Prozess jede Minuten eingebunden gewesen, es war ein offener Prozess. Das gilt auch umgekehrt für die Projektpartner. Entschuldigung, die Kommunikationslinien brauchen eine Zeitlang. Über den Sommer bis in den September hinein konnten wir an unsere Partner herantreten, die Landesstellen konnten das erst zu dem Zeitpunkt und gesicherte Information weitergeben, vorher wären es nur Wasserstandsmeldungen gewesen. Sie wären vielleicht besser informiert gewesen, vielleicht wären falsche Informationen dabei gewesen. Unsicherheit ist für uns kein Thema, das wollen wir nicht. Daher kam die Information erst spät.

Das war mir wichtig, zu sagen, 27, 29. Alles, was wir inhaltlich tun werden, wie gewohnt, wir werden heuer schon beginnen, einzelne Umsetzungsregelungen zu überarbeiten, einen Entwurf schreiben, das geht ziemlich schnell. Böse Zungen sagen, so schaut es auch aus. Was wirklich Zeit benötigt, ist der Partizipationsprozess, die Einbindung des Dachverbandes und der Stakeholder:innen – auch mit den Landesstellen müssen wir es durchstreiten, dass wir für 27 und die folgenden Jahre vorbereitet sind.

Arbeitsassistentz, was sind die Schwerpunkte in Zukunft? Ich nehme nichts vorweg, es sind noch Diskussionen notwendig, ein Thema auf der Agenda ist Zielgruppebetriebe. Wir haben Betriebsservice, die Arbeitsassistentz mit der Zielgruppe Unternehmen und weitere. Ich habe eine lange Geschichte mit dem Thema schon. Ich bin 2008, eigentlich 2007, mit dem Job als Unternehmensservice in die Stabsabteilung gekommen, ich sollte das österreichweit ausrollen. Das Thema verfolgt mich, das werden wir weiter haben, dass wir uns dem widmen, dass das möglichst gut zusammenspielt.

Christina Schneyder: Vielen Dank, ich kann mich an das Unternehmensservice erinnern, vielen Dank für die Offenheit. Und danke, dass ihr euch den Fragen gestellt habt, es ist nicht immer angenehm, nicht nur gute Kunde zu verbreiten, daher danke für das Angebot der Partizipation, wir müssen in der Causa leider weitergehen, danke schön. (Beifall)

Begrüßung Patrick Berger

Christina Schneyder: So, ich bin sozusagen am Ende. Ich darf kurz Patrick Berger zu mir auf die Bühne bitten, alle kennen ihn gut, er ist Leiter im Chancen-Nutzen-Büro/ÖGB. Herzlichen Dank wie immer an dich, dass du uns die Räumlichkeiten zur Verfügung stellst. Es ist nicht selbstverständlich.

Patrick Berger: Danke Christina Schneyder und danke Thomas Joham und Ulrike Rebhandl. Es ist nicht selbstverständlich, dass ihr so offen gesprochen habt. Heute stelle ich mich vor, was ich die letzten Male vergaß. Ich sitze im Rollstuhl und ich habe heute eine schwarze Hose an, ein grau-weiß gestreiftes Hemd und ein blaues Sakko. Weil das Alter immer wieder genannt wurde, ich habe letztens, ein guter Freund von mir, den sah ich länger nicht, er fragte mich nach meinem Alter, das ich ihm nannte. Er sagte: Du bist nicht mehr ganz jung. Insofern sehe ich mich in einem jungen Alter, ganz jung passt nicht mehr, in „alt“ sehe ich mich selbst noch nicht.

Wer mich kennt, wir haben eine lange Tradition hier. Ich versuche, meine Worte kurz und knapp zu halten. Wir haben Zeiten der Herausforderung, es ist immer wieder schön, die Bühne zur Verfügung zu stellen, das ist mir ein Herzensanliegen, hier Raum zu geben, damit man über die Themen spricht. Insofern: Vielen herzlichen Dank allen, die sich die Zeit genommen haben und hier sind. Die Zeiten sind eine Herausforderung, ich glaube, insbesondere gemeinsam ist das, was wir benötigen, damit wir die Zeiten gut durchfahren können. Vielen, herzlichen Dank, dass ihr hier seid, danke für die Kooperation und ich wünsche zwei schöne und spannende Fachtage hier. (Beifall)

Christina Schneyder: Vielen Dank, Patrick Berger. Ich merke an, vier Leute auf der Bühne, alle haben das Alter nicht genannt, ich sage, es ist ein Zeichen des Alters. Ich bin am Ende, wünsche uns allen schöne Fachtage und gebe das Mikro an Andreas Onea. Er führt uns durch das Programm, danke für deine kompetente Begleitung.

Moderation Andreas Onea

Andreas Onea: Herzlichen Dank, Christina Schneyder. (Beifall) Danke, wir starten in die zwei spannenden Tage: Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtag 2025. Wir haben schon Signalwörter gehört, die werden uns begleiten. Wir haben die Gemeinsamkeit erwähnt. Wir wollen mit den Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt vorangehen können und wir dafür Möglichkeiten schaffen können. Das geht nur, wenn wir gemeinsam arbeiten und Lösungen finden. Ich habe eine lange Liste an Dingen, die ich sagen wollte.

Für alle Damen und Herren und für die Damen und Herren auch im Livestream: Wir haben ein tolles Programm vor uns, es sind auch Dinge, die unsere Arbeit beeinflussen, die Effektivität und Spannung herstellen sollen. Christina Schneyder hat uns einen Überblick gegeben, auch der Austausch in den Workshops soll nicht zu kurz kommen. Alles soll so inklusiv wie möglich sein hier im Austausch im Raum und auf der Bühne. Schön, dass wir von Dolmetschservice Plus begleitet werden, die ÖGS-Dolmetscherinnen Patricia Brück und Elke Schaumberger dolmetschen in Österreichische Gebärdensprache, herzlichen Dank an euch. (Beifall)

Und der Text der Schriftdolmetschung, den wollen wir sehen, damit wir ihn nicht übersehen, ist er größer, er ist oben: Gudrun Amtmann und Andrea Reif werden für die Schriftdolmetschung sorgen, herzlichen Dank. (Beifall)

NEBA AASS & JASS – Zahlen, Daten, Fakten

Fabian Gruber, BundesKOST

Andreas Onea: Und dann kommen wir zum ersten Programmpunkt, es geht um Zahlen, Daten, Fakten. Es ist ein Lieblingspunkt von mir, weil wer nichts misst, kann nichts steuern. Ich bin eigentlich Spitzensportler, 2012, davon hat mein Trainer noch meine Daten, ich schaue neidvoll auf die Zeit zurück, wir konnten das Training genau steuern, dafür mussten wir die Daten messen. Wir freuen uns auf die BundesKOST, Fabian Gruber und begrüßen ihn herzlich mit einem lauten Applaus, herzlich willkommen! (Beifall)

Fabian Gruber: Guten Morgen auch von meiner Seite. Ich bin ca. 190 groß, trage einen schwarzen Pulli und eine graue Hose.

Zahlen, Daten, Fakten, 30 Minuten ist das nun Thema. Wir in der BundesKOST sind zuständig WABA, für Datenbanken und wir betreuen Auswertungen, entwickeln

Datenbanken weiter. Der Spruch ist nicht von mir, aber von der ehemaligen Projektleitung. Wir wurden gefragt, was wir präsentieren sollen, sagte sie: Zahlen, Daten, Fakten. Das ist ziemlich gut auf den Punkt gebracht, auch das, was ich dabei habe, ich habe eine Auswahl getroffen an Zahlen und Daten. Ich hoffe, es ist spannend, was ich dabei habe und bringt sie weiter.

Wir sind bei den Fakten: Die sind überprüfbar, wenn ich richtig gerechnet habe, sollte es nachrechenbar sein. Bei den Fakten ist wichtig, sie müssen eingeordnet, diskutiert und kritisch hinterfragt werden. Ich hoffe, das passiert in diesen Tagen.

Und außerdem ist es Ihre persönliche Erfahrung in den Projekten, die Sie in Verbindung bringen können mit den Fakten. Nur aus Projekten kennt man Teilnehmer:innen persönlich. Wir aus der Datenbankperspektive kennen alle Teilnehmer:innen und alle Projekte.

Es ist vielleicht ganz gut, die erste Folie: Was bedeutet die Arbeitsassistenz in Zahlen? Hier ist ein Diagramm, wir haben insgesamt 33 Träger mit 45 Projekten und über 178 Standorten und 637 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wenn wir alle hierherein bringen würden, wäre es der doppelte Raum, hätten wir die ganze Arbeitsassistenz hier.

Wir haben drei Viertel Mischprojekte in unterschiedlichen Konstellationen, ein Viertel – das letzte Viertel, arbeitet als Arbeitsassistenz

Wir haben das Diagramm rechts, wir sehen, dass 80 Prozent altersunabhängig arbeiten, 16 Prozent sind auf Jugendliche spezialisiert. Und dann gibt es Projekte für die Älteren. In Summe ist es wieder altersunabhängig, aber das bleibt Ihnen überlassen .

Wir haben die Zielgruppeorientierung, die höchste Orientierung ist natürlich – was heißt natürlich? – in der körperlichen Beeinträchtigung und gefolgt von kognitiven und sozialen Beeinträchtigungen. Es ist eine Mehrfachauswahl, einige Projekte sind auf mehrere Zielgruppen orientiert, andere geben wirklich nur eine an.

2012 kann ich nicht anbieten, ich habe bis 2015 nachgesehen, bis dahin haben wir Daten.

Das ist die Teilnahmeentwicklung historisch der Arbeitsassistenz. Wir starten 2015 mit der hellgrünen Linie, das ist die Gesamtteilnahme, von 2015 bis 2024 hat sich die Zahl

von ca. 13400 auf ca. 18.800 entwickelt. Wer es in Prozent haben möchte, es sind 40 Prozent.

Darunter sehen wir in der grau Linie das Verhältnis der Erlangungen zu Sicherungen. Es sind ca. 20 Prozent Sicherungen und 80 Prozent Erlangungen. Die Zahl ist ziemlich konstant, 80:20 ist das Verhältnis in etwa. Und die Sicherungslinie schaut aus, als steigt sie langsamer, es ist aber derselbe Anteil.

Setzen wir die Teilnahmen 2024 ins Verhältnis mit der zugrundeliegenden Grundgesamtheit, die Personen, die in Frage kommen, ob sie das Angebot in Anspruch nehmen können, dann landen wir bei den Umsetzungslandkarten. Auf der Landkarte: Man sieht die Bandbreite der Arbeitsassistenz im Alter von 14 bis 64, die sieht man.

Wir gehen zur Jugendassistenz, in den Sub-Bereich, die dunkle Farbe hat 0,8 bis 1,05 Prozent, wenn wir weitergehen, haben wir hier 1,4 bis 3,9, es ist ein substanzieller Unterschied in der Jugendarbeitsassistenz. Da gibt es natürlich viele Gründe, die reinspielen, demographische, es ist eine kleinere Zielgruppe, das sehen wir später noch.

Der Zeitpunkt der Tagung heute – wie immer, Oktober – ist tatsächlich ein bisschen – es stellte mich vor eine Schwierigkeit, weil wir nicht im Laufe – wir haben keinen abgeschlossenen Zeitraum. Ich habe Daten aus 2025 ausgewählt, es gibt einen Einblick in das laufende Geschehen. Den Vergleichszeitraum haben wir deswegen aber nicht.

2025 ist hellgrün gegenüber 2024 in dunklem Grün. In etwa kann man abschätzen, dass es zu einem leichten Anstieg von Teilnahmen kam, WABA kann noch nicht in die Zukunft sehen, man kann davon ausgehen, dass es zu einem größeren Anstieg der Teilnahmen kommt.

Teilnahmen 2025, das lässt sich in vielen Arten beschreiben, drei habe ich hier: Im ersten Diagramm sehen wir die Altersverteilung 14 bis 24, etwa 45, etwas unter der Hälfte. Und 25 bis 64 ist leicht in der Überzahl, mit 55 Prozent. Das ist aus den Umsetzungsregelungen motiviert. Es macht mich statistisch nicht glücklich, weil die 25 bis 64 ist eine größere Kategorie. Die Art der Darstellung macht die Altersverteilung nicht ersichtlich.

Im Geschlecht sehen wir, wir haben bei den Jüngeren mehr männliche Teilnehmer, in der älteren Kategorie ist es etwa wieder gleich. Falls Sie sich wundern über die Geschlechtskategorie, inter, offen, kein Eintrag: Das ist hier nicht erwähnt, weil in der Summe ist es – bei der jungen Kategorie sind es 0,5 Prozent und bei der älteren Generation 0,01 Prozent, das macht keinen Sinn, das darzustellen. Aber die seien erwähnt.

Betreuungsanlass: Wir haben Sicherheit bei den Teilnahmen, mit 80 Prozent die ältere Kategorie, das ist sinnvoll, weil das Beschäftigungsverhältnis ist Voraussetzung für die Sicherheit. In der Jüngeren – in der Erlangung – ist es wieder 50:50, wir sehen wieder ein Gleichgewicht.

Die Zielgruppe lässt sich beschreiben, dass man auf Behinderung und Beeinträchtigung schaut. Ich habe befundete und nicht befundete zusammengesetzt. Wir haben im WABA Behinderungen und Beeinträchtigungen erfasst. Ich will auf das Muster hinweisen, in den ersten vier Kategorien hat die Sicherheit ein Übergewicht, in den unteren drei das Erlangen und bei der emotionalen und sozialen Beeinträchtigung haben wir 20 Prozent und damit fast das Doppelte.

Die Erlangung, die schauen wir im Detail an: Ich habe es wie eine Teilnahme aufgebaut. Wir beginnen mit dem Zugang, die Teilnehmer:innen kommen selbst in das Projekt zu 25 Prozent, 21 Prozent aus dem AMS, 21 Partizipation aus dem Jugendcoaching, das sind nur die drei höchsten Kategorien. Wir schauen Beschäftigungsverhältnisse an, nach Geschlechtern, es ist ein Ungleichgewicht. Von Männern ist mehr Vollzeitverhältnis angestrebt, bei Frauen ist mehr Teilzeitarbeitsverhältnis angestrebt, was sich hier im Sinne der Fachtagung kritisch hinterfragen lässt.

Diese Grafik geht um die Geschlechterunterschiede: Frauen sind in hellgrün, die streben mehr Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse an und Männer sind mehr in der Kategorie 2 bis 5 zu finden. Mehr im Lehrverhältnis also. Das wäre auf alle Fälle was, wenn das hier heute zur Diskussion steht und mitgenommen wird, dann wäre ich ganz zufrieden.

Genau, 78 Prozent der Teilnehmer:innen mit erfolgreicher Erlangung erreichen ein angestrebtes ein Dienstverhältnis. Wohin die Teilnehmer:innen wollen, das wird großteils umgesetzt, 78 Prozent kann man nicht so interpretieren, dass es bei

22 Prozent nicht klappte, es kann sein, dass wer eine reguläre oder verlängerte Lehre anstrebt und in einer anderen Art der Lehre endet.

Wo finden Erlangungen 2025 statt? Handel und Verkauf ist der größte Anteil mit 20 Prozent Erlangungen 2025, gefolgt von Tourismus und Büro und Finanzen.

86 Prozent sind am Ersten Arbeitsmarkt, das ist sehr hoch, der Prozentsatz.

In diesem Beispiel schaute ich mir an, weil wir erheben, was ist die angestrebte und was ist die erreichte Berufsgruppe? Man kann das gegenüberstellen und schauen, welche Berufswünsche können vom Arbeitsmarkt und der Arbeitsassistenz besonders gut erreicht werden? In der ersten Kategorie sind 89 Prozent der Erlangungen, die sich eine Berufsgruppe bei Information und EDV und Kommunikationstechnik gewünscht haben, die konnten Fuß fassen, sie haben das erreicht. Wir sehen, wohin wollen die Leute? Und sie sind tatsächlich dort gelandet.

Das Ganze kann man umdrehen und fragen: Was sind Berufswünsche, die ziemlich schwierig sind? Oder die in 2025 noch nicht gut klappten. Kunst und Kunsthandwerk, da wurden leider 100 Prozent der Wünsche nicht erfüllt, gefolgt von Kultur, Sprache, Gesellschaft und dann Umwelt und Energie und Rohstoffe.

Ich will den Blick auf den unteren Bildschirmrand lenken: Kunst haben sich acht Personen gewünscht, Kultur zehn, Umwelt 15. Die Zahlen sind gering, das heißt, es sind eher Nischenwünsche. Das muss man vorsichtig sehen. Freizeitwirtschaft haben sich 232 Menschen gewünscht und etwa 59 Prozent haben die Erlangung nicht in dem Bereich erlangt.

Wir schließen mit der Beendigung: 53 Prozent der Erlangungen enden mit einem Abschluss in 2025, 22 Prozent mit einer Alternative und 25 Prozent mit einem Abbruch – da haben wir unten links die Gründe dafür aufgeschlüsselt. Etwa 40 Prozent brechen mit der Kategorie kein Ergebnis, Zeitablauf ab. 20 Prozent: Abbruch durch Teilnehmer:innen. Und über 20 Prozent aus gesundheitlichen Gründen. Bei dem Beschäftigungsausmaß nach Erlangungen, denken Sie sicher, die gehen sich nicht auf 100 Prozent aus, die Balken, das ist ein Fehler, ich kann es nicht mehr austauschen. Es kam zu einem Kommaverschieber. Die erste Kategorie 37 Stunden oder mehr erlangen 62 Prozent. 31 bis 36 sind 4,8 statt 48. Wir haben 62 in der ersten, 4,8 und dann 20 – das sind die richtigen Zahlen. Wir haben einen kleinen Tipp in der zweiten Kategorie.

Für die Sicherung kann man sich im Detail ansehen. Der Zugang: Bei der Sicherung ist es mit 49 ein ziemlich hoher Anteil. Dem gegenüber die Erlangung hat nur 25 Prozent Teilnehmende, das heißt, die Sicherung beruht auf eigenem Engagement der Teilnehmer:innen, dass sie da aufgenommen werden. Weitere 18 Prozent sind Betrieb und Klinik und sozialpsychiatrische Einrichtungen 9 Prozent. Es fehlt AMS und das ganze System.

Wenn wir uns die Hauptgründe für die Gefährdung des Arbeitsplatzes ansehen, dann sehen wir, es sind meist gesundheitliche Probleme, Überforderung bei Arbeitsaufgaben und Auslaufen der Förderung.

Und die Geschlechterunterschiede in der Kategorie eins: Weibliche Teilnehmerinnen sind mehr von gesundheitlichen Problemen betroffen, es sind 46 Prozent bei den Frauen gegenüber 38 Prozent bei den Männern.

Wir erheben in WABA auch eine Form der Wirkung, das sind Wirkungsfaktoren, die Einschätzung der Coaches ist das. Für alle, die nicht täglich in WABA arbeiten: Wir haben eine Skala mit fünf Punkten. Zu Beginn und zu Ende der Teilnahme schätzen Coaches ein, wie das zu bewerten ist. Ich habe den Outcome genommen und den Income abgezogen, man sieht, zu wie viel Prozent kommt es zu Verbesserungen. Die Ergebnisse sind sehr gut, wir sehen Wirkungsfaktoren, einige sind nur für die Sicherung, und andere für die Erlangungen. Durch die Bank sind die Ergebnisse sehr gut.

Vielleicht kann man noch herausgreifen, der beste Wirkungsfaktor, in dem Fall ist die Stabilisierung in die Sicherung: Bei 66 Prozent der Teilnehmer:innen haben wir Verbesserungen. Die Teilnahmebefragungen, das ist von 2024, das ist für das letzte abgeschlossene Jahr, da werden Teilnehmer:innen selbst befragt, wie sie die Projekte finden und die Arbeitsassistenz bewerten. Es gibt Bestnoten. Die Skala ist von 0 bis 4, 3,7 auf einer Skala bis 4 ist eine gute Bewertung. Und bei dem Diagramm weise ich hin: Ich habe nicht gruppiert, helles und dunkles Grün sind alles Zustimmungen. Ich konnte das nicht zusammenlegen, weil sonst hätten wir 90 Prozent grün und man könnte das Diagramm sich sparen.

Es sind Fragen wie: Ich habe mich unterstützt gefühlt. Ich bin mit dem Ergebnis der Teilnahme zufrieden. Ich kann die Arbeitsassistenz weiterempfehlen – ja, man kann klatschen. (Beifall)

Das war die Erlangung.

In der Teilnahmebefragung gibt es immer einen offenen Teil, die Teilnehmer:innen können sagen, was sie mitgeben wollen. Links haben wir Lob: Alles bestens. Ich war zufrieden. Es ist nichts auszusetzen. Ihr seid eine super Institution. Weiter so. Tolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und rechts habe ich mich bemüht, kritische Anmerkungen rauszufinden: Mehr Informationen über die tatsächlichen Arbeitsanforderungen. Mit dem AMS besser zusammenarbeiten. Und mehr Pflanzen in Räumlichkeiten, sonst perfekt. (Gelächter)

Was wir für die Erlangungen machen, machen wir für die Sicherung auch, es ist hier auch eine sehr gute Note, 3,8 von 4. Die Fragen sind ähnlich: Ich habe mich von der Arbeitsassistenz unterstützt gefühlt. Ich bin mit dem Ergebnis zufrieden. Ich kann die Arbeitsassistenz weiterempfehlen. 93 stimmen sehr zu, 6 eher zu, wir sind sozusagen bei 99 Prozent.

Wir haben Lob: Danke für das Zuhören. Betreuung ist perfekt. Es gibt auch Verbesserungsvorschläge: Persönliche Gespräche werden gelobt. Es wird sich mehr gewünscht davon. Sichtbarkeit, wir haben es vorher gesehen: 49 Prozent der Teilnehmer:innen kommen aus eigener Initiative. Die Sicherung kann hier aufholen in Sachen Sichtbarkeit. Eventuell bekannter werden ist noch ein Punkt.

Damit danke ich für die Aufmerksamkeit und die Einladung. Ich bin den ganzen Vormittag noch hier, wenn Sie Fragen haben, gerne. Sollten Sie lieber eine Mail schreiben, tun Sie das bitte, die Adresse steht hier. Danke schön. (Beifall)

Andreas Onea: Ich komme schon. Herzlichen Dank, Fabian Gruber, großartig zu sehen, dass man mit der Basis arbeiten kann. Und das Feedback zur Raumausstattung nehmen wir gerne mit, wenn es nur das ist.

Psychiatrische Erkrankungen: Eine besondere Herausforderung in der beruflichen Inklusion

Stefan Grasser, IBI Wien

Huberta Haider, FEM Süd Frauenassistenz

Alexandra Schöber, WUK Arbeitsassistenz

Andreas Onea: Wir tun gleich weiter, wir beschäftigen uns auch mit der Problematik und den Herausforderung, wenn es darum geht, dass psychische Erkrankungen eine Hürde sein können und eine Herausforderung, hier berufliche Inklusion zu erreichen.

Wir haben spannende Vortragende gewinnen können. Ich stelle sie vor und rufe sie gleich zu mir auf die Bühne: Stefan Grasser, IBI Wien. Huberta Haider, FEM Süd Frauenassistenz, langjährige Leiterin. Und Alexandra Schöber, WUK Arbeitsassistenz, Leitung. Wir beschäftigen uns mit dem Thema psychische Erkrankungen als Herausforderung für die berufliche Inklusion. Ich sage: Herzlich willkommen an unsere drei Vortragenden, wir freuen uns auf einen spannenden Vortrag. (Beifall)

Huberta Haider: Wir zeigen uns kurz und wir beide gehen dann wieder und wir lassen den Mann beginnen.

Stefan Grasser: Schönen guten Morgen, Stefan Grasser, Leiter von IBI in Wien. Wir freuen uns, dass wir heute die Möglichkeit haben, über das Thema Psyche zu referieren, insbesondere, weil diese – das werdet ihr alle miterlebt haben in den letzten Jahren – das hat sich sehr verstärkt. Die Zahlen gingen hoch, es ist viel zu tun.

Ich stehe auf der Bühne, bin 186 groß und Mitte fünfzig, habe einen grauen Pulli an.

Wir schauen das Thema Psyche aus drei unterschiedlichen Perspektiven an, daher sind wir zu Dritt. Ich gebe einen allgemeinen Überblick zu dem Thema psychische Erkrankung. Was ist die Herausforderung?

Und Huberta Haider wird die Frauen- und Genderperspektive einbringen.

Alexandra Schöber die Jugendperspektive.

Es ist schön, dass wir die drei Perspektiven vorstellen können.

Ich bin im IBI tätig. Als ich da begann, 2001, waren wir acht Kolleginnen und Kollegen. Wir haben damals pro Jahr ca. 150 Personen betreut. Aktuell sind wir 21 Kolleginnen und Kollegen dort. Und wir begleiten jährlich ca. 600 Klient:innen. Das zeigt, wie stark das Thema psychische Erkrankung in den letzten Jahrzehnten anwuchs. Als ich begann, waren 90 Prozent auf Arbeitssuche, 10 Prozent in aufrechten Dienstverhältnissen. Mittlerweile sind zwei Drittel auf Arbeitssuche und ein Drittel in aufrechten Jobs. Arbeitsassistenz und Jobcoaching bieten wir an, und was wir vor zwölf, dreizehn Jahren begannen, anzubieten, ist ein Unternehmenscoaching. Das hat nichts mit dem aktuellen Betriebsservice zu tun, das haben wir integriert und die Beratungsleistung angeboten. Bei dem Thema gibt es nämlich große Überforderung: Unternehmen wissen oft nicht, wie sie damit umgehen sollen. Und wie sie das ansprechen sollen. Wir bieten Vorträge und Workshops für Führungskräfte an, im

Sinne der Prävention und auch, dass Klient:innen rechtzeitig zu uns kommen und dass das Personal geschult ist, um mit dem Thema umzugehen.

Ich komme zur Grafik, die ist an der Wand. Ich habe sie von einem deutschen Universitätsprofessor übernommen, von der Hochschule Berlin, er hat herausgearbeitet, wie sehr psychische Erkrankungen in den letzten Jahrzehnten anstiegen. Insbesondere 2006/2007 gibt es einen massiven Anstieg. Er hat recherchiert, was da war. Eine Wirtschaftskrise? Gab es Kriege? Gab es eine kulturelle Krise? Warum ist es insbesondere hier hochgegangen?

Er fand nur: 2006 war das erste Smartphone auf den Markt gekommen. Das heißt nicht, dass wir sie alle wegwerfen sollen. Das Smartphone steht für eine unglaubliche Beschleunigung, für ein permanent erreichbar sein. Früher, wenn wir öffentlich heimgefahren sind, schauten wir uns die Leute an und schauten aus dem Fenster. Heute erledigen – drei Viertel – tun noch schnell etwas. Das Gehirn kommt nicht zur Ruhe, wir sind immer in Verbindung und bekommen immer Nachrichten, beruflich und im privaten Bereich. Social Media ist ein eigenes Thema. Das sind Herausforderungen, damit haben wir offenbar zu tun. Und es ist ein Thema, das offensichtlich auch eine psychische Belastung ist.

Was ist das Spezielle bei psychischen Erkrankungen? Was unterscheidet es von anderen Beeinträchtigungen? Ein großes Thema dabei ist nach wie vor, dass sie schwerer besprechbar sind. Habe ich einen Bandscheibenvorfall oder eine Knieoperation, erzähle ich, wie die Rehabilitation war, was funktioniert, was nicht. Wenn ich stationär auf der Psychiatrie war, ist es schwieriger. Nach wie vor gibt es Stigmatisierung und Bilder und Unwissenheit.

Ein Kursinstitut, das Schulungen für Menschen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind machen, hat uns eingeladen, das IBI vorzustellen. Sie stellten fest in der Kursgruppe, dass es viele Menschen gibt, die massive psychische Probleme haben. Ich kam hin und stellte einmal das IBI vor und sagte, wofür wir zuständig sind. Nach fünf Minuten meldet sich ein junger Mann und fragte: Muss ich mir das anhören? Ich habe keinen Pascher.

Das Thema war dann tot, keiner stellte mehr Fragen, die Menschen meldeten sich später.

Das versinnbildlicht die Abwertung, die damit einhergeht, die Bilder, die dazu da sind, neben der Spur sein, einen Pascher haben und so weiter. Robert Musil hat zu dem

Thema einmal gemeint: Eine psychische Erkrankung ist eine schlechte Gesundheit und eine schlechte Erkrankung. Das macht also vieles noch schwieriger.

Das Zweite bei dem Thema psychische Erkrankung – die sind oft nicht sichtbar. Ob jemand im Bus oder wo anderes eine Panikattacke hatte, das sehen wir heute nicht. Wenn wer sich mit Depressionen aus dem Bett quält, das sehen wir nicht. Und die Kombination – die Angst vor Stigmatisierung und nicht sichtbar – führt dazu, dass die meisten die psychische Erkrankung verdeckt halten. Bei der Arbeitsassistenz und bei der Arbeitsplatzzerlangung. Etwa 90 Prozent der Klient:innen entscheiden sich, das nicht offen zu spielen.

Unsere Klient:innen stehen immer vor dem Dilemma: Wenn ich benenne, dass ich eine psychische Erkrankung habe, kriege ich den Job wahrscheinlich nicht. Sage ich es nicht, kriege ich nicht die Arbeitsbedingungen, die ich benötige, um den Job gut zu machen. Es gibt kein Richtig und kein Falsch. Wir begleiten die Klient:innen, damit sie selbst einen guten Weg finden, wie sie damit umgehen können.

Das Dritte, was im Arbeitskontext wichtig ist: Psychische Erkrankung hat normalerweise keinen Status. Wenn wer eine Seh- oder Hörbeeinträchtigung hat oder im Rollstuhl sitzt, weiß ich tendenziell, was geht und was nicht, welche Hilfsmittel man benötigt. Psychische Erkrankung hat unterschiedliche Verläufe, es gibt stabile Phasen, es funktioniert alles. Aber es können sich Lebensumstände ändern, viel kommt zusammen und man kippt wieder in die psychische Erkrankung und hat eine Krise.

Und die Unternehmen wünschen sich Planbarkeit. Der Betrieb muss funktionieren. Dementsprechend ist das eine spezielle Herausforderung bei der beruflichen Inklusion, bei der Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Diese sind oft heilbar. Berufliche Inklusion – es gibt viele Erfolgsgeschichten, oft kann es funktionieren. Eine Herausforderung für die Menschen ist ein prozesshaftes Lernen, mit der Situation umzugehen, ein Gefühl dazu zu kriegen, was ich wem wie kommunizieren kann. Wir unterstützen die Menschen, selbst einen guten Weg zu finden in der Arbeitsassistenz.

Ja, dann noch die Frage: Wann ist jemand psychisch gesund und wann ist er psychisch krank? Ein anderer Vortragender meinte im Sinne des Gesundheitskontinuums: Wir sind alle immer mehr oder weniger psychisch krank oder gesund. Es gibt immer unterschiedliche Phasen und Situationen im Leben, das eindeutig psychisch krank

oder gesund, da ist ein großer Graubereich dazwischen, auf dem wir uns immer alle bewegen.

Dann vielleicht kurz: Woher kommt psychische Erkrankung? Wie entsteht sie? Warum hat man das plötzlich oder auch nicht? Man geht in der Forschung – die Erkenntnisse der Wissenschaft und der Medizin etc., da geht man davon aus, dass es nicht DIE Ursache für psychische Erkrankung gibt, sondern es ist ein biopsychosozialer Erklärungsansatz. Wir kommen mit bestimmten Veranlagungen auf die Welt, von klein auf sind wir mit Prägungen ausgestattet, die gut sein können oder nicht so gut.

Es gibt ein Modell, das im Arbeitskontext spannend und hilfreich ist und es ist auch hilfreich, das mit Klient:innen zu reflektieren, das Vulnerabilitätsstressmodell, dieses geht davon aus, dass wir Menschen alle eine unterschiedliche Vulnerabilität haben. Das heißt: Verletzlichkeit, Sensibilität, Anfälligkeit für eine psychische Erkrankung. Das Modell sagt, wenn zu der Vulnerabilität ein Maß an Stress kommt, das über eine kritische Wertmarke geht, dann ist es die Grundlage für die psychische Erkrankung. Bei einer geringen Vulnerabilität, wenn ein Maß an Stress dazu kommt, sind wir erschöpft, benötigen eine Pause, werden aber nicht psychisch krank.

Das Modell in der Mitte mit hoher Vulnerabilität, wenn ein gewisses Maß an Stress dazu kommt, kann es zu viel werden und die Menschen können psychisch krank werden. Sie sind zum Beispiel im öffentlichen Raum unterwegs und kriegen eine Panikattacke, körperlich findet man nichts, es ist eine psychische Ursache. Die Menschen ziehen sich zurück und kippen langsam in die Depression. Menschen können sehr genau sein, diese kommen vielleicht in die Zwangserkrankung. Das Modell kommt aus der Schizophrenieforschung, die Menschen können psychotisch werden.

Das Modell ist hilfreich, weil das Rausfinden, wie kann ich mit mir und der psychischen Erkrankung gut umgehen, das ist wichtig. Daher nehmen wir das Modell immer gerne her. Ich achte auf die Zeit, dass die Kolleginnen noch genug Zeit haben. Ich rede von psychischen Erkrankungen. Was ist mit psychischen Erkrankungen gemeint?

Im IBI haben wir ca. 50 Prozent der Klient:innen, die eine Erkrankung aus dem Bereich affektive Störung haben: Depression, bipolare Erkrankung, Burnout gehört dazu: Etwa 25 Prozent haben eine Erkrankung aus dem Bereich, das heißt, Neurotische und Belastungsstörungen: Angst, Panikattacken, Zwang, Traumageschichten. Und die restlichen 25 Prozent, früher war es mehr Richtung Schizophrenie,

Persönlichkeitsstörung, in den letzten Jahren kam das Thema Autismus und ADHS dazu. Es gibt immer Strömungen, Dinge, auf die mehr hingeschaut wird. Das heißt, etwa. Drei Viertel unserer Klient:innen haben was aus dem Bereich Depression und Angst. Man hat Berührungängste, hinzuschauen, andererseits sind es Dinge, mit denen viele Menschen irgendwann zu tun haben, oder ich sage, jeder kennt wahrscheinlich irgendjemanden, der damit zu tun hatte. Das sind also sozusagen normale Dinge. Laut World Health Organisation hat jeder Vierte im Leben einmal eine psychische Erkrankungen oder ist von einer Krise in dem Bereich betroffen.

Mit dem Wissen gehen wir in die Beratung rein. Wenn es gelingt, einen konstruktiven Umgang damit zu finden, bekommen Leute schneller Hilfe und eine Stimmung entsteht, wo derartige Dinge schneller bearbeitet werden können und alle können profitieren. Das waren die einleitenden Worte. Danke für die Aufmerksamkeit, Huberta Haider, ich übergebe an dich. (Beifall)

Huberta Haider: Stefan! Wie klicke ich da weiter?

Ich bin 160 groß, eine Frau, habe kinnlange, braune Haare und wenn ich einen Vortrag halte, ziehe ich mich hübsch an, ich habe einen langen Rock an. Zur Frauenassistenz, darauf war ich nicht vorbereitet, aber die FEM Süd Frauenassistenz ist in der Intersektionalität zu Hause. Wir betreuen Frauen mit Behinderungen und welche mit viel Migrationshintergrund. Es sind viele Belastungen. Wir sind kleiner als das IBI, ich glaube, ein Drittel kleiner und damit immer ausgelastet. Es werden immer mehr psychischen Erkrankungen.

Zu den Folien: Ich mute euch mehr zu als Stefan Grasser, ihr müsst mehr lesen. Stefan Grasser, danke für den Vortrag, an den schließe ich an.

Setzen wir gemeinsam die Genderbrille auf: Frau und Psyche, wenn man Statistiken dazu ansieht, merken wir, dass Frauen immer höher punkten bei dem Thema Psyche. Dazu Kennzahlen: Frauen haben fast doppelt so viele Krankenstandstage wie Männer wegen psychischen Erkrankungen und sie haben eine deutlich höhere Medikation, insbesondere bei Stimmungsaufhellern und Schlafmitteln.

Wie ist es bei Schmerzmitteln, glaubt ihr? (Zwischenrufe) Weniger. Dazu kommen wir vielleicht noch im Workshop. Eine deutlich höhere Pensionierung auf Grund geminderter Arbeitsfähigkeit oder dauernder Erwerbsunfähigkeit bei Frauen wegen psychischen Erkrankungen ist immer wieder zu sehen, eine zwei- bis drei-mal so hohe

Lebensprävalenz, an einer Depression zu erkranken. Und viel Depression, Angststörung, Essstörung und so weiter.

Zu einer Herausforderung, auf die ich euch ansprechen möchte, das Versorgungsdefizit. Kein großes Geheimnis. Hier sind Zahlen von der PVA, Zugang zum Rehabilitationsgeld. Rechts die Frauen, links die Männer. Und die Farben in den Balken zeigen die Erkrankungen, die zu Zuerkennung vom Rehabilitationsgeld führten. Hier im Balken ist jeweils der blaue Anteil am größten. Bei den Frauen ist der blaue Anteil größer, es sind die psychischen Erkrankungen. In den letzten Jahren war es noch größer, der Gap hat sich verringert. Es ist ein Unterschied von ca. 7 Prozent.

Warum erkranken Frauen häufiger an psychischen Erkrankungen? Ganz wichtig, wir haben es mit etwas Speziellem zu tun. In der Medizin gibt es das kaum, die Depression ist eine Diagnose, die ist weiblich, es ist eines der wenigen Krankheitsbilder, die auf Grund der weiblichen Symptomatik diagnostiziert wird. Depression ist weiblich. Wenn wir – vielleicht ihr nicht – aber Leute in der U-Bahn, wenn man an depressive Menschen denkt, denkt man meist an Frauen, das Weinerliche, die Antriebslosigkeit, die Affektverflachung. Und Männer in dem Bereich haben andere Symptome, die sind nicht so bekannt. Die Gendermedizin setzt sich damit auseinander. Männer werden aggressiv und risikoreich und sie haben ein hohes Suchtpotential. Die Wahrscheinlichkeit, dass ich mit klassischen Symptomen mit einer Depression diagnostiziert werde, ist höher, wenn ich als Frau in eine Praxis gehe. Bei einem Mann oder einer Frau, als Ärzt:innen, die nicht gerade ein Gendertraining hinter sich haben.

Wir haben mit Rollenstereotypen zu tun. Mädchen werden zu erlernter Hilflosigkeit erzogen und die kleinen Buben werden aufgefordert, die Welt zu entdecken. Mädchen weniger. Immer noch. Das ist schlimm, wenn man länger in der Beratung für Frauen tätig ist, man merkt, es hat sich noch nicht viel getan.

Natürlich – diese Rollenstereotype führen zu psychischen Erkrankungen eher von Frauen, dass die die entwickeln. Die Wahrnehmungen der Beschwerden fällt Frauen leichter, sie können eher darüber reden, dass es ihnen schlecht geht, sie traurig sind. Sie verbalisieren es besser. Die interne Attribuierung, damit haben wir in der Frauenassistenz oft zu tun. Es ist ein bisschen pauschal. Frauen suchen eher Fehler bei sich selbst und urteilen sich ab. Männer haben den wunderbaren Schutz: Alle anderen sind schuld und die Umwelt ist schuld, aber es war nicht ihr Fehler. Das macht bei psychischen Erkrankungen einen großen Unterschied.

Wir haben mit sozialen und sozioökonomischen Dingen zu tun. Frauen leben mehr in finanziellen Abhängigkeitsverhältnissen, sie haben keine Arbeit – insbesondere bei Frauen mit Behinderungen ist es ein großes Thema. Daher ist wichtig, die Frauen in Arbeit zu bringen. Und ein geringerer sozialer Status ist ein großes Thema, dem Frauen ausgesetzt sind. Das negative Körperbild oder der hohe Anspruch an den weiblichen Körper insbesondere – das war im TV schon schlimm, wenn man KI-Bilder anschaut, wird es noch schlimmer. Keine Frau kann diesen Bildern entsprechen, das hat Folgen für den Selbstwert. Und Frauen erleben 90 Prozent der sexuellen Gewalterfahrung. Daher haben wir mit Traumafolgestörungen im Bereich der Psyche viel zu tun.

Risikofaktor Intersektionalität. Gehöre ich mehreren Zielgruppen an, die benachteiligt sind, sage ich einmal, wie zum Beispiel Frau, Behinderung und Migration, dann potenziert sich die Gefahr, einer psychischen Erkrankung zu erliegen und damit hat man eine schlechtere Ausgangssituation im Leben. Studien zeigen: Frauen mit Behinderung und Frauen mit psychischen Erkrankungen sind schwierig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Und Frauen, die pflegebedürftige Kinder zu Hause haben, da ist es auch schwierig, das ist ein Thema für den Fördergeber.

Die Herausforderungen sind: Das Auffinden der Frauen. Es ist nicht so, dass sie generell durch Arbeit so leicht zu motivieren sind wie Männer. Das Wort Arbeitsassistenz ist wenig inspirierend für viele Frauen. Es ist nicht der einzige und nicht der hauptsächliche Lebensbereich. Wir haben eine Geschlechterparität zwischen Mann und Frau in der Arbeitsassistenz. Ich will uns nicht loben, es ist besser, wenn man andere lobt, den Fördergeber. Es war klug, vor 16 Jahren bei Frauen nachzuschärfen und eine eigene Stelle für Frauen zu machen, die sich an Frauen explizit wendet und anders arbeitet, um die Frauen in die Arbeitsassistenz zu bekommen.

Wir konkurrieren mit 1.000 anderen Problemen und Dingen, die die Frauen tagtäglich haben. Die Frauen haben viel um die Ohren. Wenn sie einen Job haben, haben sie zusätzlich die Hausarbeit, die Care-Arbeit. Das heißt für uns, wir müssen was bieten, sonst sind die Frauen weg. Wenn wir nichts für sie bringen, fallen die weg. Gottseidank haben wir kaum Abbrüche, wir schaffen es offenbar gut. Aber Menschen, die viel um die Ohren haben, für die ist das ein Thema, insbesondere für Menschen, die krank sind und sich zusätzlich um die eigene Stabilität kümmern müssen.

Es ist niemals nur Arbeitsmarktintegration – das geht nicht bei Frauen, nicht bei Behinderung oder Psyche. Es ist so viel mehr, was wir tun. Wenn wir nur Bewerbungen schreiben würden und Praktika organisieren – nein. Wir müssen ganzheitlich und vielschichtig arbeiten. Ohne psychische Behandlung ist es nicht möglich, Menschen, die eine psychische Erkrankungen haben, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir haben hohe Schnittstellenverluste, wenn wir wegschicken, auf Grund der Mehrfachbelastung kommen die oft nicht zurück. Das ist ein Thema bei den psychischen Erkrankungen. Man geht nicht einmal sondern oft, oft, oft zum Arzt.

Dann die strukturellen Barrieren, auf die gehe ich nicht ein, Stefan Grasser erwähnte die. Die Stigmatisierung und Bagatellisierung.

Aber mir ist wichtig der Gap zwischen Diagnostizierung und Leiden. Wir haben ein System, das Frauen als eher psychisch diagnostiziert. Das stimmt meist, manchmal nicht. Es gibt körperliche Erkrankungen, die immer noch von Ärzt:innen als psychisch diagnostiziert werden, die Frauen haben das Thema, dass sie keine richtige Diagnose bekommen. ME/CFS, da ist es ein Thema. Die körperlichen Beschwerden der Frauen werden nicht so ernst genommen, aber bei Männern, da ist der Schmerz und das Körperliche im Vordergrund, die eher eine Kur oder Rehabilitation und Schmerzmittel erhalten. Frauen bekommen Psychopharmaka.

Und eine Sache, die bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen ein alter Hut ist und mir wird es langsam langweilig, das zu sagen: Das sind die Arbeitszeiten. So lange Frauen für Care-Arbeit und Kindererziehung zuständig sind, ist es nicht möglich, von 7 bis 17 Uhr zur Verfügung zu sein und abends noch einmal und am Wochenende. Oder die flexible Arbeitszeit, das geht nicht ohne der ausreichenden Kindergärten, die wir nicht haben, insbesondere am Land. In Wien sind sie oft auch nicht da. Die Branchen, wo Frauen arbeiten, das sind meist welche, wo sie sozial aktiv sein müssen, der Dienstleistungssektor, die Gesundheitsberufe oder Einzelkauffrau, man muss da viel mit Menschen interagieren. Bei den psychischen Erkrankungen sind das große Herausforderungen. Wir brauchen Expert:innen, die genau dort hinschauen, wo Männer und Frauen psychische Schwierigkeiten haben. Gut, dass es uns und die Arbeitsassistenten gibt, die Unterstützung bieten können. Von mir aus war's das. Wir schauen aber ganz gespannt auf das Thema der Jugendlichen. (Beifall)

Alexandra Schöber: Danke euch beiden für eure Einführungen. Wir schauen das Ganze unter berufliche Inklusion und Integration von Jugendlichen und jungen

Erwachsenen mit psychischen Erkrankungen an. Das ist eine von drei Zielgruppen, die von der WUK Arbeitsassistenz begleitet wird. Es ist einer unserer Schwerpunkte. Die Herausforderungen sind schon genannt worden. Ich möchte beschreiben, welche Teilnehmer bei uns, bei der WUK Arbeitsassistenz landen, zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Wir haben Personen, die noch in der Diagnose sind, weil eine Klinik Kontakt aufnimmt oder eine Gesundheitseinrichtung, es gibt psychische Beschwerden, ein Lehrverhältnis ist in Gefahr, es braucht Unterstützung für die Person und für den Betrieb auch. Man weiß noch nicht, welche Diagnose oder Verlauf oder Prognose stecken dahinter. Wir haben Teilnehmer:innen, die kürzlich eine Diagnose erhielten, man hatte noch keine Zeit, welche Behandlungsmöglichkeiten es gibt und so weiter.

Wir haben auch Teilnehmer, die auch schon lange im Krankenstand oder zu Hause waren, wo sich Phänomene wie soziale Isolation einstellen, Aktivitätsreduktion auf ein Minimum, eine Umkehr des Tag-Nacht-Rhythmus. Und es treten Schwankungen auf, auch bei der Leistungsfähigkeit, beim Antrieb und der Verfassung. Die Arbeitsassistenz ist mit krisenhaften Verläufen konfrontiert, es kommt zu Unterbrechungen, es kommt zu Rehabilitationsaufenthalt, zu Kontakt- und Arbeitsassistenzabbrüchen. Man muss sagen, Gottseidank haben wir Wiederaufnahmen, weil es kann später ein anderes Ergebnis herauskommen.

Schwierig ist auch, dass die Gefahr einer Überschätzung besteht, durch die Teilnehmer selbst, weil die Beeinträchtigung ist nicht sichtbar, sie erscheinen kognitiv fit. Es gibt Probleme in der Stabilität. Rahmenbedingungen, speziell auf unsere Zielgruppe haben wir zum Beispiel Ausbildung bis 18, was einige Teilnehmer betrifft. Man muss es vor dem Hintergrund sehen, Schule und Ausbildung ist noch nicht lange her, ist oft mit negativen Erfahrungen verknüpft, also Leistungsdruck, Mobbing Erfahrung zum Beispiel. Die gesundheitliche Versorgungslage, das ist schwierig, Anbindung an Behandlung und Diagnostik sind mit langer Wartezeit und viel finanziellen Aufwendungen verbunden. Und Themen wie Beantragung Behindertenpass, Feststellungsbescheid, wo das Verfahren eine Herausforderung sein kann für unsere Teilnehmer:innen sein. Wir haben hier noch nicht erwähnt: Habe ich eine Versicherung? Wie ist meine finanzielle Situation? Muss ich die Wohnsituation ändern, damit es mir in der Psyche besser geht?

Ich möchte eingehen darauf, wie man den Herausforderungen begegnet in der Arbeitsassistenzbegleitung. Es gibt kein Allgemeinrezept, das ist nicht neu. Es benötigt

einen individuellen Ansatz und Unterstützung bei der Arbeitsplatz- oder Lehrstellensuche oder wenn Schwierigkeiten im beruflichen Kontext sind. Und der Beziehungsaufbau ist wichtig, es ist der Schlüssel zum Erfolg. Man muss als beratende Person viel Zeit investieren, man braucht Einfühlungsvermögen und Geduld, Ausdauer, eine hohe Frustrationstoleranz und viel Flexibilität. Alleine: Wie wird kommuniziert? Schriftlich? Über E-Mail? SMS? WhatsApp? Signal? Mündlich? Sprachnachrichten? Telefonie? Wie geht man mit einem Tief um? Wie nimmt man wieder Kontakt auf? Um sicherzustellen, dass das Kontakthalten möglich ist, um krisenhafte Verläufe gut begleiten zu können. Und für den Teilnehmer muss klar sein: Ich kann wieder kommen, auch wenn ich eine Behandlung habe oder die Lehrstelle verliere. Da ist jemand, der unterstützt mich auf dem Weg zurück.

Viele Dinge werden eingesetzt in der Arbeitsassistenz, psychoedukative Elemente: Aufklärung über die eigene Erkrankung, Strategieerarbeitung, es braucht ein Erkennen, was meine Frühwarnsignale sind, meine Verfassung verschlechtert sich, das muss ich erkennen, man braucht Notfallpläne, wenn es wieder schlechter wird – das ist oft zu erwarten. Die Aufklärungsarbeit hört bei Teilnehmer:innen nicht auf, sondern es geht weiter zu Bezugspersonen, die die Diagnose vielleicht noch nicht lange kennen, das AMS und andere Unterstützungspersonen.

Anbindung an Behandlung und Therapie – schwierig. Aber es muss trotzdem gemacht werden, um einige der Themen, die man braucht, um beruflich erfolgreich integriert zu werden, abzudecken. Man ist bemüht, wir freuen uns über Initiativen wie Hashtag Chance. Da kann man ziemlich schnell und kostenlos und niederschwellig anbinden, wenn wir ein Kontingent in unserem Projekt haben, aber jede Hilfestellung unterstützt da.

Und es ist viel Thema, zu schauen, welche Ressourcen hat der einzelne Teilnehmer oder die Teilnehmerin. Was sind Stärken? Welche Fähigkeiten sind da? Welche Aktivität unterstützen? Wie schaut das soziale Netzwerk aus? Und dergleichen. Um hier für Stabilität zu sorgen.

In der Arbeitsassistenz bei uns nehmen wir immer gerne oder bieten an, am Gruppensetting teilzunehmen, Gruppenberatung ist hier Thema, Rückfallprophylaxe und Compliance etc. Es gibt Effekte wie ein Abgleich von Fremd- und Selbstwahrnehmung, das kann man erlernen, man hat ein Kompetenztraining und die Gewissheit, man ist nicht alleine. Es gibt auch andere mit den Schwierigkeiten.

Zusammenarbeit und Vernetzung mit dem Unterstützungssystem. Das kann manchmal groß werden. Neben den Kolleginnen und Kollegen von NEBA-Angeboten wie Jugend-Coaching (?), Jobcoaching und so weiter, haben wir das AMS, die Bezugspersonen, wir haben das Gesundheitspersonal, Ärzt:innen, Behandler:innen, das Lehrpersonal in der Schule, Kinder- und Jugendhilfe. Es braucht einen guten Austausch, damit alle an einem Strang ziehen.

Es wird viel gearbeitet an Tages- oder Wochenstruktur, also soziale Situationen zu üben und Wegtraining zu machen, die Gruppe als zweiten Fixpunkt in der Woche zu haben, um mehr Rhythmus herzustellen.

Ich merke, es sind noch nicht die klassischen Arbeitsassistenzaufgaben, aber wichtige Elemente, wie Huberta Haider sagte, die müssen wir für die berufliche Inklusion abdecken.

Schauen wir vielleicht noch die dezidierte Arbeit in der Arbeitsassistenz an. Man muss Schritt für Schritt arbeiten, um Erfolg zu ermöglichen, vielleicht ein ganz kurzes Praktikum machen, die Teilnahme an einer Exkursion in ein Unternehmen oder ich bin bei einem Bewerbungsworkshop dabei von einem Betrieb.

Und dann gibt es die Frage, das hat Stefan Grasser schon gesagt, glaube ich, wird man die eigene Diagnose im Bewerbungsprozess offenlegen oder nicht? Und gleichzeitig: Tritt die Arbeitsassistenz in Erscheinung? Weil wenn die WUK-Arbeitsassistenz auftritt, liegt die Beeinträchtigung auf der Hand, dann hat man das schon. Man muss überlegen: Was ist der Zeitpunkt? Ist es in den Bewerbungsunterlagen? Im Vorstellungsgespräch? Wenn man im beruflichen Alltag ankommt? Wie geht man das an? Wir gehen von Beschreibungen aus.

Das Bewerbungstraining ist spezialisiert, weil Körperhygiene wird zum Beispiel auch besprochen. Wie sieht es mit der sozialen Kompetenzen aus, Selbstsicherheit, ich muss vermitteln können. Was kann ich? Was brauche ich von den Arbeitgebern? Und wie kann ich Lücken im Lebenslauf erklären.

Wir begleiten in der Arbeitsassistenz auch noch die Beantragung von Behindertenpass und Feststellungsbescheid. Wir klären hier auf, was das bedeutet wie der Prozess abläuft. Begleitung zu Untersuchungsterminen und wie kann man mit getroffenen Entscheidungen umgehen.

Es braucht dazu viel auf der Seite der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Möglichkeit der Ausbildung und Weiterbildungen, die man machen kann. Es braucht viel Austausch, Inter- und Supervision, um Psychohygiene zu ermöglichen, weil auch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss berücksichtigt werden, man muss nämlich viel leisten. Erkennen: Wo sind Grenzen meines Auftrages? Was kann ich tun und was nicht? Wie reguliere ich Nähe und Distanz zu den Teilnehmer:innen?

Das hat man während der Arbeitsassistentenbegleitung. Ich gehe noch ein auf, welche Schrauben wir versuchen, zu drehen im Lehr- und Berufsalltag, das will ich noch erwähnen. Die Herangehensweise ist ganz individuell. Es benötigt viel Kreativität von den Berater:innen. Man schaut die Rahmenbedingungen der Arbeit, insbesondere die Arbeitszeit, da ist oft eine Anpassung notwendig, im Sinne einer Teilzeitmöglichkeit oder eine Stundenreduktion bezüglich Arbeit und Ausbildung auch. Das ist einfach ein Fortsetzen des Schritt-für-Schritt-Vorgehens, um zu schauen, wie belastbar ist eine Person. Ich sage, es wäre nötig, weil in der Realität ist es so, dass in der Lehrausbildung in der Theorie die Möglichkeit da ist, praktisch die Umsetzungen – bei uns, wenn Sicherungen anstehen, umgesetzt werden können.

Und ich wiederhole, was ich immer wieder sage: Es wäre so notwendig und so fein, wenn der zweite Arbeitsmarkt dafür sorgen würde, dass es Lehrausbildungen in Teilzeit gibt, um ein Vorbild für Betriebe zu sein. Ich hoffe, es wird irgendwann einmal umgesetzt, ich sage es bei weiteren Gelegenheiten wieder. (Beifall)

Ja. Die Arbeitsassistenten schaut einzelne Tätigkeiten an im Berufsfeld und macht eine Analyse, was wie viel Flexibilität und Kundenkontakt braucht. Kann man was auslagern oder anpassen? Oft ist eine konstante Ansprechperson für die Teilnehmer:innen gefragt, wo man nachfragen kann oder sich rückversichern, ob man es richtig macht. Stabile Rahmenbedingungen sorgen für Sicherheit und Orientierung, die ist so notwendig.

Bei der Aufgabenstellung unterstützen wir im Sinne von Strukturierung, von Arbeitsaufgaben, Darstellung von Aufgabenbeschreibungen in einfacher Form. Man kann sich die Arbeitsplatzgestaltung ansehen. Was ist notwendig bezüglich Reizarmut, visuell und akustisch? Kann man was verändern? Arbeitspausen für die Teilnehmer:innen sind wichtig. Wie oft sind die? Wie lang sind die? Wie oft werden die genutzt? Was tu ich in der Pause für die Erholung, um gut in den weiteren Tag zu gehen?

Übersetzungsleistung wird geleitet zwischen Kommunikation, Betrieb, Teilnehmer:innen. Schwierigkeiten treten auf. Reflexionsmöglichkeit soll den Teilnehmer:innen gegeben werden, dass man sagt, die Situation lief so ab. Warum haben andere so reagiert? Habe ich eine andere Verhaltensweise, um in der Zukunft anders zu agieren. Und dann wird im Betrieb viel Aufklärungsarbeit geleistet. Wie sind Beschwerden von psychischen Erkrankungen zu deuten? Wie ist eine Person? Was benötigt sie. Und mit dem direkten Arbeitsumfeld kann man reden, um Sorgen abzufangen und dann einen guten Einstieg zu schaffen.

In der Betriebsarbeit sind finanzielle Förderungen ein Thema. Wer ist die Anlaufstelle? Was ist zu erwarten? Und die Installation weiterer Unterstützungsangebote wie Assistenz oder Jobcoaching. Und dann erreicht man hoffentlich eine passende Lösung für die Teilnehmer:innen. Und um nicht auf einer nur theoretischen Ebene zu bleiben, ich hoffe, ich habe noch ein bisschen Zeit, ich habe nämlich keine Uhr. Solange man mich nicht runterholt, rede ich weiter. (Gelächter)

Ich habe ein Fallbeispiel mit. Wir haben eine Teilnehmerin, die ist 15 Jahre alt, sie hat eine Depressionsdiagnose, wird vom Jugendcoaching an die Arbeitsassistentin übergeben, die 9. Schulstufe ist positiv abgeschlossen. Es ist eine Aussicht für eine Lehrstelle da. Und den Hinweis des Jugendcoachings, dass sich die Teilnehmerin nicht übernimmt.

Die Arbeitsassistentinbegleitung wird begonnen, das Behandlungssetting ist noch nicht etabliert, die Behandlung der Depression dauert noch nicht lange und ist nicht regelmäßig. Die Teilnehmerin sagt, sie kann sich nicht öffnen bei der behandelnden Person. Das Lehrverhältnis wird aufgelöst in den ersten Wochen. Dann kommt heraus, in der Familie gibt es Belastungen, die Mutter hat auch eine psychische Erkrankung. Die Kinder- und Jugendhilfe wird involviert.

Wie kann man eine Medikamentenumstellung herbeiführen, das schaut man als Arbeitsassistentin an. Wie kann ich eine andere Lehrstelle suchen und finden. Wenn eine gefunden wird, gut. Nach Beendigung der Begleitung wird mit der Arbeitsassistentin Kontakt gehalten, es ist zu sehen die Schwankung im Verlauf. Die Teilnehmerin will noch nicht über weitere Möglichkeiten der Unterstützung nachdenken. Es kommt zu einer kontaktlosen Zeit. Einige Monate später meldet sich die Sozialarbeiterin einer Klinik. Die Teilnehmerin wurde nach einem Suizidversuch stationär aufgenommen. Was tun mit der Lehre und dem Lehrbetrieb? Das ist wieder

die Frage. Die Arbeitsassistenz nimmt Kontakt auf und schaut die Ist-Situation an. Die Behandlung wird aber noch fortgesetzt, daher wird eine Pause gemacht. Es ist nach der stationären eine teilstationäre Behandlung, die gemacht wird. Man sieht, das Unterstützungssystem ändert sich, wir haben unterschiedliche Stellen, die durchlaufen werden, man hat schlussendlich die Kinder- und Jugendhilfe an Board. Die Wohnsituation muss geändert werden, die Bezugspersonen muss man abdecken und man muss auch noch eine Auflösung des Lehrverhältnisses durchführen, was für die Teilnehmerin schwierig ist.

Tempo rausnehmen ist nun die große Aufgabe, es gibt Druck von Bezugspersonen und so weiter. Es braucht unbedingt jetzt gleich Tagesstruktur, wir brauchen was. Und eine Teilnehmerin weiß schon nicht mehr, ob sie im Lehrberuf bleiben möchte oder nicht. Es muss Tempo rausgenommen werden, an den Schwankungen muss man dranbleiben. Man geht auf Lehrstellensuche, die war erfolgreich in einem anderen Bereich. Ich mache das Ende kurz, damit wir für Fragen und Antworten Zeit haben. Danke für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

Andreas Onea: Herzlichen Dank, ich darf Huberta Haider und Stefan Grasser noch auf die Bühne bitten. Wir haben ein bis zwei Minuten für ein bis zwei Fragen Zeit. Es gibt von der Moderation Druck. Gibt es Fragen aus dem Publikum? Wenn wir Expert:innen hier haben, nutzen wir das, mit den unterschiedlichen Brillen, die wir aufgesetzt haben. Geben Sie einfach ein Handzeichen. Der Einarmige sucht Hände. (Gelächter) Das Licht ist intensiv oder mein Jetlag schlägt an, wir haben Mikrofone, die wandeln durch den Raum. Geben Sie klar ein Handzeichen. Falls nicht – letzte Chance – hätte ich normalerweise jetzt viele Fragen. Weil wir im zeitlichen Verzug sind, würde ich die Situation dann nutzen, und das als positives Signal sehen: Alles geklärt und gesagt. Wir haben einen guten Einblick und Überblick erhalten zum Thema psychischen Erkrankungen. Und damit die Damen und Herren nicht zusätzlich noch einmal auf die Bühne kamen und nichts mehr tun müssen bekommen sie noch einmal einen herzlichen Applaus: Stefan Grasser, Alexandra Schöber, Huberta Haider. Herzlichen Dank. (Beifall)

Visualisierung 1

Petra Plicka

Andreas Onea: Wir sammeln alle Unterlagen ein. In der Zwischenzeit darf ich den nächsten Programmpunkt vorstellen: Wenn es darum geht, komplexen Inhalt

aufzugreifen und zu vermitteln, dann ist die Visualisierung ein starkes Tool, das immer weiter Anklang findet. Es freut mich, dass wir Petra Plicka bei uns haben, sie hat gelauscht und visualisiert, graphisch dargestellt. Sie hat mitgezeichnet, sie macht es großartig, sie ist hinten, nicht wundern, wenn die Stimme aus dem Off kommt, herzlich willkommen Petra! (Beifall)

Petra Plicka: Ich sage nicht viel zu mir, ich bin hinten und bin türkis gekleidet. Die Eröffnung hat gleich einmal damit begonnen, dass wir am Podium über die aktuellen anstehenden Themen sprachen, natürlich, herzlich willkommen zu der Fachtagung, das ist eine schöne Tradition, dass man hier zusammenkommt und sich vernetzt. Es ist angedeutet, ein großes Thema, das uns interessiert, ist die Budgetkonsolidierung. Das heißt, es steht an, dass gespart werden muss. Dass aber trotzdem aus dem Geld, das zusammengetragen wird, das haben wir vom Sozialministerium und vom Sozialministeriumservice gehört, dass es ganz wichtig ist, dass wir mit der Arbeit weitertun. Auch von der Bundesministerin eine klare Botschaft, dass vieles bleiben muss, der Fokus auf die Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen und die persönliche Assistenz. Vieles muss gleich bleiben mit dem Fokus auf die Kernzielgruppe und die Aufgaben, auf lange Sicht wird man anschauen, wie die Maßnahmen wirken, die finanziert werden.

Und dann der starke Wunsch, dass der Weg gemeinsam gegangen wird, wir alle gemeinsam mit Partizipation und mit den Betroffenen und mit allen, die heute hier sind, die aktiv darauf arbeiten, dass die Wirkung passt.

Ja, auch vom Sozialministeriumservice haben wir gehört, das Jahr war schwierig, weil die Budgetplanung war nicht einfach im Jahr 2025. Daher ist der Plan, insbesondere darauf zu schauen, wo wir Ende 2029 stehen werden. Es geht auch wieder darum, Aufgabenkritik war ein Wort, das gesagt wurde. Machen wir gute Qualitätsarbeit? Bleiben wir bei gleicher Leistung mit weniger Geld? Der Plan ist bei der Arbeitsassistenz die Zielgruppe in den Blick zu nehmen, und den Auftrag zu stärken.

Die Begrüßung von Patrick Berger kam und ein Dank für die gute Zusammenarbeit zwischen dabei-austria und dem ÖGB Chancen-Nutzen-Büro, gemeinsam schaffen wir neue Wege.

Andreas Onea ist die Moderation heute, altbewährt, vielen Dank dafür. Er hat uns gleich auf 9:30 Uhr hingelotst, zur ersten Keynote. Zahlen, Daten, Fakten. Das ist nicht einfach, es in einfacher Sprache zusammenzufassen. Andreas wies hin: Wer nicht

misst, kann nicht planen. Als jemand im Spitzensport weiß er das. Fakten kann man prüfen und einordnen, für Sie als Publikum ist es wichtig, die Zahlen zu kennen, damit Sie Ihre Arbeit einordnen können. Die Arbeitsassistenz ist mit 33 Trägern, mit 45 Projekten und 178 Standorten und 637 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Man weiß, wie viel hier tätig sind. Viele sind auf die Arbeitsassistenz fokussiert. Sie kennen die Zielgruppe: Die größte Gruppe sind Menschen mit körperlichen Behinderungen und Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und auch, ich habe es aus der Statistik genommen, von Ausgrenzung gefährdete Jugendliche oder Menschen mit auffälligem Verhalten. Menschen mit Sehbehinderungen und Menschen mit Hörbeeinträchtigung gehören auch zur Zielgruppe, sind aber weniger.

Wie hat sich das entwickelt? Von 2015 bis 2024 waren bis zu 40 Prozent Anstieg, es ist immer ein Verhältnis von 80:20 von Teilnehmer:innen zu den Projekten und Sicherung, das heißt: Job behalten. Die Umsetzungslandkarte, da wies er besonders hin auf die Jugendarbeitsassistenz, das ist eine kleine Zielgruppe, habe ich hoffentlich richtig herausgehört, was mit der Zahl der Menschen zu tun hat und mit den regionalen Bedingungen. Das ist ein Beispiel aus der umfangreichen Landkarte.

Die Teilnehmer:innenzahlen nahmen eher zu. Und es sind etwas mehr Leute zwischen 25 und 64. Und es sind eher Männer bei den Teilnehmer:innen.

Wie kommen die Menschen ins Projekt? Das wird später noch interessant, das muss man sich merken: Viele durch Eigeninitiative, einige werden über das AMS vermittelt und über das Jugendcoaching kommen die Menschen in die Arbeitsassistenz.

Wie ist es dann? In welche Verhältnisse kommen die Menschen? Viele kommen in ein Arbeitsverhältnis, viele kommen in die verlängerte oder in die reguläre Lehre. Wir hörten, es ist nicht scharf zu trennen, eines kann in das andere übergehen. Welche Berufe werden angestrebt und erlangt? Das ist der Handel, dann der Service und die Gastronomie, aber auch Büro und Handel. Und eine gute Nachricht: 86 Prozent kommen in den ersten Arbeitsmarkt, wie ich es verstanden habe.

Interessant vielleicht auch der Unterschied zwischen – was wollte ich? Was erreichte ich? Als Teilnehmer:in? Was wollte ich und erreichte es nicht? In der IKT ist es gut, unterzukommen, bei Computer und Kommunikationsmedien, und in der Kosmetik, ich versuchte, das darzustellen, es sind viele Menschen, die sich das wünschen, die erlangten oft den Beruf, auch Büro. Acht Personen hätten sich für Kunst und Kultur

interessiert, sie haben ihr Ziel nicht erreicht, 8 von 10 Personen, die im Kulturbereich einen Job haben wollten, die bekamen ihn nicht.

Und im Bereich Freizeit gab es 60 Prozent von den 233, die das gerne gemacht hätten, die haben es nicht erreicht. Vielleicht kann man mit Branchen in den Workshops später noch weiterarbeiten.

Was waren die Gründe für den Abbruch? Also: 53 Prozent haben was erreicht, einen Job erreicht. 22 Prozent haben eine Alternative gefunden, bei 25 Prozent kam es zum Abbruch. Der war manchmal durch Zeitablauf oder durch die Firma, manchmal sagte die Person selbst, sie will es nicht mehr. Und oft, aber nicht am öftesten waren gesundheitliche Gründe zu nennen. Arbeitszeiten habe ich versucht, darzustellen, für jene, die eine 5-, 6-, 7-Tageswoche kennen: Einen vollen Kalender haben 62 Prozent erlangt, dann 30 Stunden, das sind wenige, der Rest sind 20 bis 10 Stunden pro Woche.

Die Frage war, wie kam es zur Sicherung? Die Person unten ist die Person, die das erlangt hat und einen gesicherten Arbeitsplatz hat. Es waren die Faktoren: Die Teilnahme der Teilnehmer:innen selbst, dann 18 Prozent durch den Beitrag des Betriebes und 9 Prozent durch eine psychosoziale Einrichtung.

Warum hat es nicht funktioniert? Gesundheitliche Gründe werden für Abbrüche oft angegeben, oder man war überfordert oder die Förderung war zu Ende. Was sagen die Couches? Was sind die Wirkungsfaktoren? Man kann später die Zahlen genau ansehen, es geht viel um die eigene Selbsteinschätzung, stabil werden, das soziale Verhalten, und das selbstständig sein können.

Dann noch zwei Folien zum Vortrag 1,: Es gab viel Lob, in Zusammenfassungen, wenn man die Personen fragt und Zitate sammelt, einige sagten, es geht ihnen viel besser durch die Arbeitsassistenz, sie fühlten sich gut unterstützt, sind zufrieden und würden es weiterempfehlen. Sie hätten gerne mehr Zeit für die persönlichen Gespräche, sie würden die Arbeitsassistenz gerne besser kennen, einige haben sich um einen Platz beworben, mehr Aufklärung wäre gut. Ich habe "mehr Pflanzen" aufgefasst, weil es geht um das Umfeld, in dem man tätig ist und sich trifft.

Bevor wir in die Pause gehen: Wichtig sind drei Perspektiven, die wir schlussendlich hörten. Von der Sicht der IBI, es gibt viele Angebote, eines griff ich heraus: Coaching für die Firmen. Klassische andere Angebote, natürlich, das ist wichtig, und zusätzlich noch, dass man die Firmen coacht.

Es geht um die psychischen Erkrankungen ganz stark. Der Weg von gesund zu krank ist einer, den viele kennen, jeder und jede von uns kann einmal krank werden. Aber wir sahen eine Statistik, dass psychische Erkrankungen seit 2006/2007 um 220 Prozent stiegen. Das ist nicht nur etwas, das wir vielleicht in der Praxis erleben, es gibt auch Zahlen dazu. Der einzige Zusammenhang, der denkbar und zeigbar ist, ist dass das Tempo stieg, weil wir ein Smartphone haben und alles immer schneller gehen muss.

Was ist das Schlimme oder das Schwierige mit psychischen Erkrankungen? Es gibt einerseits wenig Wissen darüber, es ist eine Erkrankung, die ist oft nicht sichtbar, man traut sich nicht, darüber zu reden, findet die Worte nicht: Die Erkrankung ist nicht gut einschätzbar, im Gegensatz zu einer Sehbeeinträchtigung. Eine psychische Erkrankung verläuft oft in Phasen, das ist schwierig, insbesondere aus Sicht der Unternehmen. Es ist oft heilbar, das ist die gute Nachricht.

Psychische Erkrankungen, wir sahen das Spektrum, wir schwanken alle zwischen mir geht's total gut oder total schlecht. Es gibt das Verletzlichkeitsstressmodell, das Vulnerabilitätsstressmodell. Ist man stabil, dann kann mehr Stress draufkommen, und umgekehrt. Und als Personen, die auf Grund der vielen Dinge, die später noch kommen, eine Verletzlichkeit aufweisen: Ein bisschen Stress und man ist über den Kipppunkt drüber. Darauf müssen wir achten.

In der IBI sind drei Viertel entweder affektive oder neurotische, neurotische Störungen und 25 Prozent sind Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen, das ADHS oder die Schizophrenie sind dabei. Jeder Mensch hat die Chance, einmal im Leben an einer psychischen Erkrankung zu erkranken. Man kann davon ausgehen, dass jeder Vierte einmal im Leben zumindest einmal eine Zeit einer psychischen Erkrankung hatte. Umso wichtiger, dass wir darüber reden.

Wir haben die Genderbrille aufgesetzt, wir hörten, es ist eine intersektionale Frage. Intersektionalität bedeutet: Unterschiedliche Formen der Diskriminierung spielen zusammen. Als Frau habe ich eine Diskriminierung, die ich erlebe, als Frau mit Behinderungen noch viel stärker. Warum ist es so, dass Frauen mehr psychische Erkrankungen haben? Frauen punkten mehr bei psychischen Erkrankungen, sie haben öfter psychische Erkrankungen. Und in der Statistik sieht man das: Der Antrag auf Rehabilitationsgeld ist um 7 Prozent höher, wenn es um psychische Erkrankungen geht als bei Männern.

Warum ist das so? Frauen denken oft, sie sind nicht gut oder nicht schön genug. Depression ist weiblich, hörten wir, deswegen, weil das, was als Depression definiert wird, tragen Frauen öfter vor sich her, bei Männern sind es andere Symptome, daher kriegen sie eine andere Diagnose wie Sucht und Aggression. Frauen werden als depressiv eingestuft, weil antriebslos und müde. Frauen reden mehr darüber, Frauen sind öfter von sexueller Gewalt betroffen und müssen Traumata bewältigen.

Bin schon wieder da.

Was sind Herausforderungen? Frauen – Herausforderung – Entschuldigung, ich muss noch einmal husten. Jetzt geht's wieder.

Frauen kommen weniger in die Arbeitsassistenz, weil sie das Wort Arbeit nicht so sehr assoziieren. Meine Stimme kippt und die Zeit ist aus, daher komme ich zu den Jugendlichen, über die redeten wir auch, es geht viel darum, dass man bei der Diagnose oft lange Zeit benötigt, daher kommen sie schlecht in die Arbeitsassistenz. Was kann man tun? Die Genderperspektive würde ich länger gerne aufdröseln, aber die Zeit geht aus. Man muss das Bezugssystem stärken, es braucht Ressourcen auf allen Seiten und man muss Schritt für Schritt weitergehen. Danke schön. (Beifall)

Andreas Onea: Danke, liebe Petra, mit deiner Stimme hatte ich meine Finger nicht im Spiel. Danke für die schöne Aufarbeitung und Veranschaulichung. Wir haben kurz Pause und treffen uns um 11:45 Uhr wieder hier und freuen uns auf Simon Mitterbauer. Wir haben rechts von mir Snacks und Kaffee, bitte gehen Sie in den Raum rechts von mir. Wer von zu Hause zusieht: Hoffentlich ist eine Kaffeemaschine da. Wir treffen uns um 11:45 Uhr, bis dann.

Pause von 11:19 bis 11:45 Uhr

(Glocke)

(Glocke)

Andreas Onea: Herzlich willkommen zurück aus der ersten Kaffeepause, schön, dass fast alle wieder hier sind. Wir fangen auch gleich pünktlich an mit dem weiteren Programmpunkt. Ein Thema, das mir besonders am Herzen liegt, das ihr auch sicher aus den täglichen Kontakten und der Arbeit kennt. Wenn ich in Schulen unterwegs bin, und vor allem jungen Menschen erkläre, dass ich als Spitzensportler an den Olympiazzyklus 2032 denke, in sieben Jahren denke, dass ich heute versuche, mein Training so umzusetzen, dass ich dann am Tag x in der einen Minute erfolgreich bin,

dann blicke ich in lange Gesichter, das ist in unseren Wahrnehmungsperioden schwer vorstellbar.

„Ich werd mal AMS...“: Motive und Motivation in antriebslosen Zeiten

Simon Mitterbauer, wo-lang

Andreas Onea: Wir befassen uns jetzt mit Motiven und Motivation in antriebslosen Zeiten. Das Umfeld, die Informationen, die per Smartphone auf uns einprasseln, da kommt oft die Motivation: Ich werde mal AMS. Das ist das Thema des Vortrages, er ist von Simon Mitterbauer, Sozialpädagoge und Soziologe, er beschäftigt sich mit menschlichen Irrwegen in der Kommunikation, in der Zusammenarbeit und in der Interaktion. Wir freuen uns auf Simon Mitterbauer, wo-lang – herzlich willkommen. (Beifall)

Simon Mitterbauer: Herzlich willkommen, wunderschönen guten Tag. Es sind zwischenmenschliche Wege und Irrwege. Ich beschäftige mich Gottseidank auch mit Wegen, über einen will ich mit Ihnen sprechen. Ich bin froh, dass wir aus der Pause kommen, weil bei steigendem Hunger schaltet das Gehirn auf Notfall um und wir haben wenig Motivation, einem Vortrag zu lauschen. Auch wenn der Blutzuckerspiegel was anders sagt, ich selbst habe hohe Motivation zu dem Thema, mit und zu Ihnen zu reden.

Der Vortrag entstand im Kontext Vermeidungsverhalten und Jugend. Ich bin sicher, dass für alle von Ihnen was dabei ist. Auch, und vielleicht insbesondere von jenen, die mit älteren Teilnehmer:innen zu tun haben oder mit Teilnehmer:innen, die länger schon Arbeitslose sind. Das Thema kann uns alle betreffen und geht daher uns alle was an.

Für die Einstimmung habe ich den finnischen Philosophen, Ismo, ich will ihn zu Wort kommen lassen. Wohin muss ich steuern? Hier.

Er hat zur Motivation was zu sagen.

(Video, siehe Untertitel)

Sie sehen, mit der Motivation ist das so eine Sache. Als ich gefragt wurde, ob ich einen Vortrag zu dem Thema machen möchte, sagte ich gleich zu. Es ist mein Thema, mein Ding, ich bin dann in meinem Element.

Als ich zusagte, fragte ich mich gleich: Kann ich es gut genug? Was erzähle ich? Was nicht? Bin ich Ihren Erwartungen entsprechend? Es ist hier ein Publikum, das viel

erwartet, mit der Maslowschen Bedürfnispyramide muss ich nicht daher kommen. Kein gutes Gefühl. Ich hätte mich am liebsten zu Hause eingesperrt und wieder abgesagt. Und damit bin ich im Thema: Das Gefühl, es könnte Scham sein, eine Motivation, die wir haben, wenn wir mit Gruppenverhalten zu tun haben, wenn es um Erwartungen an uns selbst geht, wenn es um Dazugehören geht oder nicht Dazugehören.

Mir gelang es, die Energie in eine kreative Energie umzuwandeln, in eine Schaffensenergie, daher bin ich mit dem Thema hier.

Dann überlegte ich: Wie würde es dem Simon mit 15 Jahren gehen? Der in der Schule ist und eine Lehrstelle suchen soll. Oder wie geht es Simon mit 20 Jahren, der die Lehre abgeschlossen hat und eine Arbeit sucht. Oder wie geht es ihm, wenn er 30 ist, der eine Hörbehinderung hat. Oder dem 50-jährigen Simon, der vielleicht Depressionen hat und keine Arbeit mehr hat. Wie geht es einem mit dem Gefühl der Scham.

Ich entschloss, meinen inneren Simon zu fragen. Er schaute mich groß an, er drehte sich um, ging in sein Zimmer, dann hörte ich lange nichts. Dann bekam ich Post. Also, nicht Post, mehr eine Mail, eine WhatsApp war es. Es war kein TikTok-Video, die Nachricht, die ich bekam, lese ich vor, das war aufschlussreich für mich.

Der junge Simon schreibt: „Lieber alter Simon, du fragst mich, wie es mit meiner Motivation aussieht, wie ich mit Erwartungen umgehe, die die Welt und du und ich an mich haben. Du fragst dich, was ich benötige, um wieder am Leben teilnehmen zu können, meine Motivation wieder zu finden. Du bist wieder zu schnell, alter Simon. Du bist bei der Lösung, ohne das Problem zu würdigen, das ist respektlos. Du fragst, was ich benötige, um am Leben teilnehmen zu können, an dem, wie du es definierst, zu viel, zu schnell, Zimmertüre zu, Computer ein.

Wie ist es, wenn du in meine Lebenswelt eintauchst? Frage mich was ich jetzt spiele? Was muss man können? Wie gehe ich mit Herausforderungen um? Letzte Woche haben wir in der Schule, den einen Tag, wo ich dort war, was Cooles gelernt: die Maslowsche Bedürfnispyramide. (Gelächter) Wir lernten, erst wollen wir essen und trinken, dann brauchen wir Sicherheit und dann können wir uns dem sozialen Leben widmen. Dann erst interessiert uns, was für einen Beruf wir einmal erlernen wollen. Warum fragst du mich nach der ewigen Jahren der Pandemie und Budgetkürzungen und Kriegen, in einer schnelleren Welt, die morgen anders ist als heute, warum fragst du, warum ich mich in mein Zimmer zurückziehe, in meine Sicherheit. Welche Arbeit

soll ich tun, wenn ich nicht weiß, ob es die in zehn Jahren noch gibt. Deine Frage macht mich ziemlich wütend.“

Das saß. Ich machte mir Gedanken, die teile ich mit Ihnen. Der erste Gedanke war „Gleich. Gültig.“ Weil wir in den Pandemie Jahren Jahr für Jahr, weil es nicht anders ging, die Kinder von einer Schulstufe in die nächste gehen lassen mussten, unabhängig von der Leistung. Die Jugendlichen haben erlebt, die Leistungen, ob viel oder wenig, die reichten, um in die nächste Schulstufe zu kommen, alles war gleich viel wert. Jetzt wundern wir uns, dass wir es mit einer Generation von jungen Erwachsenen zu tun haben, die gleichgültig sind. Es ist logisch. Aber es ist zu wenig.

Ich schiebe aber nicht alles auf die Pandemie, damit landete ich bei den „Bedürfnissen“. Egal, welches Modell wir hernehmen, ich habe Klaus Grawe mit den psychischen Bedürfnissen noch mitgebracht. Die Bedürfnisse treiben uns in der Motivation an. Wenn wir die Gehirnforschung dazu nehmen, ich habe ein Lieblingsbuch von Lisa Feldman Barret mitgebracht, die erklärt, dass unser Gehirn nicht zum Denken da ist. Das ist logisch, wenn man darüber nachdenkt, wir sind aufgewachsen mit der Information: Gehirn ist gleich denken. So ist es nicht. Die Aufgabe ist, unser Überleben zu sichern, es ist eine Blackbox, die empfängt Informationen und auf Grund dessen trifft sie Entscheidungen, die unser Überleben bestmöglich sichern.

Und wenn ich als Gehirn physiologische Bedürfnisse, weil ich zu Hause bin und zu Essen habe und sonst alles, was ich benötige, weil ich sicher bin zu Hause, weil ich meine sozialen Bedürfnisse befriedigen kann, ich habe da im Computer Leute, die ich in echt sogar kenne – da stellt das Hirn die Frage, macht es Sinn überhaupt noch rauszugehen? In Motivation ist Bedürfnis und Antrieb und auch das Motiv drinnen. Welches Bild haben die Jugendlichen und jungen Erwachsenen und andere Menschen, die wir begleiten, von der Zukunft?

Das Versprechen von einem Eigenheim durch Leistung hat sich in Luft aufgelöst, man muss auf andere Ziele hinarbeiten können. Und man muss einen Grund haben, warum man morgens aufsteht. Ich dachte, es sind tolle Erklärungen, Ideen und Hypothesen. Wir haben mit immer mehr Menschen zu tun, die sich zurückziehen, wo alles noch langsamer wird, wo es ins Vermeidungsverhalten geht. Was können wir tun?

Damit komme ich zu dem nächsten Gedanken: Ist überhaupt was zu tun?

Ich dachte an Paul Watzlawick, der zu dem Thema etwas Interessantes zu sagen hat.

(Video: Ich wollte eigentlich mit einem Zitat beginnen: Die Jugend heute ist von Grund auf verdorben, sie ist gottlos, böse und faul. Es wird ihr nie gelingen, wie die Jugend von früher zu sein, sie wird unsere Werte nicht erhalten können. Das ist auf einer babylonischen Tontafel zu lesen, das Alter wird auf mindestens 3000 Jahre geschätzt.)

Sie sehen, wenn was seit 3000 Jahren so ist, können wir durchaus die Gedanken uns erlauben, ob das vielleicht systemisch gesehen sinnvoll ist, dass die ältere Generation so über die Jüngere denkt, damit Entwicklung stattfinden kann. Vor dem Hintergrund könnten wir entspannen und schauen, ob wir überhaupt was tun müssen. Wenn wir die Ö3-Jugend-Studie aus dem Frühjahr dazunehmen, sehen wir, es kamen interessante Dinge raus: Die junge Generation wird es sich schon richten. Die lassen sich von uns nicht so viel einreden, wie wir glauben oder uns wünschen. Es gibt viele, die Vollzeit arbeiten wollen, die arbeiten wollen. Wir könnten uns noch mehr entspannen und uns fragen, ob es das brennendste Problem ist. Auf der anderen Seite haben wir zu berücksichtigen, dass die Menschen, mit denen wir arbeiten, in der Studie nicht so repräsentiert waren, wie sie es sein sollten. Und wir haben selbstverständlich was zu tun und müssen uns dem Thema widmen, aus unserem Auftrag heraus.

Dann fiel mir Uri Weinblatt ein, ein klinischer Familienpsychologe aus Israel, der schon lange durch die Welt fährt und mit dem Konzept der Neuen Autorität bekannt ist. Er sagt, er kommt mit seinem klassischen Werkzeug nicht mehr weiter, es ist ein neues Phänomen da. Er landete dann bei Scham und Vermeidungsverhalten. Er trat seine Werkzeuge nicht in die Tonne, sondern adaptierte sie, schaute, wie man die umbauen muss, damit er Menschen wieder gut helfen kann, mit denen er arbeiten kann. Daraus entstand eine Haltung und ein Konzept und ein Buch: „Contactivity“. Aus dem Buch will ich zwei Zitate vorlesen, entscheiden Sie selbst, inwiefern Sie sich davon abgeholt fühlen.

Zitat 1:

„Eine wachsende Zahl von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen weigert sich, an Aktivitäten teilzunehmen, die für ihr Alter als normal gelten. Viele schwänzen den Unterricht oder gehen gar nicht mehr zur Schule, meiden gesellschaftliche Zusammenkünfte, kommen nicht zu Familienfeiern, lehnen eine Erwerbstätigkeit ab und verlassen manchmal sogar tagelang ihr Zimmer nicht.

Sie geben alle Bestrebungen auf und nehmen eine völlige Distanz ein – was ihnen zwar emotionalen Kummer erspart, sie aber letztlich völlig gleichgültig und

unmotiviert werden lässt. :Auf den ersten Blick scheint es, dass für diese jungen Menschen Schule, Anstrengung – und ja, auch Leiden – nicht zum Leben gehören. Sie scheinen gleichgültig gegenüber ihrem Zustand der Lähmung und Untätigkeit zu sein. Doch wenn wir tiefer blicken, zeigt sich ein viel komplexeres Bild, voll von echtem Kampf, Enttäuschung und Scham – alles versteckt hinter Apathie und Vermeidungsverhalten.“

Das ist das Thema, wo ich glaube, dass wir für die Praxis was mitnehmen können. Die Scham ist eine der ganz großen menschlichen Emotionen, die Mastermotivation, die tut was mit uns. Was tut sie in der Menschheitsgeschichte? Die Scham sorgt immer dafür, dass wir uns an Gruppenregeln halten, wenn es wer nicht tut, sich an die Regeln zu halten, wird er ausgeschlossen, das bedeutet früher ganz sicher den Tod, weil allein kann man kein Mammut erlegen. Es ist also eine heftige Emotion, sie muss dafür sorgen, über seinen Schatten springen und sich an Gruppenregeln anzupassen. So ist es heute noch. Wenn wir den kleinen Impuls kriegen, eine Antwort, die auf WhatsApp nicht oder zu spät kommt, irgendwo nicht mittun dürfen, wo es um das Gruppenzugehörigkeitsgefühl geht, dann kommt die Scham. Die haben wir alle. Auch ich habe heute Scham empfunden, weil wenn ich auf die Bühne gehe, habe ich Angst, dass ich den Erwartungen nicht entspreche, das ist Scham. Nur verkleidet. Die Kunst ist, das zu regulieren. Darum geht es.

Sie bekommen den Vortrag mit PDF zur Verfügung gestellt, ich erzählte im Prinzip das, was auf der Folie steht.

Was Uri weiter ausführt, ist, dass zusätzlich zu dem Grundgefühl, dass zum Vermeidungsverhalten, das ein Produkt unserer Zeit ist – er stellt Hypothesen auf – es kein Vermeidungsverhalten ist, wie es das immer schon gab. Dass, das, wovon Paul Watzlawick spricht, das gibt es seit 3000 Jahren. Er hingegen sieht ein starkes Ansteigen des Vermeidungsverhaltens.

Uri sagt, wir leben in einer Welt, die immer schneller wird. Es ist gut, wenn man wo ist, wo man das unter Kontrolle hat, im Zimmer zum Beispiel am Computer. Da kann man sich gut abgrenzen vor Dingen wie Scham. Weil wenn das Spiel blöd ist, drehe ich den Computer ab. Die Glücksgesellschaft ist eine weitere Hypothese. Wir leben in einer Welt, die Erfolg feiert, Misserfolg hat immer weniger Platz, Misserfolg wird als Begriff persönlichen Scheiterns angesehen. Das führt dazu, dass wir Regulieren von Scham

immer weniger üben. Wir haben mit kulturellen Botschaften zu tun. Stichwort Influencer.

Früher habe ich mich mit einem Nachbarn verglichen, der eine Lehre oder eine Matura macht, das war ein Stück weit weg, es ist aber nicht wie ein Influencer, der Millionen verdient. Damit kommt schneller der Rückzug und Vermeidungsverhalten. Und es ist eine Reaktion auf die Kultur, die ein gewöhnliches Leben und gewöhnliche Menschen belächelt.

Ich habe es graphisch aufbereitet: Ich habe eine Lebenswelt und das Erreichbare. Ich bin jung, will einen Beruf ergreifen und das, was ich in erreichbarer Distanz habe, dann passiert das. Uri sagt, kulturell rutscht das immer weiter weg.

In der Arbeitsassistenz ging in über 30 Jahren wirklich viel weiter, wenn ich heute Zielgruppe bin und eine Unterstützung brauche und eine Arbeit suche, habe ich mehr Möglichkeiten als vor 30 Jahren. Dann wird der Gap teilweise wieder aufgehoben, man sagt, die Arbeitsassistenz ist heute effektiver und kann mehr Unterstützung bieten, man kriegt mehr weiter. Für Sie als Umsetzer:innen könnte das Gefühl entstehen von: Es geht nichts mehr weiter, weil es wird durch einen kulturellen Trend aufgehoben. Bleiben Sie dran und positiv, weil es könnte sein, dass mehr umgesetzt und erreicht wird, als es sich anfühlt.

Die drei Effekte der Scham sind wichtig. Uri sagt, wenn wir der Scham und Vermeidungsverhalten zu tun haben, passiert einerseits, dass bis wir bemerken, dass wir eine Person uns gegenüber haben, die im schaminduzierten Vermeidungsverhalten ist, ist schon was passiert. Die Person hat die Verbindung zu sich schon lange verloren. Sie könnte nicht mehr sagen, was sie verloren hat, sie hat die Worte verloren, es ist der Verlust der Stimme.

Dann passiert auf Beziehungsebene der Verlust der Verbindung, weil sozusagen das Einanderverstehen nicht mehr klappt, auf Beobachtergruppenebene kommt es zum Verlust der Empathie, man sitzt da und sagt, ich weiß nicht, was er noch braucht, er kriegt alles zur Verfügung gestellt, was er braucht und geht trotzdem nicht in die Schule, zur Arbeit und so weiter. Das ist Verlust der Empathie, das ist damit gemeint.

Vermeiden ist keine Aggression, das ist im Kontext Neue Autorität wichtig, dass man das klar unterscheidet. Vermeiden ist das Ergebnis einer nicht gut regulierten Scham.

Erwartungshaltung erhöht die Scham, Stolz senkt sie – das ist ganz wichtig, weil wir haben Erwartungshaltungen, ich kann Arbeitsassistenz nicht ohne Erwartung umsetzen. Ich habe eine bestimmte Zeit zur Verfügung und ich muss Quoten erfüllen.

Wichtig ist: Je mehr ich Erwartungshaltung transportiere, desto eher werde ich – ja, es ist kontraproduktiv, desto weniger erreiche ich. Stolz ist der Gegenspieler zur Scham, sobald der Stolz da ist, ist es nicht möglich, Scham zu empfinden. Wenn wir Stolz fördern wollen, dann hilft es uns, um wieder in die Verbindung zu kommen. Vermeidung kann nicht durch Gewaltanwendung gelöst werden, das ist wichtig für uns. In einer Welt braucht es Regeln, Strukturen und so weiter. Bei dem Verhalten müssen wir es dezent anwenden wollen, um zu Erfolg zu kommen, auch wenn es mühsam ist.

Das Ziel ist der Kontakt.

Und die Verbindung.

Was können wir tun? Da bin ich immer noch nicht angelangt, das ist furchtbar.

Erst einmal die schlechte Nachricht, es ist das Elendigste, was ich je lernen durfte. Es ist mühselig und langwierig und es benötigt viele kleine Schritte, die ich schwer aushielt. Es braucht viel Geduld und Zeit. Ich habe die Zusammenfassung mit Budgetkürzungen und so weiter gehört, dann ist es blöd, wenn man hört, es wird weniger Ressourcen geben und ich sage, man soll sich Zeit lassen.

Vermeidungsverhalten, dazu habe ich mitgebracht: Machen Sie das beste draus.

Die gute Nachricht: Es braucht ganz wenig. Die gute Nachricht ist, es braucht beziehungsorientierte und verbindende Gespräche, das ist aber zu hoch gegriffen. Es braucht ein Loslassen, wenn wir mit den Menschen zu tun haben, Sie kennen das sicher, das ist nämlich ein zentraler Punkt in der Arbeitsassistenz, da noch einmal auf einen anderen Level zu gehen, in einen anderen Intensitätsgrad. Es braucht ein Loslassen – ich sage es provokant – von Zielvereinbarungen und Formularen, von dem Technischen. Es braucht ein Hinsetzen zum Lagerfeuer und zu sagen, wer bist du? Was kannst du? Das haben wir als Arbeitsassistenz in uns. Das haben wir alle und das müssen wir täglich neu ausgraben. Es braucht neugieriges Lebensinteresse an der Lebenswelt, Simon sagte: Frage mich, was ich spiele.

Die Leute kommen in die Arbeitsassistenz, sie haben das Frustrationserlebnis, das löst Scham aus.

Weniger ist mehr, kleine Schritte, große Hoffnung. Das will ich Ihnen mitgeben, da kann man sich nämlich Zeit sparen, vor ca. sechs Monaten oder länger her, vor einiger Zeit bekam ich einen Auftrag, ich mache Familienintensiv- und Jugendintensivbetreuung, ein Jugendlicher wollte nicht mehr in die Schule gehen, er saß nur noch am Computer und spielte. Ich sollte mit ihm arbeiten. Klassisch.

Ich war das erste Mal dort. Ich kam rein und begrüßte ihn, ich sagte, ich gehe zur Mama und rede mit ihr, er soll kommen, wenn er mag. Ich war natürlich locker und cool. Der Jugendliche kam natürlich nicht. Ich kam vor der Abreise, eine Stunde später, wieder rein in sein Zimmer, wo er Computer spielte. Und ich sagte: Ich gehe dann wieder, ich stelle mich kurz vor, kannst du beim Spielen kurz Pause machen? Da kam nicht viel. Oder verlierst du Punkte? Ja. Wie lange müsse ich warten, dass er keine Punkte verliert. Er sagte, zwei Minuten. Ich habe so lange gewartet und habe innerlich gejubelt. Nach zwei Minuten hat der Junge, 12 Jahre alt, das Computerspiel pausiert, sich zu mir gedreht und die Kopfhörer runtergenommen.

Ich sagte: Ich bin Simon, ich komme wöchentlich, wir können viel gemeinsam tun. Er setzte die Kopfhörer wieder auf. Und mich kostete es drei Monate. Gestern haben wir Kuchen gebacken, aber ich habe drei Monate verloren.

Am besten ist das alles im Nebenbei, dann kann man mit den Menschen gut in Kontakt kommen. Sie haben es mit Elternarbeit zu tun und es ist die Idee, die Eltern und die Angehörigen ein bisschen coachen zu können. Und wir wollen Verbindung in erster Linie, keine Probleme lösen.

Wie laufen die Gespräche, wenn wir sitzen, schräg beim Computer oder bei einer Tätigkeit. Es gibt konkrete Hinweise, die Multiple-Choice-Frage zum Beispiel.

Welche Beispiele habe ich? Das gefällt mir für heute nicht so gut. Sie bekommen das alles

Das hier wollte ich bringen: Mama fragt den Sohn: Bist du böse auf Papa? Er sagt nichts. Dann sagt sie: Warum bist du böse? Er sagt, ich weiß nicht. Dann sagt die Mama: Bist du wütend, weil er den Computer ausgestöpselt hat oder weil er dich angeschrien hat?

Multiple-Choice-Fragen ermöglichen dem Kind, zu antworten.

Er sagt, er ist sehr sauer, weil wer wäre das nicht, wenn der Papa den Computer ausstöpselt.

Das können wir auf uns umlegen. Wenn Sie Kontakt haben mit jemanden, der den Termin kurzfristig absagte oder gar nicht da war. Dann kann man fragen, ob die Menschen Angst haben, weil sie sich von mir überfallen fühlen oder aus anderen Gründen.

Hilfreich ist die Inwiefern-Inwiefern-Frage. Inwiefern, lieber Jugendlicher, helfen dir Computerspiele, um mit der Welt zurechtzukommen, damit es dir gut geht? Inwiefern hindern sie dich, deine Zukunft gut zu gestalten.

Oder der 50-Jährige, der zu Hause ist und den ganzen Tag strickt. Inwiefern hilft dir Stricken, damit du beruflich was gut lösen kannst in Zukunft und inwiefern ist es hinderlich?

Damit zeigt man die Ambivalenz auf, jeder, der im Vermeidungsverhalten gefangen ist, spürt diese Ambivalenz. Er möchte gerne, aber es fällt ihm schwer, über den Schatten zu springen. Wir erlauben beides durch die Frage, damit kann man leichter darüber sprechen.

Wir haben Fragen zur Stärkung der Selbstwirksamkeit und Resilienz, wo man den Selbstwert der Personen erhöhen kann, wenn da steht „mit dem Computer spielen“, wie es hier steht, ersetzen Sie es mit Tätigkeiten, die Ihre Klient:innen gerne tun.

Herausforderungen und Hindernisse: Wir haben es mit Jugendlichen zu tun, die sitzen 6, 7, 8 Stunden vor dem Computer, vergessen zum essen und trinken, auch zum Klo gehen, sie rufen Freunde an und sagen, ich schaffe den Level nicht, die kommen alle zusammen, man hat ein Gruppenmeeting, um den Level zu schaffen.

Als Unternehmen sage ich: Ich will so einen Mitarbeiter haben. Wie kriege ich so eine Motivation raus ins echte Leben?

Fragen zur Stärkung von Selbstbewusstsein – das überspringe ich. Ich sage, ich lasse es aus und lese es dann vor, es ist meine eigene Ambivalenz.

Das Interesse an der Lebenswelt, was braucht man dazu, zu dem, was du tust? Was braucht man zum Lösen von Sudoku? Was sind die Fähigkeiten, die man braucht? Die hole ich hier raus.

Stolz, ganz wichtig: Alles, was Sie fragen können in so einem Gespräch, was den Stolz einer Person bedient, das ist ein Türeöffnen für weitere Fragen und ein offenes Gespräch.

Authentisch bleiben, dieses „oh cool“ passt zu mir jetzt glaube ich nicht so gut.

Weitere Gedanken und Ideen zu dem Thema, die wir brauchen können: Wir vermeiden Dinge wie immer, nie, nur, du.

Wir senden Ich-Botschaften. Damit meint Uri, wenn man Elternarbeit und -gespräche hat, dann spricht man gerne im „Wir“, um unsere Haltung klar zu vertreten. Das ist bei der Scham nicht hilfreich, man bleibt da mehr in der Ich-Form, weil da hat man mehr Augenhöhe.

Verstehen wollen bedeutet nicht, einverstanden zu sein, weil wenn man alles super findet, was der tut, dann geht nichts mehr weiter. Aber verstehen wollen, das ist was anderes. Sitzordnung und Augenkontakt ist wichtig. Bei der Sitzordnung nicht zu konfrontativ, sondern eher verbündend, und bei dem Augenkontakt, zu viel davon erhöht die Scham.

Empathisches Einfühlen nach Rosenberg oder ein klassisches Paraphrasieren und aktives Zuhören, das sind Techniken, die Sie kennen. Und Affektvermeidungstechniken, damit ist gemeint, im Gespräch merkt man, es wird schwierig, eine Person sich zurückzieht, man nutzt die Zeitverzögerungen, um das nicht weiter voranzutreiben.

Kontraproduktiv ist, wie gesagt, nach vorne beugen, das ist wichtig, eine normale, menschliche Regung, wenn wir an Menschen interessiert sind und helfen wollen, dann tun wir das. Das erhöht die Scham, das kann man hier also vermeiden. Innere Erwartungshaltung, auch wenn wir die Erwartungshaltung nicht kommunizieren, kann es sein, dass es trotzdem im Gespräch eine Wirkung entfaltet. Problemlösungshaltung, Exponierung, das hatten wir schon: Jemand kommt nicht in die Beratung, und dann kommt die Person und Sie sagen, so schön, dass du da bist, wir können endlich weiterarbeiten. Das ist Exponierung. Das erhöht die Scham. Dann kommt die Person wieder nicht. Das heißt, je beiläufiger, desto besser: Schön, dass du da bist. Willst du einen Kaffee? Das ist hilfreich. Zu schnell, zu viel, ich erinnere an den jungen Mann, wo ich scheiterte.

Das ist das Buch, im November gibt es in Wien einen Kongress im Kardinal-König-Haus, ich verdiene kein Geld damit, die Folder sind draußen.

Gedanke 5: Motivation – die hatten wir als Antrieb, Bedürfnisse und als Bild von der Zukunft. Was, wenn man Motivation als Gefühl ansieht. Wenn ich motivierter wäre, würde ich mehr Sport machen. Bei mir wäre es, wieder ins Fitnesscenter zu gehen.

Es ist interessant, wenn wir auf das Gefühl der Motivation warten, dann wird es schwierig. Gefühl kommt und geht. Manchmal minütlich. Daher ist es sinnvoll, den Weg von der Motivation zum Commitment zu beschreiten – im Sinne von nicht auf das Gefühl warten, sondern einfach tun. Das ist auch aus dem Buch rauskopiert, ich gebe es mit, dann können Sie es zu Hause in Ruhe lesen. Wenn ich beginne, Dinge einfach zu tun, kommt die Motivation von selbst. Wenn ich nicht ins Fitnesscenter fahren möchte, fahre ich hin, ich erlaube mir, wieder nach Hause zu gehen. Wenn ich aber ein bis zwei Geräte gemacht habe, dann bin ich voll Motivation und bleibe. Immer.

Vor dem Hintergrund ist es natürlich sinnvoll – ich suche die Folie, genau – auch mit unseren Klient:innen an kleinen Dingen zu arbeiten, das ist sinnvoll, um mehr in die Aktivität zu kommen, weil die Motivation kommt damit automatisch zurück.

Wenn Sie aus dem Vortrag was mitgenommen haben, nach vorne lehnen tu ich mich nicht mehr, die Multiple Choice Frage ist cool. Nein, bitte, 30 Tage lang und dann wieder 30 Tage lang. Und vielleicht haben Sie Themen, die Sie ausprobieren wollen.

Kleine Schritte, große Hoffnung, das ist zentral bei dem Thema.

Ich habe dann Simon geantwortet.

Ich dachte, eine Antwort hat er verdient auf die WhatsApp. Und die will ich Ihnen vorlesen, ich bin nicht sicher, ob ich noch eine Folie drinnen habe außer „Danke“. Ahja, danke.

„Lieber Simon, du hast Recht, ich war zu schnell.“

Du hast Recht ist die Wunderaussage bei Scham- und Vermeidungsverhalten, das öffnet ganz viel.

„Du hast Recht, ich war zu schnell. Ich habe mir Zeit genommen und mir Gedanken gemacht, die Welt, die wir euch hinterlassen ist oft desolat. Wir haben viel verbockt, ich verstehe, dass du wütend, enttäuscht und demotiviert bist. Zu Hause ist es sicherer. Ich kann dich nicht zwingen, motiviert zu sein und am Leben wieder teilnehmen zu wollen, so sehr kann ich dich aber nicht alleine lassen. Das verbietet mir mein Herz und mein Auftrag und mein Wissen über den Menschen, denn bei allem, das wir verbockt haben, haben wir viel geschaffen. Vieles wissen wir und das gilt für junge und

alte Menschen auch. Zu viel allein zu sein führt zu Einsamkeit, ohne Menschen können wir Menschen nicht leben, wir brauchen die anderen, virtuell und auch natürlich in echt. Ich kann dich nicht in Ruhe lassen, ich kann langsamer machen. Ich kann motiviert bleiben und mit gutem Beispiel vorangehen. Ich kann versuchen, zu verstehen. Zum Beispiel: Was spielst du da eigentlich? Was ist ein Roblox? Was ist ein Discord Server? Was bewegt dich? Wie gehst du im Onlinespiel mit Hindernissen um? Was ist dein größter Erfolg und Stolz? Was muss man da überhaupt können? Also, ich werde im Büro auf dich warten, ich werde motiviert sein und werde committed sein, auch wenn du wieder nicht da bist. Aber ich bleibe dran und ich freue mich morgen auf dich. Danke.“ (Beifall)

Andreas Onea: Herzlichen Dank, Simon Mitterbauer! Auch hier haben wir die Möglichkeit und die Zeit, ich hole meine Uhr heraus, Fragen zu stellen an Simon Mitterbauer, auch hier wieder mein Appell, durch ein Handzeichen uns zeigen, dass Fragen da sind. Ich hörte in der Pause, ich hatte vier Fragen, ich traute mich aber nicht. Jetzt ist aber der richtige Zeitpunkt, wir haben auf beiden Seiten Mikrofone. Sehe ich Hände? Nein?

Dann werde ich mit meinen – ah, da, eine Hand, wir haben Hände!

Sprecher*in: Ich muss die Frage erst formulieren: Ich glaube, es geht mir ähnlich wie Ihnen, Sie sind schnell in der Präsentation, man muss sich immer auf das Niveau des Gegenübers runterschrauben. Das ist nicht einfach, man benötigt Geduld dazu. Der Vortrag gefiel mir gut.

Ich kenne so einen Burschen, im Privaten, der sich ganz zurückzog, körperlich auseinandergeht, sich nicht bewegt, ungesund lebt. Für mich ist die Frage entstanden: Welche der vielen Tipps, die Sie aufzählten, halten Sie für so einen Fall am besten? Etwas, das die Tür öffnet, dass der rausfindet. Bei einem früheren Arbeitgeber habe ich einen Zugang zu einem Kurs vermittelt, da war er nur ein bis zweimal und landete wieder zu Hause, was ich erst Jahre später erfuhr. Welche Tipps haben Sie?

Simon Mitterbauer: Schwierig, ich arbeite systemisch, das heißt, wenn Sie eine Situation beschreiben, ist in meinem Kopf ein anderes Bild zu der Situation. Ich kann nicht sagen, was in der Situation das Beste wäre. Ich hörte, es gab die Idee, dass er in einen Kurs ginge und nach zweimal wieder zu Hause war. Das ist wahnsinnig viel, er ging raus. Es geht wirklich um unser – das betrifft auch mich in der Arbeit – wir müssen immer mehr loslassen von dem, wie wir glauben, wie die Welt funktioniert.

Das ist eine pragmatische Steuerung unseres Systems. Wenn er nicht rausgeht, hat es einen guten Grund. Und ich würde – Sie haben es nur kurz umrissen – am ehesten ihn einmal in Ruhe lassen und mit Angehörigen und Eltern arbeiten. Es genügt, wenn jemand hinkommt und man mit den Eltern redet, zum Beispiel über den Alltag. Das ist auch schon ein Impuls, es geht darum, den Stress rauszunehmen. Was sind im Alltag die wichtigen Dinge, wo kann man darüber hinwegsehen? Die Inwiefern-Frage ist schwierig hier.

Ich sagte, es soll nicht klinisch und kein Setting sein. Als Beispiel: Es ist ein großer Unterschied, ob die Eltern in sein Zimmer gehen und sagen, wir müssen endlich wieder reden, dass du rauskommst und du was Neues ausprobierst.

Oder Sie erzählen eine Geschichte, wie die von Uri, er sagt: Es erinnert mich an das Auberginen-Gratinée, die hasse ich, das machte ich immer schon. Dann war ich wo essen mit Freunden, ich bekam ein Tongefäß mit Ornamenten, es war Käse drüber, über den Auberginen. Ich habe es gekostet, seither liebe ich Auberginen. Das ist Storytelling, Alltag, Lagerfeuer. So kriegt man die Menschen wieder in Verbindung. Es ist der Kontakt, das sind die kleinen Schritte. Ich bin nicht dafür, zu sagen, wir haben das passende Werkzeug, sondern neugierig bleiben und Dinge ausprobieren und schauen, was passiert und gerne externe Beratung nehmen.

Andreas Onea: Danke, jetzt weiß ich, wie ich meinen Kleinen zum Gemüse essen überzeugen kann. Haben wir noch Fragen?

Sprecherin: Ja, Simon Mitterbauer, in welchem Setting bieten Sie Ihre Beratung und Coaching an? Wie geht das? Wie kann man Sie sozusagen buchen? (Gelächter)

Simon Mitterbauer: Danke für die Frage.

Sprecherin: Für Menschen, mit denen wir arbeiten.

Simon Mitterbauer: Ich bin zu 100 Prozent selbstständig, man kann mich zu 100 Prozent buchen, ich arbeite für Jugendämter, ich mache auch Autismusberatung, das hat mit dem Thema nichts zu tun, ist oft kombiniert, für die Sommerakademie in Oberösterreich, am besten Sie kommen auf mich zu und wir sprechen darüber. Das Contactivity, das basiert meist auf sozialpädagogischer Arbeit zu Hause in den Familien und in Beratungsterminen, da bespricht man Ideen und sucht immer wieder eine neue Idee aus. Das machen die Eltern und Angehörigen, dann schaut man, wie man das mit den Jugendlichen ausprobieren kann.

Andreas Onea: Danke vielmals. Ich schaue weiter durch die Reihen. Ich muss mich mit dem neuen Licht gut einstellen hier, damit ich niemanden übersehe. Falls keine weiteren Buchungsanfragen kommen, sehe ich gerade, dass Petra das Handzeichen gab: Sie ist bereit für den nächsten Punkt, wir sagen hier vielen herzlichen Dank, Simon Mitterbauer, Applaus! (Beifall)

Visualisierung 2

Petra Plicka

Andreas Onea: Und ich darf weitergeben an Petra.

Petra Plicka: Danke für die Genesungswünsche von allen für meine Stimme. Es ist schwierig, einen so schön erzählten Vortrag in Bilder zusammenzufassen, ich hoffe, ich habe das Wichtigste dabei. Motive und Motivation in antriebslosen Zeiten. Man hat als Motiv die Karotte, die vor einem hängt, wir haben das innere Feuer. Der finnische Philosoph, den haben wir gesehen, der dem Dieb nicht mehr hinterherläuft, weil er war motiviert genug und er braucht keinen Fitnesstrainer mehr. Der innere Dialog in der Motivation, den braucht es. Wie geht man damit um? Wir haben von der Kommunikation mit dem jungen Simon gehört und landeten bei der Maslowschen Bedürfnispyramide: Oben habe ich 280 km/h hingeschrieben, das Thema beschäftigt uns oft, das Tempo ist zu hoch.

Fünf Gedanken: Der erste war, haben wir eine gleichgültige Jugend an unserer Seite? Ohne alles auf die Pandemie schieben zu wollen, wir haben aber erlebt, dass die Jugendlichen eine andere Welt erlebt haben und dadurch eine Gleichgültigkeit mit sich tragen.

Zweitens: Unser Hirn ist nicht zum Denken da, sondern die Bedürfnisse treiben das Gehirn an, sie sind der Treibstoff. Das Gehirn hat den Zweck, das Überleben zu sichern. Wenn alle Bedürfnisse erfüllt sind, warum rausgehen? Das führt zum Vermeidungsverhalten.

Dann hat uns Paul Watzlawick von der Tontafel vorgelesen, die ist 3000 Jahre alt: Die Jugend von heute taugt nichts. Wahrscheinlich ist es eine Generationenfrage. Und dann haben wir das: Wir können uns das schon richten, es gibt nämlich Jugendliche, die arbeiten und rausgehen, die gibt es auch.

Wir haben aus dem Contactivity-Buch Dinge gelernt, das sind Dinge, die wir auf die neuen Situationen umbauen müssen.

Und ein großer Punkt ist die Scham, diese hat einen guten Zweck, sie soll helfen, den Platz in der Gruppe zu finden, aber wenn sie groß wirkt, weil sie Druck auf uns ausübt, führt es zum Rückzug, was auch eine Art Schutz ist. Es ist wie eine Schutzglocke. Man zieht sich aus der unter Anführungszeichen normalen Welt zurück – und das hier sollen Weltkugeln sein – links ist die Lebenswelt und das Erreichbare, es gibt einen Weg dahin. Und dann die Lebenswelt, und das Erreichbare ist weit weggerückt. Und dann noch: Durch die Tätigkeit der Arbeitsassistenz wird das Erreichbare wieder möglicher.

Zu den Effekten der Scham – Scham führt zu Verlust, man verliert die Stimme, die Verbindung und man verliert die Gruppe auch. Empathie – das ist auf die Empathie bezogen, aber wenn man sich schämt, sagt man nichts, hat keine Verbindung und keine Gruppe mehr. Die Erwartungen kann man runterschrauben, das hilft – und stattdessen den Stolz der Personen fördern. Wer stolz ist, kann sich nicht schämen. Und wichtig ist: Gewalt hilft nicht. Es braucht ganz wenig, was wir tun können: Es braucht ein Tun und ein Loslassen. Wie gesagt, das Loslassen von Erwartungen, und das Technische, das oft in den Berufen von uns mitschwingt.

Hin zur Verbindung zum Lagerfeuer, ich habe es nicht mehr gezeichnet, es müsste da eines sein. Und ehrliche Neugierde an der Lebensrealität und an der Lebenswelt der Jugendlichen.

Dazu haben wir Fragetechniken erhalten, nicht nur fragen, warum bist du angefressen? Sondern Varianten vorgeben. Oder warum bist du nicht zum Termin gekommen? Mehr Auswahl bei den Fragen. Und die Inwiefern-Inwiefern-Frage, inwiefern hilft dir das, was du gerade tust? Inwiefern hindert dich dein Verhalten? Es geht auch darum, Stolz und Selbstwert der Personen zu fördern, damit er/sie ins Leben zurückfinden.

Ich-Botschaften sind wichtig. Das in der Form, dass man als Erwachsener eine Botschaft für jemanden hat. Verstehen, ja, das heißt nicht, dass man immer einverstanden ist. Auf Augenhöhe kommunizieren, nicht das immer, nie und nur und du. Und nicht Vorbeugen, in der Körperhaltung und in der geistigen Haltung schauen, wie man aufeinander zugeht. Und vermeiden soll man eine Exponierung wie „na endlich, endlich bist du wieder im Termin“, sondern „schön, dass du wieder da bist“ und „Willst du einen Kaffee“?

Motivation kommt vom Tun. Wir hatten das Beispiel vom Fitnesscenter, wenn ich dahin gehe und mir erlaube, nur fünf Minuten dort zu verbringen, dann habe ich schon was

getan, es geht um das Tun, darum geht es. Die Botschaft, wenn Sie heute etwas mitnehmen, dann: Tempo rausnehmen, zuhören, um zu verstehen, die richtigen Fragen stellen, kleine Schritte gehen und 30 Tage lang einer Sache nachgehen und nicht versuchen, die großen Schritte alle auf einmal zu gehen. Ich hoffe, ich habe das Wichtigste erfasst. Danke schön. (Beifall)

Andreas Onea: Herzlichen Dank, liebe Petra, großartig, auch diese visuelle Zusammenfassung und Veranschaulichen der Botschaften von heute Vormittag. In Rumänien gibt es ein Sprichwort: „Der Hunger kommt essend.“ Daher mache ich den Schwenk nun auf das Essen. Immer, wenn ich von Fachtagen heimkomme, ist meine Frau glücklich, weil ich so viel in der zwischenmenschlichen Kommunikation mitnehmen kann und viel lerne. Auch in kleinen Dingen. Wir sehen die Folie, wie es nach der Mittagspause weitergeht, wir haben ein großes und großartiges Workshopangebot vorbereitet.

Um 14:15 bis 16:30 gibt es die jeweiligen Workshops. Ich bitte, anmeldungsgetreu zu bleiben. Wir haben es logistisch so eingeteilt, dass es für die Leute, die vortragen, passt, dass es mit den Anmeldezahlen passt.

Wir haben zum Thema Stress den Workshop 1, Wo lang bei Stress? Warum wir Zeit sparen, wenn wir sie uns nehmen mit Simon Mitterbauer, wo-lang, Saal Moik.

Im zweiten Workshop haben wir das Thema: Workshop 2: Austausch, Vernetzung und Best Practise mit Romana Hochfellner-Forster, pro menge, Daniela Koller, Caritas, Eva Singer, GFSG.

Dann Workshop 3: Extremismus verstehen und vorbeugen: Ein erster Überblick, mit Maynet Kurbanova, Beratungsstelle Extremismus, Seminarraum Boschek.

Workshop 4: Berufliche Inklusion bei Long Covid und ME/CFS: Voraussetzungen, Herausforderungen und Möglichkeiten mit Verena Hackl, MedUni Wien und Astrid Edlinger, WUK Arbeitsassistentz.

Und Autismus haben wir auch als Thema.

Alle Workshops außer einem werden unten stattfinden, es wird gut und richtig angeschrieben sein. Wenn Fragen aufkommen, steht das Team zur Verfügung, um den Workshop zu finden jeweils. Eine schöne Zeit in den Workshops, die wir haben werden.

Bei der Begrüßung ist mir entfallen, auch die Dame zu begrüßen, die Gudrun Amtmann unterstützt. Sie macht die Schriftdolmetschung großartig, das hole ich hier natürlich nach und danke besonders auch Andrea Reif für die Ermöglichung der Schriftdolmetschung. Danke und Applaus an sie. (Beifall)

Wir gehen gleich in die Mittagspause, das heißt, wir werden uns nachher nicht mehr in der großen Gruppe treffen. Somit nehme ich es zum Anlass, mich offiziell für heute zu verabschieden. Um 14:15 Uhr gehen die Workshops direkt im Raum weiter. Das heißt, alle, die im Livestream dabei waren, euch will ich verabschieden. Morgen um 9:00 Uhr geht es weiter. Wir freuen uns online und im Plenum auch, uns wiederzusehen. Und morgen haben wir ein besonderes Special vorbereitet, es gibt einen Büchertisch mit Literaturmöglichkeiten, dass man sich weiterbilden kann. Nehmen Sie das notwendige Kleingeld mit, dann können Sie am Büchertisch sich umsehen und gegebenenfalls einkaufen.

Der Hunger kommt mit dem Essen, gleich, in wenigen Minuten ist das Buffet zu meiner Rechten angerichtet. Nutzen Sie die Möglichkeit: Stärken Sie sich, nutzen Sie die Pause, um zum Netzwerken. Ich sage auf Wiedersehen und bis morgen um 9:00 Uhr.

Ende des Vormittages und des Livestreams am 1. Oktober 2025 um 12:51 Uhr

Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtag, 2. Oktober 2025, dabei-austria

(Glocke)

(Glocke)

Eröffnung: 9:00 Uhr

Andreas Onea: Einen wunderschönen guten Morgen, herzlich willkommen zum zweiten Tag der Arbeits- und Jugendarbeitsassistenten-Fachtag hier im Catamaran. Nachdem wir gestern einen spannenden Auftakt hatten, freuen wir uns heute auf viel Programm, das mit den bewegten Zeiten mithält und Up-to-Date bringt und die richtigen Werkzeuge in die Hand gibt, um Menschen zu unterstützen, die mit vielen Behinderungen konfrontiert sind, wenn es darum geht, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Vieles sind Rahmenbedingungen, die wir nicht kontrollieren können und Vorurteile, die man leicht aus der Welt schaffen könnte, wenn wir gemeinsam am System arbeiten, um gemeinsam die Barrieren aus der Welt zu schaffen. Das motiviert uns und treibt uns an. Am Ende des Tages unterstützen wir Menschen, die vollwertig integriert werden können und zur Gesellschaft beitragen können. Menschen wie ich, die vom System sonst auf Hindernisse treffen würden.

Wir machen einen Überblick über das Programm heute. Wir schauen uns an, wie Persönlichkeitsstörungen bei Menschen mit mehreren Diagnosen sich auswirken und bei Menschen mit Behinderungen und Autismus. Und dann spannend, das Thema Gen Z, insbesondere mediale Entwicklungen wie TikTok, wie wirkt und funktioniert und alles, was auf die Kinder einprasselt. Und wie wirkt sich das auf ihr Leben aus? All diese Themen handeln wir heute ab. Wir haben Workshops vorbereitet. Ich darf gleich zu Beginn des Tages aufmerksam machen, bis dahin darf ich die Damen und Herren von daheim herzlich begrüßen. Hoffentlich habt ihr es euch gemütlich gemacht und einen Kaffee und was zum Knabbern.

Auf jeden Fall, am Nachmittag werden Workshop 6 und Workshop 9 die Location tauschen. Das ist ein Unterschied zum aktuellen Programm und dem Programm, das ihr bei der Anmeldung bekommen habt, hier ist es visuell aufgearbeitet: Der Workshop 9 wird im Saal Moik stattfinden, Workshop 6 ist im Raum Seidl. Wer sich für den jeweiligen Workshop angemeldet hat, rechtzeitig schon Bescheid wissen, das wollte ich gleich erklären, damit es keine Überraschungen gibt.

Es gibt den Büchertisch von Factory und viel Literatur, die hier erwähnt wird, Bücher, die genannt werden, und vertiefende und weiterführende Literatur gibt es draußen am Büchertisch, bitte nutzen Sie gerne die Pausen dafür.

Verständnis für Persönlichkeitsstörung bei Menschen mit Behinderungen/Psychiatrische Erkrankung bei Menschen mit Doppeldiagnose

Sigrid Alvin

Andreas Onea: Wir schauen den ersten Vortrag an: Verständnis für Persönlichkeitsstörung bei Menschen mit Behinderungen/Psychiatrische Erkrankung bei Menschen mit Doppeldiagnose – wir freuen uns auf Sigrid Alvin, Fachärztin für Psychiatrie und Ärztin für psychosoziale Medizin in Wien. Herzlich willkommen, wir begrüßen sie mit einem großen Applaus. (Beifall)

Sigrid Alvin: Guten Morgen. Guten Morgen. Danke für die Einladung. Ich stehe eigentlich zufällig hier. Zufällig, ich hatte eigentlich keine Ahnung von Behinderung. Während meines gesamten Studiums zur Ärztin, also Medizinstudium. Auch während des ganzen Medizinstudiums war Behinderung kaum Thema.

Da ich lange studiert habe, ich habe mir viel Zeit genommen, damals war es möglich, es war noch nicht so verschult, habe ich dann, als ich fertig war mit dem Studium mir gesagt: Ich möchte schnell die Facharztausbildung machen. Ich nehme alles, was ich an Ausbildungsstellen bekomme, damals gab es die sogenannte Ärzteschwemme, so sagte man auf jeden Fall, nach dem Studium musste man ungefähr sechs Jahre auf eine Ausbildungsstelle warten, man hat gleich alles vergessen, viele Kolleginnen und Kollegen fuhren sechs Jahre Taxi.

Ich habe mich während des Studiums engagiert in unterschiedlichen Kliniken, im Suchtbereich auch, nach der Promotion, am Tag danach, habe ich eine Assistenzarztstelle bekommen.

Ich dachte, es geht zügig voran. Man muss unterschiedliche Stationen absolvieren, dann bin ich unter anderem in einer Lehrpraxis in Niederösterreich gelandet, bei einer Fachärztin für Psychiatrie und Neurologie – für ein Jahr.

Da kam ich erstmals mit dem Thema Behinderung in Kontakt, sie war Konsiliarpsychiaterin und Konsiliarneurologin in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, das war sehr spannend.

Ich begleitete sie, konsiliarpsychiatrisch, in diesen Einrichtungen und war erstaunt, wie fröhlich die Menschen waren, wie sehr sie sich auf unsere Besuche gefreut haben, auch wenn das psychiatrische Engagement für die Menschen damals nicht so groß war.

Es interessierte mich: Wie funktionieren die Menschen? Wie funktionieren sie? Sie sind fröhlich und neugierig, auch wenn das Leben in diesen Heimen triste aussieht. Es gab damals selten Tagesstruktur, die gab es noch nicht.

Ich zog weiter und habe weitere psychiatrische Assistenzarztstellen absolviert und landete am Rosenhügel, Station C3. Das war die einzige behindertenpsychiatrische Station in ganz Österreich. Hier landeten Menschen mit allen möglichen kognitiven Beeinträchtigungen, die schwersten Fälle von ganz Österreich wurden uns hier zugewiesen.

Und wir sollten abklären, was die Verhaltensauffälligkeiten bedeuten, die die Menschen zeigten.

Unterschiedlichste Verhaltensauffälligkeiten und Behindertengrade, oft mit schwerer Aggressivität verbunden, Auto- und Fremdaggressivität. Menschen klopfen mit dem Kopf gegen Wände oder auch Kanten, sie haben sich fast den Schädel gespalten. Einer Frau gelang das. Menschen haben sich selbst tiefe Fleischwunden zugefügt, schwerste Verletzungen im Bereich des Bauches mit Glasscherben und Messern. Menschen, die sich auch Sinnesorgane ausrissen, vor lauter Angst und Panik, das stellte sich heraus.

Wir hatten viel zu tun und abzuklären bei den Menschen, und ich kam drauf, dass über 80 Prozent der Verhaltensauffälligkeiten nichts mit der geistigen Behinderung zu tun hatten, auch nichts mit psychischen Erkrankungen, sondern mit organischen Ursachen und Erkrankungen, die übersehen wurden. Das will ich betonen, dass das bei Menschen mit Doppeldiagnose leider oft vorkommt, dass organische Erkrankungen übersehen werden. Die werden nicht diagnostiziert, und durch Aggressivität bringen sie ihr Leid zum Ausdruck, sie können nicht sagen, wo ihnen was wehtut und worin das Leid besteht. Wir mussten viel abklären. Auf der Station lernte ich, dass man auch mit Menschen mit Doppeldiagnose und geistiger Behinderung und schwer aggressiven und nonverbalen Patienten alle Diagnosen durchführen kann.

Ich habe Autist:innen in die MRT-Röhre gelegt, die nonverbal waren. Wie ging das? Ich habe sie selbst kurz narkotisiert und überwacht. Die sind auf der Station schon

narkotisiert worden von mir. Milde Narkose, ja. Und vergleichbar mit der kurzen Narkose, die man bei einer Koloskopie bekommt.

Und dann sind wir zur Radiologie gefahren, der Radiologe konnte in Ruhe seine Untersuchung machen, während ich die Überwachung machte. Wenn was passiert wäre, wäre der Patient instabil geworden, dann hätte ich ihn gleich aufgeweckt, das war niemals nötig. Er schlief noch, als er aus der Röhre kam, wir führten ihn zurück und er wachte danach wieder auf, er wusste nicht, dass wir auf der Radiologie waren. Er wusste nichts davon. Es war eine große Lehre, dass wir alles mit den Menschen an Untersuchen machen können, wenn wir für sie da sind und genug Menschen im Team haben. Wir hatten ein multiprofessionelles Team, Ärzt:innen hochqualifiziertes Pflegepersonal, Pädagogen, eine Psychologin, einen Sozialarbeiter, eine Musiktherapeutin, Physiotherapeuten, die Räume waren durchflutet mit Licht, wir hatten drei Terrassen und ein großes Parkgelände.

Die Stationsleitung wanderte weiter, wir hatten plötzlich keine mehr. Der Primarius Berger hat das Pflorgeteam und das ganze Team gefragt, wer die Leitung übernehmen soll. Die einzige, die fachärztlich ausgebildet war und noch nicht ganz fertig, war ich. Und das Team hat sich für mich entschieden.

Ich übernahm die Leitung und baute die Station weiter mit auf.

2015 war ich nicht mehr dort, ich bin nach der Ausbildung – nach dem Ende – ziemlich rasch in meine Ordination, in meine Wahlarztordination, gewandert, unter Nachfolgern hat die Station 2015 international einen Preis gewonnen. Die Gemeinde Wien wollte aber im selben Jahr die Station schließen. Sie meinten, wir brauchen keine Behindertenpsychiatrie, wir brauchen mehr Betten für Kinder und Jugendliche. Das stimmt, aber in die Behindertenpsychologie wurde ein großes Loch gerissen. Die Station übersiedelte in ein anderes Krankenhaus, fünf Betten verlor man.

Der Zustand jetzt ist triste, der Primar jetzt versucht, alles zu retten, was zu retten geht für die Behindertenpsychiatrie. Aber es steht nicht mehr so viel zur Verfügung wie damals.

Was ist eine Doppeldiagnose? Was ist das? Doppeldiagnose, darunter verstehen wir in der Psychiatrie das Zusammentreffen von psychischer Erkrankungen und kognitiver Beeinträchtigung.

Die kognitive Beeinträchtigung kann eine Intelligenzminderung mit sich bringen, muss aber nicht. Sie kann sogar Leute betreffen, die hochintelligent sind und trotzdem, weil sie eine dauerhafte Gehirnveränderung haben, dauerhaft verhaltensauffällig und verhaltensverändert sind im Vergleich zu jenen, die das nicht haben. Es gibt Menschen mit Autismusspektrumstörung, die sind hochintelligent, sie haben Fähigkeiten, von denen Nichtautisten nicht einmal träumen können.

Das heißt, kognitive Beeinträchtigung heißt nicht immer Intelligenzminderung, manchmal oder oft aber doch.

Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen haben ganz gleiche psychische Erkrankungen wie nicht kognitiv beeinträchtigte Menschen, sie unterscheiden sich nicht sehr. Der Unterschied ist tatsächlich die Veränderung im Gehirn, die dauerhaft ist.

Woher kommen die Veränderungen im Gehirn?

Wir kamen drauf, eigentlich erst ab 2000, Anfang 2000 zunehmend, da kamen wir drauf, seit wir uns mit der Genetik mehr beschäftigen und mehr darüber wissen, dass es eine Unzahl von Syndromen gibt von Genveränderungen und Neumutationen, die wir nach und nach erst erlernen.

Davon wussten wir früher nichts. Es hieß immer: Geistige Behinderung hängt mit einem Sauerstoffmangel während der Geburt zusammen. Das stand dann immer als Ursache für die geistige Behinderung. Das stimmt nicht, sonst müsste man sich vor jeder Geburt fürchten. Es gibt eine Unzahl an Genveränderungen und Syndromen, das Wissen wächst international an.

Eine Plattform will ich erwähnen, Orphanet, wenn Sie da ins Internet gehen und ein Syndrom wählen, es gibt ein Alphabet, alle Syndrome sind da beschrieben, nicht nur, was sie beinhalten, sondern welche Gene betroffen sind. Und wo es Anlaufstellen für Angehörige gibt, welche Behandlungsformen es gibt, das zeigt das Orphanet täglich, es ist international.

Menschen mit Doppeldiagnose – es geht um eine Kombination aus kognitiver Beeinträchtigung und oft geistiger Behinderung.

Wie kann man zusammenarbeiten mit Menschen, die so verhaltensauffällig sind und kognitive Beeinträchtigungen haben?

Viel zu kurz kommt die Einschätzung des kognitiven Niveaus, das ist aber sehr wichtig. Wöchentlich stolpere ich über Krankengeschichten, wo die Diagnosen falsch sind, der Grad der kognitiven Einschätzung ist falsch. Sehr viele Menschen mit Doppeldiagnose werden völlig überschätzt in den kognitiven Fähigkeiten und überfordert dadurch. Das beginnt im Kindesalter schon. Leider.

Man sollte im Kindesalter möglichst früh diagnostizieren, das freut die Eltern nicht. Verständlicherweise.

Aber man tut den Kindern nichts Gutes, wenn man nicht nachschaut, was los ist, warum sie auffällig im Verhalten sind. Worin besteht die Verhaltensauffälligkeit? Was wollen die Kinder zum Ausdruck bringen? Das wollen sie: Es stimmt was nicht.

Dass sie entweder über- oder manchmal auch unterfordert sind. Und man muss nachsehen: Worin besteht die Unter- oder Überforderung? Das beginnt im Kindergarten oder früher.

Je früher man rausfindet, was los ist, ob das Gehirn vielleicht verändert ist, desto früher kann man gezielt fördern. Was ist notwendig? Ich erwähne hier kurz eine Kollegin, eine Pädagogin, die in der Kinder- und Jugendpsychiatrie mit kleinen Kindern und Kindergartenkindern arbeitet, die eine Autismusspektrumstörung haben. Man muss genau hinschauen, woraus die Störung besteht – das tun die. Und man muss schauen, wie kann man mit dem Kind arbeiten, dass es gruppenfähig wird. Wir haben das Problem, dass Kinder mit Autismusspektrumstörung oft nicht im Kindergarten aufgenommen werden, sie sind nämlich auffällig im Verhalten. Das Personal ist dafür nicht ausgebildet, sie sprengen den Rahmen.

Die Pädagogin versuchte, so ein Kind in den Landeskindergarten zu bekommen, indem sie die Brückenfigur darstellt. Sie ging mit dem Kind in den Kindergarten und setzte es sich auf den Schoß. Es hat sich gefürchtet, hat sich in ihrem Schoß vergraben, die Kinder haben sich auch gefürchtet vor ihm und die Kindergärtner:innen besonders (Gelächter).

Sie hat dem Kind erklärt, dass die anderen Kinder neugierig sind und sie hat allen Kindern erklärt, warum das Kind sich fürchtet, worauf man aufpassen muss, dass es sich nicht fürchtet. Die Kinder waren neugierig und hilfreich, mehr als die Pädagogen. Diese wurden dann auch neugierig und halfen mit. Ich mache es kurz: Die ersten Wochen waren so, dass die Pädagogen das Kind einmal die Woche, da durfte es nur einmal die Woche hin, am Schoß hatte, war das Kind am Ende des Jahres frei

beweglich im Kindergarten und lief herum und spielte mit anderen Kindern. Das ist eine andere Voraussetzung für die Volksschule. Wenn das Kind früh gruppenfähig gemacht wird, ist es viel volksschulfähiger, als wenn es im Kindergarten nicht passiert.

So ähnlich ist es nicht nur bei Menschen mit Autismusspektrumstörung, sondern bei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung aller Art. Man muss schauen, wo die Gehirnschädigung ist und das kognitive Niveau muss eingeschätzt werden, das ist nicht schwer. Auch wenn die meisten Psychiater es in Österreich nicht können, leider, sie befassen sich zu wenig damit.

Bevor ich Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen kenne, muss ich beachten, wie man mit den Menschen umgeht und mit ihm spricht. Ich habe die 3-K-Regel erfunden, die finden sie hoffentlich nicht im Internet, weil es ist meine Erfindung:

Mit kurzen Sätzen sprechen.

Klare Sätze sprechen.

Dann: Klappe halten.

Warten, bis eine Antwort kommt.

Kurze Sätze, klare Sätze, Klappe halten.

Das ist der Eintritt in die Beziehung zu Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Dass ich mich auf seine Augenhöhe begeben und schaue: Was kann er überhaupt?

Und wenn ich dann mit Hilfe der 3-K-Regel und der Einschätzung des kognitiven Niveaus herausgefunden habe, wo er kognitiv ist, dann kann ich noch einmal schauen: Gibt es jetzt Verhaltensauffälligkeiten, die zu dem kognitiven Niveau passen? Und sich dadurch erklären und nicht Ausdruck von einem organischen Geschehen sind im Sinne von körperlichen oder psychischen Erkrankungen, sondern einfach zum kognitiven Niveau passen, weil die Menschen sind kindlich. Und diese kindliche Verhaltensweise ist typisch für das Entwicklungsalter. Man muss nicht psychiatrisch behandeln, das geht nicht, sie bleiben so kindlich.

Oder gibt es eine Verhaltensauffälligkeit, die nicht zu diesem kognitiven Niveau passt? Sind sie kindlicher, als es entsprechend wäre. Dann ist es sehr wohl eine psychische Erkrankung, die hervorgerufen ist durch Regression: Zurückfallen auf ein früheres Entwicklungsalter, als es dem kognitiven Niveau entspricht, weil der Mensch warum auch immer unter- oder überfordert ist, in Stress und in Angst und Panik ist.

Und da unterscheidet sich sehr wohl die Psychiatrie bei Menschen mit Doppeldiagnose von einer Psychiatrie bei Menschen ohne Doppeldiagnose. In der Erwachsenenpsychiatrie schauen wir Verhaltensauffälligkeiten oder Symptome an, die werden mit Medikamenten behandelt, eventuell mit Psychotherapie. Aber das ist eben bei Menschen mit Doppeldiagnose ganz anders. Wir müssen das unterscheiden, ob die Verhaltensauffälligkeiten wirklich psychische Störungen sind, weil wenn sie es nicht sind, muss man sie zur Kenntnis nehmen und das Umfeld an die Menschen anpassen, dass sie nicht weiter überfordert werden. Weil wenn das passiert, drängt man sie geradezu in psychische Erkrankung, das passiert leider oft.

Und es geht noch weiter, wenn psychische Erkrankungen dauerhaft da sind, nicht ausreichend behandelt werden, wenn Menschen dauerhaft gestresst sind, können sich psychische Erkrankungen chronifizieren. Wenn das passiert, kann das aber sekundär das Gehirn beschädigen. Und das tut es auch. Das heißt, unbehandelter Stress kann letztendlich auch in Demenz münden. Das betrifft überhaupt nicht nur Menschen mit Doppeldiagnosen, mit geistiger Behinderung, sondern uns alle: Unbehandelter und pathologischer Stress mündet in Demenz. Das ist häufigste Ursache für Demenz heute. Denken wir an Jugendliche, die in Schulen gestresst sind oder einen Beruf ergreifen sollen und gestresst sind. Wenn sie da nicht rausgeholt werden, bekommen sie psychische Erkrankungen, zunehmend. Und dann vielleicht noch Demenz. Das heißt, es lohnt, da sehr viel zu tun.

Welche kognitiven Beeinträchtigungen gibt es überhaupt? Mit kognitiver Beeinträchtigung – darunter verstehe ich eine dauerhafte Veränderung des Gehirns.

Das sind die geistigen Behinderungen oder Intelligenzminderungen, Ursachen vor oder während oder nach der Geburt, meist genetisch bedingt. Es kann während der Schwangerschaft oder der Geburt oder kurz danach was passieren, Unfälle, Infektionen, und, und, und.

Dann gehört dazu die Autismusspektrumstörung, die Autismusspektrumstörung ist eine dauerhafte Veränderung des Gehirns. Sie werden heute noch einiges über Autismus zu hören bekommen, habe ich vernommen.

Dann gehört auch dazu das hirnorganische Psychosyndrom. Leider habe ich es zunehmend mit Menschen mit diesem Syndrom zu tun. Es sind Menschen, die eigentlich ein gesundes Gehirn haben, sie kamen damit zur Welt. Und dann durch einen Unfall oder eine Infektionserkrankung, durch verschiedene Störungen,

Gehirnverletzungen, eine dauerhafte Gehirnveränderung, erwerben. Das macht mich besonders traurig, dass es zunehmend junge Menschen betrifft. Ich habe mit jungen Menschen zu tun, die mit 17 nicht mehr leben wollen, die Selbstmordversuche begehen. Sie überleben das zwar, aber das Gehirn ist dauerhaft beschädigt.

Eine 17-Jährige, auch wenn sie multitalentiert war, 7. Klasse, Gymnasium, gute Schülerin, sportlich, musikalisch, Sport zum Teil halbprofessionell betrieben, sehr musikalisch, ein Instrument gespielt, eines Tages beschließt, sie will nicht mehr leben. Die Psychotherapeutin ruft die Eltern an und sagt, räumt alle Medikamente weg, sie will sich umbringen. Die Eltern rasen heim, es ist zu spät, sie hat die Medikamente geschluckt, die Eltern rufen die Rettung, sie wird entgiftet, Gottseidank, alles gut. Auf der Psychiatrie will sie sich weiter umbringen. Sie sagt, es ist schade, dass sie überlebt hat. Sie wird untergebracht in der Jugend- und Kinderpsychiatrie und schafft es, sich zu strangulieren. Sie muss reanimiert werden. Das schafft man zum Preis einer massiven Gehirnschädigung. Sie kann nicht mehr reden und nicht mehr gehen, sie überlebt. Sie kommt in die Rehabilitation, lernt langsam sprechen und gehen. Aber das kognitive Niveau ist das einer Siebenjährigen. Sie lernt schreiben und rechnen, alles auf dem Niveau einer Siebenjährigen.

Von ihrer Depression weiß sie nichts mehr und nichts davon, dass sie nicht mehr leben wollte, sie will leben. Sie ist im Zustand einer Siebenjährigen und hochgradig psychotisch. Sie erkennt die Eltern nicht mehr. Sie sagt, ihr seid nicht meine Eltern. Sie kann nicht mehr in die Schule, die Schule ist gegessen, sie ist jetzt eine Tagesstrukturkandidatin. Wenn sie dahin geht, glaubt sie, sie ist in der Schule. Wenn sie danach von den Eltern zu mir in die Ordination gebracht wird, frage ich: Wo waren Sie heute? Sie ist böse, wenn ich Sie zu ihr sage, in der Zwischenzeit ist sie 21. Warum sagst du Sie? Ich bin ein Kind. Okay, ich sage du. Wie alt bist du? Ich bin sieben. Das sagt sie selbst. Und ich war in der Schule. Sie hat kein Kurzzeitgedächtnis mehr, es ist wahrscheinlich dauerhaft gelöscht. Von einem Moment zum anderen weiß sie nicht, was passiert ist, sie weiß nicht, wie sie zu mir kam, sie erkennt die Eltern nicht. Sie will zu den Eltern. Sie sagt, diese Leute sperren sie ein, sie will zu den wirklichen Eltern. Sie läutet den Nachbarn heraus und sagt, das ist mein Haus. Sie sagt, er besetzt ihr Haus. Sie muss die Polizei holen. Oder sie sagt, die Eltern verstecken ihre Autoschlüssel, es sei ihr Auto vor der Türe. Es gibt Aggression und viel zu tun für die Eltern.

Ein zweiter Fall, ein 18-Jähriger, der meinte, er kann nicht mehr leben, er warf sich vor den Zug. Er überlebte mit Hirnmassenausstritt. Er kann ja, ja, ja, ja und nein, nein, nein, nein, sagen. Er kann kämpfen, er ist kräftig. Er ist inkontinent und versteht nicht, dass er gewickelt und gereinigt und geduscht werden muss. Er kann nicht mehr schlucken, er wird dauerhaft mit Sonde ernährt. Eine große Herausforderung für das Betreuungspersonal, weil sie müssen das aushalten, er wehrt sich gegen die Sonde und die Pflege. Es ist eine große Herausforderung für die Institutionen, wenn wir auf die Kinder nicht aufpassen und schauen, worin die Über- oder Unterforderung besteht. Intelligenzminderung, ich verweise auf Psychologen, die machen Intelligenztests. Ja, es gibt gute, man muss in unterschiedlichen Bereichen Intelligenz messen und an unterschiedlichen Tagen. Das ist eine ausführliche Intelligenztestung, nicht 10 oder 60 Minuten reichen aus, man muss es ausführlich machen, wenn man es ernstnimmt. Normalerweise.

Bei Menschen mit Doppeldiagnosen ist es anders, für diese Menschen gibt es keine angepassten Intelligenztests. Was ist Intelligenz? Meiner Meinung nach der Trainingszustand des Gehirns. Meine Intelligenz wechselt, wenn ich ausgeruht bin, bin ich intelligenter, als wenn ich müde bin, nach dem Urlaub bin ich nicht intelligent, weil ich bin nicht trainiert. Danach geht es wieder. Das heißt, es ist relativ. Wir benötigen nicht unbedingt Intelligenztests, um das kognitive Niveau einzuschätzen. Wir müssen uns Kinder ansehen und beobachten, wie sie sich verhalten, in welchem Entwicklungsstadium es welche typischen Verhaltensweisen gibt. Oder wir erinnern uns an die eigene Kindheit.

In der ICD-10 gibt es eine sehr gute Tabelle, eine Intelligenztabelle, Grad der Intelligenzminderung. Wir brauchen die IQs nicht die da angegeben sind. Es ist Debität und Idiotie angegeben, das sind alte Begriffe, die verwenden wir nicht mehr, weil diese Begriffe wurden zu Schimpfwörtern. In der ICD-10 Tabelle steht in Klammern „Grad der Intelligenzminderung“, das ist mir wichtig. Diese Intelligenzminderung kann man gut einschätzen, wenn man weiß, wie Kinder sich verhalten.

Eine leichte Intelligenzminderung, damit sind Erwachsene gemeint, ich grenze es ein, die Tabelle funktioniert besser bei Ab-25-Jährigen besser. Darunter muss man aufpassen, weil Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen haben eine Entwicklungsverzögerung, nach 18 kann noch viel passieren und sich auswachsen. Das heißt, ab 25 – wenn die Menschen einem kognitiven Niveau eines Kindes von

neun bis unter zwölf Jahren entsprechen, spricht man von leichter Intelligenzminderung. Wenn man aber weiß, dass diese Kinder in dem Alter viel können – schreiben und lesen können sie, sie können Bücher und Zeitungen lesen, sie können rechnen, multiplizieren, dividieren und so weiter. Sie können vielleicht potenzieren und Wurzelziehen. Wer von uns kann das noch? Sie sind im Internet, wesentlich fitter als ich und am Handy sind sie auch fitter als ich. Sie können sich selbst waschen, anziehen, kennen Gesellschafts- und Spielregeln in der Gesellschaft. Sie können einkaufen gehen und Tätigkeiten im Haushalt machen, Arbeiten verrichten können sie auch. Würden Sie einem neun- bis zwölfjährigen Kind die Schlüssel der Wohnung geben und sagen, du bist fertig. Geh deines Weges. Würden Sie das machen?

(Zwischenruf: Nein)

Warum nicht?

Sie sind kindlich und sie können noch nicht nachhaltig denken, sie können Risiken noch nicht so einschätzen. Es ist auch eine Sache der Entwicklung des Gehirns. Das Frontalhirn ist bei Menschen in dem Alter noch nicht angedockt. Dieses Frontalhirn, das nachhaltig Konsequenzen und Risiken einschätzen kann. Das können sie nicht. Und Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen können das mit leichter Intelligenzminderung auch nicht. Trotzdem leben diese Menschen in unserer Gesellschaft unentdeckt und undiagnostiziert. Sie arbeiten, sind vielleicht Hilfsarbeiter oder haben einfache Jobs. Wir bemerken gar nicht, dass sie ständig in der Überforderung sind und mit den Fähigkeiten an der Decke schon sind. Wir danken es ihnen nicht, wir nehmen es als selbstverständlich.

Mittelgradige Intelligenzminderung entspricht dem kognitiven Niveau eines Kindes von sechs bis unter neun Jahren. Wir sind in der Volksschule. Erstklassler, die zu schreiben und rechnen beginnen. Drittklassler können schon Bücher lesen, können schreiben und beginnen, zu dividieren. Sie kennen die Uhr und die Verkehrsregeln, können sich selbst anziehen und waschen und können eine ganze Menge.

Aber sie sind eben kindlich und in diesem Alter sind sie normalerweise sehr phantasiebegabt, neigen zu Übertreibung, schmücken aus, brauchen mehr Beziehung zu den Eltern und Bezugspersonen, damit sie gut durch die Schule kommen und die Erfordernisse des Lebens, viel Begleitung, sehr viel Betreuung.

Damit sie da wirklich gut durchkommen, sie müssen da sehr viel lernen. Ein Patient von mir, er ist knapp 60 eigentlich. Er war noch ca. 59, als er mit der Symptomatik kam, er ist und war Selbstfahrer, er kam in die Ordination und sagt: Da war was in der U-Bahn. Was war da? Naja, was war? Was war? Was war? Ich war nicht dabei. Überfall. Aha, Überfall, was ist passiert? Frau! Mit Kinderwagen, das Handtascherl haben sie ihr gezogen. Aha, also Handtaschendiebstahl. Ja, Geldbörserl war drinnen. Was passierte dann? Die Polizei kam. Aha. 10 Polizisten und 20 Polizistinnen und 30 Drogenhunde und die Vega und die Cobra. (Gelächter)

Also, das ist mittelgradige Intelligenzminderung, Volksschulniveau.

Dann haben wir die schwere Intelligenzminderung, das ist Niveau eines Kindergartenkindes, drei- bis unter sechs Jahre altem Kindergartenkind. Es braucht Anleitung für sich waschen, anziehen. Die Kinder können normalerweise nicht lesen, schreiben und rechnen. Und die schwerste geistige Behinderung ist wie bei den unter Dreijährigen. Die sind eventuell nonverbal und die vielleicht noch nicht sprechen können. Inkontinent sind sie. Und die ganz viel Anleitung brauchen beziehungsweise die vielleicht gefüttert und gewickelt werden müssen. Sie sehen, die Einschätzung ist nicht schwer, das gibt es bei Erwachsenen auch, das muss man richtig einschätzen.

Wenn jemand richtig eingeschätzt ist im kognitiven Niveau, kann man schauen: Passt die Verhaltensauffälligkeit zu dem Niveau? Dazu muss ich wissen, was welche Kinder in welchem Alter tun. Ich kann sagen, es ist ein gesunder Behinderter. Wenn die Verhaltensauffälligkeit zu dem Niveau passt. Es gibt auch geistig behinderte Menschen, die eine mittlere oder leichte Intelligenzminderung haben, aber sich kindlicher verhalten, als es dem kognitiven Niveau entsprechend ist – dann haben sie eine psychische Erkrankungen, dann regredieren sie auf ein früheres Entwicklungsniveau. Sie fallen immer wieder zurück, das muss nicht für immer sein, es ist verschieblich. Kognitiv fallen sie nicht zurück. Sie fallen psychosozial und psychosexuell und psychoemotionell zurück. Und zwar nur in diesen Bereichen, kognitiv bleiben sie, wo sie sind.

Das ist Ausdruck der psychischen Erkrankungen und Ausdruck der Über- und Unterforderung. Hier ist Handlungsbedarf, nicht primär mit Medikamenten, sondern nachschauen: Was los ist? Worin besteht die Überforderung und die Unterforderung? Und die Ursachen beheben, man kann Medikamente geben, damit sie sich

entängstigen, dabei kann es nicht bleiben. Man muss die Ursachen wegräumen, damit sie nicht hier verharren und nicht vielleicht auch noch dement werden.

Man muss schauen, worin besteht die Überforderung? Ich muss auf das kognitive Niveau gehen, auf diesem Niveau sprechen und berücksichtigen, dass sie kindlich sind, trotzig sind, sich auf den Boden werfen, auch wenn die Intelligenzminderung nur leicht- oder mittelgradig ist. Warum sind sie aggressiv und auto- und fremdaggressiv? Das kann man behandeln, wenn man die Ursache kennt. Da schauen wir zu wenig hin. Das braucht viel Zeit, dass wir uns den Menschen widmen und nachsehen, was bekümmert sie so sehr. Sie haben oft nicht die Sprache dazu, das zum Ausdruck zu bringen, auch wenn sie gut sprechen, aber sie haben nicht die Introspektionsfähigkeit. Es braucht Zeit – leider, da geht uns mit dem Personal und mit den Ressourcen die Luft aus – lange schon.

Ja, ich weiß nicht, wie viel Zeit ich noch habe, Sie haben vorher gesagt, noch zehn Minuten, ich glaube, die sind um. Ich könnte viel erzählen. Ich glaube, es kam gut durch, dass Menschen mit Doppeldiagnosen eine andere Betreuung brauchen. Und wir müssen frühzeitig anfangen mit der Diagnose, und früh müssen wir anfangen, zu schauen: Worin besteht die Behinderung? Ich verlange von Blinden nicht, dass sie sehen und von Gehörlosen nicht, dass sie hören. Ich muss berücksichtigen, dass das Gehirn nicht normal funktioniert. Wenn man das tut, kann man die Menschen gut fördern.

Ein Satz zu Kindern, die aus der Schullaufbahn fallen, das nimmt zu, dass Kinder nicht mehr in die Schule gehen können, weil sie sich vor ihr fürchten. Das wird nicht berücksichtigt. Die Schule in der Psychiatrie, die gibt es in der Zwischenzeit, es gibt Heilmittelschulen in psychiatrischen Tageskliniken zum Beispiel, wo sich Lehrer und Psychiater und Psychologen bemühen, herauszufinden, was mit den Kindern ist. Sie stellen fest, sie kriegen die Kinder nicht mehr in die Schule, sie fürchten sich zu sehr- Sie liegen im Bett, fürchten sich und können nicht mehr aufstehen, sie sind hochintelligente Kinder und manchmal Autisten. Wie sollen die später eine Tagesstruktur oder eine Berufsstätte aufsuchen? Viel Potential geht verloren, es betrifft auch hochintelligente Kinder. Wir bräuchten viel mehr Personal, das sich mit den Kindern beschäftigt. Das war mein Schlusswort, danke für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

Andreas Onea: Behalten Sie es noch, weil wir haben die Möglichkeit, Fragen anzunehmen. Ich lasse Sie zu meiner Linken. Wer hat Fragen? Das ist das gleiche Spiel wie gestern, zur vertiefenden Abklärung, das können wir jetzt behandeln, das Mikro ist in die zweite Reihe von mir rechts unterwegs.

Sprecher*in: Sie haben gesagt, dass Sie viele junge Menschen haben mit Gehirnbeeinträchtigungen. Sie haben Unfälle erwähnt, Selbstmordversuche, ich war erstaunt, dass Sie keine Drogen erwähnt haben. Ist das kein Thema?

Sprecher*in: Doch, es ist ein großes Thema, aber nicht in meiner Ordination. Die Kinderheilkunde, da sieht man, die Ambulanzen sind voll mit Kindern, die Drogen aller Art zu sich nehmen. sie haben große Probleme, fallen ins Koma. Sie kommen oft aus der Diagnose nicht mehr heraus. Es ist ein riesiges Thema. Gestern habe ich eine Dokumentation über Lachgas gesehen, jedes Kind kann sich das besorgen und kann daran sterben oder Gehirnschäden sich einfangen. Drogen sind große Probleme, Haschisch ist ein Problem und die Kombination mit Alkohol. Und derzeit gibt es einen Wettkampf: Wer ist kränker? Es ist in, psychisch krank zu sein, das ist ein großes Problem.

Andreas Onea: Danke für die erste Frage. Wir haben noch einige Minuten Zeit für weitere Fragen. Da ist schon die nächste Frage.

Sprecher*in: Nach wie viel Jahren würden Sie eine Intelligenzdiagnostik empfehlen? Zu aktualisieren. Ich habe eine Klientin, die kam mit einem alten Befund, sie ist 19, bei der Diagnose war sie sieben. Sollte sie einen neuen machen?

Sprecher*in: Ja, sie sollte einen neuen Befund sich besorgen. Es kann sich viel verändern.

Andreas Onea: Danke für die Frage. Sie haben von Furcht gesprochen, in meinem Umfeld erlebte ich, Scham spielt beim Thema Behinderung eine große Rolle. Nicht in meiner Familie, aber in anderen Familien ist es niemals ganz schambefreit, dadurch werden Diagnosen nicht eingeholt, und Therapie konnte nicht vorgenommen werden. Muss man auch sensibilisieren mehr, um hier auch Scham und Furcht dem Umfeld zu nehmen und zu sagen, eine Diagnose ist kein Urteil, sondern eine Unterstützung?

Sigrid Alvin: Die Elternarbeit ist sehr wichtig, häufig sind Kinder und Jugendliche und junge Erwachsene bereiter über die Diagnose zu reden und sie anzugeben und auch die Medikamente und die Behandlung anzugeben, als die Eltern. Ich mache viel

Supervision mit Behindertenbetreuern, die kriegen oft keine Unterlagen von den Eltern, große Scham und Skepsis, was damit passiert, aber betroffene Menschen wären bereit, darüber zu sprechen. Das erfordert Elternaufklärung, diese haben Angst und Illusionen, was möglich wäre. Damit überfordern Eltern die Kinder zusätzlich, sie setzen sie unter Druck, die Kinder erkranken weiter, wenn man die Eltern nicht aufklärt, stehen sie den Kindern im Weg. Es ist viel Scham da.

Andreas Onea: Gesellschaftlich müssten wir das anpacken, die Last der Aufklärung oder Sensibilisierung kann man nicht dem Gesundheitssystem anhängen, es wäre der Wunsch an die Gesellschaft, das zu enttabuisieren wahrscheinlich?

Sigrid Alvin: Ja, Eltern müssten aufgeklärt werden, dass sehr viel möglich ist, dass Kinder glücklich werden können und Eltern entlastet werden können. Eltern haben Angst, dass sie dauerhaft belastet sind, wenn die Kinder nicht arbeitsfähig sind. Die meisten Eltern sind über die Möglichkeiten nicht aufgeklärt über Entlastungen beziehungsweise, dass die Kinder unter Betreuung und Begleitung doch ein ziemlich selbstständiges Leben leben können, dass die Eltern nicht bis zum eigenen Ende die Kinder betreuen müssen. Es gibt eine große Diversität in Begleitungsmöglichkeiten, die sich etabliert hat. Wir müssen aufpassen, dass uns das mit dem Sparstift nicht wieder weggenommen wird. Die Eltern müssen aufgeklärt werden, was sie eigentlich nicht sind.

Andreas Onea: Danke für die Antworten, gibt es noch Fragen? Ja, da hinten. Richard macht heute Meter, so gefällt mir das.

Sprecher*in: Kommt es bei Ihnen in der Ordination vor, dass Sie die Erfahrung machen, dass Krankenhäuser oder Aufklärungen wirklich Fehldiagnosen stellen auf Grund von Zeitmangel oder – wo Sie wirklich sagen, es ist eine Fehldiagnose, weil nicht genug Zeit war?

Sigrid Alvin: Das ist leider nicht nur Zeitmangel, aber auch ein Wissensmangel, leider. Ich kann sagen, aus jüngster Vergangenheit, ich habe zehn Wochen mir Urlaub genommen im Sommer, die wurden verkürzt durch die Patientenanwaltschaft. Die bat mich, zwei Gutachten zu erstellen für zwei Menschen, die auf der Psychiatrie sind und eine Doppeldiagnose haben. Ich habe mir viel Mühe gemacht. Ich habe viel nachgeschaut. Ein Patient hatte in den Akten eine mittelgradige Intelligenzminderung, und eindeutig eine schwerste. Er sitzt auf der Erwachsenenpsychiatrie und sitzt den ganzen Tag auf einem Zimmer und schaut den ganzen Tag in den Computer hinein.

Man übernimmt Menschen nicht in der Behindertenpsychiatrie, die dürfen das nicht, wenn er keinen Wohnplatz hat. Dort hat er noch viele kognitive Fähigkeiten verloren. Im ganzen Akt stand mittelgradige Intelligenzminderung, er ging durch mehrere Sachverständigenhände und Psychiatrien. Alle haben mittelgradige Intelligenzminderung reingeschrieben. Das war falsch, das wies ich nach.

Und das zweite Gutachten, da stand leichte Intelligenzminderung, die Patientin hatte aber eine mittelgradige bis schwere Intelligenzminderung. In den Verhandlungen wurde von den Erwachsenenpsychiatern zugegeben, dass sie das Wissen nicht haben, es war der ärztliche Leiter dabei und die Primarärztin der Klinik. Und der Oberarzt war auch anwesend. Alle gaben zu, sie haben das Wissen nicht. Nicht für die Diagnostik und nicht für die Behandlung. Die Richterin war fassungslos, sie fragte, ob man nachbessern kann. Der Chefarzt sagte, in der Klinik nein, man könne nur Personal verschieben. Er schlug dann um sich mit der Keule und sagte: Naja, von der Kinderchirurgie kann ich Personal abziehen und sie auf die Psychiatrie verschieben, dann wartet ein Kind zwölf statt acht Monate auf die Operation. Das ist der aktuelle Zustand in der Psychiatrie. Wir haben – die Erwachsenenpsychiater, die haben die Expertise für Menschen mit Doppeldiagnose nicht.

Andreas Onea: Hier ist noch viel zu tun, danke für die Einblicke und ehrlichen Erfahrungen. Wir sind am Ende der Fragen-und-Antworten-Session, Danke Sigrid Alvin. (Beifall)

Ich will! Ich kann And I need knowledgeable and helpful support. Ich bin Autist:in

Werner Holmes-Ulrich, WORK_Autist:in

Andreas Onea: Wir kommen nun zum nächsten Thema, wir haben immer wieder angesprochen, immer wieder mit in den Themen mitschwingen gehört: Autismus, das ist ein relevantes Thema für die Gesellschaft, damit wir alle Menschen mitnehmen können. Es wird derzeit leider viel Propaganda mit dem Thema gemacht, was mir persönlich entgegenstößt, später stelle ich vielleicht eine Frage dazu. Wir wollen uns dem Thema widmen aus der richtigen Perspektive: Ich will. Ich kann. And I need knowledgeable and helpful support. Ich bin Autist:in. Wir freuen uns auf Autismustrainer und Sozialarbeiter, er hat einen bunten und auch kaufmännischen Hintergrund, er ist Pastor, er ist Leiter von Work_aut, Werner Holmes-Ulrich, herzlich willkommen. (Beifall)

Werner Holmes-Ulrich: Herzlichen Dank, Danke, Frau Doktor, engagierte Psychiater:innen benötigen wir wirklich. Danke an dabei-austria, die Tagung ist super organisiert, das nehme ich im Publikum und als Referent wahr, danke an euch alle. (Beifall)

Ich verrate ein Geheimnis: Autist:innen sind oft lustig und humorvoll. Manchmal nur anstrengend. Sie üben Dinge hochkonzentriert aus, manchmal sind sie einfach demotiviert. Man sieht ihnen oft nicht an, wenn sie hochmotiviert sind. Sie lieben Kunst oder sie geht an ihnen vorbei. Sie sind beim Essen kompliziert, nichts im Vergleich zu meinen Kolleginnen und Kollegen – ich fragte sie, ob ich das sagen darf. Autist:innen kommen oft schüchtern und introvertiert daher. Das Interessensgebiet, das sie haben, da können sie einen richtig tollen Sprechreiz entwickeln. Sie sind interessant oder langweilig. Meist sind sie sehr empathisch, man hat oft ein anderes Bild im Kopf. Sie sind sensibel, das ist nicht immer sichtbar. Sie lieben es, sich zurückzuziehen zu können und haben Sehnsucht nach Zeit mit Menschen. Sie sind sensibel punkto Geräusche, Lärm, Berührungen und Gerüche. Und Autist:innen sind oft so, dass sie richtig laute Musik hören, Kopfhörer drauf, tututu, auch wenn sie so empfindlich sind. Sie sind niemals ganz erfassbar. Es sind Menschen wie Sie und ich, aber anders, wie Microsoft und Apple. Zwei gleich wertvolle Zugänge, man könnte streiten, ist aber so, aber unterschiedlich in der Ausarbeitung. Auf der Erde geboren, und doch wie Bewohner auf einem anderen Planeten. Es ist auch das Wrong Planet Syndrom. Menschen wie von einem anderen Stern, Außerirdische haben es nicht leicht bei uns, sie sagen, ich will und ich kann – die Frage ist: Wie?

Autismus – das heißt, es ist schwer, soziale Settings zu lesen, unsichtbare Regeln zu sehen und zu identifizieren. Die anderen schaffen es – und die Autist:innen verstehen es nicht. Man ist als Autist wie eine Fledermaus in der Nacht da, aber niemand hat mir die Schallwellen für die Gesellschaft eingebaut. Ich bin in einer neurotypischen Gesellschaft sozial blind. Und das ist unabhängig vom IQ oder dem Sehvermögen.

Gibt es hier Menschen, die nicht in Österreich aufwachsen? Ja, einige. Aha. Und wie geht es Ihnen mit den österreichischen Formen der Ansprache?

Hier, in diesem Setting siezte ich Sie, am Stehtisch duzen wir uns wahrscheinlich. In einer Firma, wenn ich starte, bin ich prinzipiell per Sie mit jedem, außer den Lehrling duze ich. Er siezt mich, bis ich ihm das Du anbiete. Das ist nicht leicht, weil die ältere Person bietet der jüngeren das Du an, außer die jünger Person ist die Leitung oder der

Vorgesetzte, dann entscheidet diese Person, wer Du oder Sie sagt. Dann liegt es an Ihnen, eine Chefin kann mit einer Person per du sein und mit einer anderen per sie sein. Wenn ich bei einem Betriebsausflug über 1.000 Höhenmetern unterwegs bin, bin ich mit allen per du, außer in Tirol, da ist man immer per du. Und wenn man wieder unten ist, ist man wieder per sie. Und dann gibt es noch: Du, Frau Müller und Sie, Herr Sepp.

Und in der Firma ist auch wieder die Frage, ob man duzt oder siezt. Wenn man verwirrt ist, nun ja, wir sagen oft Grüß Gott, ohne auf dem Weg in die Kirche oder in den Himmel zu sein.

Willkommen in der Welt des Autismus. Da sind immer soziale Regeln einer Gesellschaft, die zu gefährlichen Stolpersteinen werden, nicht, weil Autist:innen nichts drauf haben, sondern weil die Mehrheitsgesellschaft anders tickt als Autist:innen. Ich möchte Sie neugierig machen und das Verständnis gegenüber Autist:innen zu erhöhen, es ist ein Privileg, mit Autist:innen zu arbeiten und zu leben.

Basics: Die Prävalenz wird konservativ zwischen 1 und 1,5 Prozent angegeben, die Amerikaner sind bei 3 plus Prozent, in Europa sind wir bei 1 bis 1,5. In Österreich haben wir derzeit ca. 9,2 Millionen Menschen, das heißt, zwischen 92.000 und 138.000 Menschen leben mit der Diagnose. Es gibt viele ohne Diagnose. Viele Autist:innen werden mit hohem IQ bezeichnet, ohne kognitive und verbale Einschränkungen, es sind die sogenannten Aspergerautist:innen.

Autismus ist eine neuronale Entwicklungsbesonderheit, sie zählt zu tiefgreifenden Entwicklungsstörungen, mit dem Wort tu ich mir schwer. Aber es heißt, damit komme ich auf die Welt. Niemand hat was falsch gemacht, ich kann nichts dafür. Das habe ich einmal. Ich kann nicht durch Unterstützung oder Therapie es loswerden, aber natürlich kann Therapie und Unterstützung und ein Angenommen sein viel verändern und positiv bewirken. Das sollten wir im Hinterkopf haben, wenn Autist:innen reinkommen und ein Jahr lang von Ihnen betreut werden, die gehen trotzdem als Autist:innen raus. Gottseidank, sage ich. Autismus hat eine starke genetische Komponente und viele Umweltfaktoren. Ich bin kein Arzt, aber bin oft auf internationalen Konferenzen unterwegs, wir wissen nicht wirklich, woher es kommt und in welchem Verhältnis die Komponenten sind. Es liegt auf jeden Fall nicht an Eltern.

Autismus hat eine starke genetische Komponente, es betrifft jeden Aspekt des Lebens, des Denken, des Fühlen, des Seins. Man hat nicht vielleicht 10 Prozent Autismus, und

der Rest ist irgendwas. Ich sage immer, mein Gendefekt ist Kärntner. (Gelächter) Ich habe eine deutsche Mutter zum Ausgleich und eine irische Frau, die mich in Balance hält. Meine Kinder sind in der Steiermark geboren. Man ist als Autist einfach Autist, man ist so. Wenn die Diagnose später erscheint, war man vorher schon so. Man sagt, wenn er das vorher nicht hatte, kann er es nicht haben. Aber dafür kann der Autist nichts, dass er oft Menschen gegenüber von sich hat, die keine Ahnung davon haben. Dann gibt es noch andere Diagnosen, die es schwierig machen. Das hat viel mit Frust zu tun. Warum kommt es spät heraus? Im sozialen Bereich tu ich mir als Autist:in schwerer, je älter man wird, desto mehr erwarten Menschen von mir. Vielleicht falle ich dann mehr und mehr auf, auch wenn ich eine super Ausbildung und so weiter habe, dann kommt es zum Burnout und dann schaut endlich wer näher hin und wenn er Glück hat, sieht er den Autismus.

Autismus ist eine Wahrnehmungs- und Verarbeitungsbesonderheit. Die Filter sind nicht so vorhanden, wie bei neurotypischen Menschen. Das Hirn ist anders aufgebaut und die neuronalen Verbindungen funktionieren anders. Die Sensorik gehört stark dazu. Das müssen wir wahrnehmen, wenn es um Arbeitsplatzgestaltung und so weiter geht. Die sensorische Sensibilität, wie es Frau Zimmermann in ihrem Buch beschreibt, "Anders nicht falsch" heißt das Buch, es ist eines der aktuellsten Bücher, eine Autistin aus der Schweiz hat es geschrieben, es ist sensationell gut.

Und es bedeutet, dass ich laute Geräusche in einem Büro zum Beispiel schlecht wegfiltern kann. Oder hier. Und das heißt, es bricht unmittelbar auf mich ein. Es fordert mich sehr heraus. Es stresst mich, energetisch und von der Konzentration ist es schwierig. Ein autismusfreundliches Umfeld ist eher ruhig. Sie hören auch laute Musik, weil den Rest kann man ausblenden. Oder das Licht, man ist fast blind, wenn man da reinschaut, hier, man wird angestrahlt, ein dimmbares Licht schätzt man sehr. Sie kommen manchmal mit Sonnenbrille herein. Und da nicht denken, der ist schräg, sondern wahrscheinlich tun ihm oder ihr die Augen weh. Es ist abzuklären, welches Geräusch oder Licht noch passt.

Ich kenne einen jungen Mann, der hat eine empfindliche Nase, wenn er an Orangen vorbeigeht – ich liebe die, ich freue mich – und bei ihm geht boah! Er übergibt sich bei dem Geruch, das ist einfach: Man hat keine Orangen im Haus, wenn er zu Besuch kommt.

Und Berührungen sind so eine Sache. Bitte, bitte, bitte, bitte, ich glaube, es ist klar in der Arbeit, dass man Menschen nicht einfach berührt. Bei Autist:innen ist es ganz wichtig. Handshake, das ist seit Corona vorbei, die meisten Autist:innen mögen den Austausch von Körperflüssigkeit nicht und den Austausch von Krankheitsträgern. Daher: Hallo (winkt). Passt.

Und es gibt viele verhaltenstherapeutische Programme, die ich als wertvoll sehe, die funktionieren bei Autist:innen oft nicht. Weil: Wenn ich 100 mal berührt werde, ist es weniger anstrengend – nein, es bleibt so anstrengend. In der Menge hat man nicht Angst vor der Menge, sondern vor Gerüchen und so weiter, ich kann die Nase nicht weniger empfindlich machen. Auch Autist:innen gehen auf Konzerte, wenn es ihre Musik ist und sie bereit sind, sich dafür zu überwinden.

Autismus ist keine Krankheit, es ist auch nicht heilbar. Autist:innen sind nicht automatisch krank, das sind Menschen mit einem neurobiologisch anders zusammengesetzten Gehirn und tollen Fähigkeiten, sie leben in einer Welt, die anders funktioniert. Sie sind aber nicht krank als Autist:innen, man kann auch Krankheiten haben, dazu braucht man gute Psychiater:innen und Ärzt:innen, die das wahrnehmen, es ist aber keine Krankheit. Wir brauchen keinen pathologisch-medizinischen Zugang, nur zur Unterstützung, aber in der Sozialarbeit brauchen wir die Diagnose. Ich habe einen neurodivers-affinitativen Zugang. Was ich sehe, nehme ich wahr, schaue, was ich wie einsetzen kann. Wo ist das Spezialinteresse? Wie kann ich es für die Arbeit verwenden? Autist:innen fallen hier oft auf: Im sozialen Setting haben sie nicht ihre Stärken, unabhängig vom IQ. Und in der Gesellschaft fallen sie auf, weil wir geben die Regeln vor, die neurotypischen gesellschaftlichen Regeln. Wenn wer außerhalb der Norm ist, wird das pathologisiert, das heißt aber nur, dass man sich anders verhält.

Man spricht hier auch von Social Blindness, eine psychisch-soziale Seheinschränkung, Autist:innen tun sich hier schwer. Als begünstigt Beeinträchtigter, ich bin dafür, dass man diesen Status bekommt und sich holt, nicht weil es Personen mit Behinderungen sind, sondern weil die Gesellschaft behindert und dieser Status kann helfen, dass eine Enthinderung stattfindet. Gehen Sie als Sozialarbeiter bitte mit zu solchen Terminen, weil die Ärzt:innen, ich kenne viele gute, aber wenn Eltern mitgehen, die werden oft abgecancelt. Gehen Sie mit und sagen Sie, dass die soziale Beeinträchtigung der Grund ist, es gibt da Zusammenbrüche, die man nicht sieht, daran kann man arbeiten. Und der Grad der Behinderung kann festgestellt werden.

Autist:innen sind Menschen auf ihre Art, derzeit ist es populär, viele Filme und Bücher gibt es. In der Albertina gab es eine Ausstellung: Matthew Wong und Van Gogh wurden gegenübergestellt. Matthew Wong war ein Autist und hatte Touret, er hat fantastische Gemälde gemacht, farbenfroh und dunkel, es ist viel Landschaft und eine ganz kleine Figur drauf, ich glaube, das ist, wie er sich in der Gesellschaft als Mensch wahrnahm, die Qualität seiner Werke ist sehr gut.

Und wenn Sie gerne Krimis lesen, es gibt eine Krimiserie über einen deutschen Aspergerautisten, er kommt aus Bremen, aber in seiner Heimatstadt mochte man ihn nicht.

Er sagt: Ich betrachte mich nicht als zugehörigen Menschen, ich bin ein wandelnder Mangel, ich werde es niemals ändern können, bis ans Lebensende nicht. Nie.

Und das in Bezug zu einer neurotypischen Frau, die ihn liebt und seine Eigenheiten gut einschätzen und gutheißen kann. Und dann sagt ein Kollege: „Sie sind kein Mangel, sondern eine Bereicherung, Sie Idiot.“

Das Problem haben viele, sie haben ein Selbstbild, das wird ihnen von der Gesellschaft aufoktroiert, das ist geringer, als es ihrem Sein entsprechend ist. Viele Autist:innen nehmen ihre sozialen Mängel wahr, weil wir sie so definieren. Ich aus Kärnten habe ein Sprachproblem, g und k und t und d höre ich schlecht. Ich hatte eine Sprachbehinderung (murmelt) – so sprach ich in der Volksschule. So definierte man mich damals. Wir gingen zur Logopädie, meine Mama und ich, und die Nachbarin sagte, was willst du mit dem Idioten? Eine Sprachstörung kann man aber loswerden, Autismus nicht, ich bleibe immer Autist:innen, wenn ich eine:r bin.

Wie sehen wir die Autist:innen mit ihren sympathischen Seiten und nicht sympathischen Seiten, als zukünftige IT-ler:innen, Geschäftsfrauen und Sozialarbeiter:innen? Wie wir die Menschen sehen, ist unsere Entscheidung als Gesellschaft.

Drei Begriffe fallen immer wieder.

Theory of Mind, Exekutive Funktionen und die Theorie der schwachen zentralen Kohärenz sind als drei Schlagworte zu nennen.

Dr. Preismann, Psychiaterin und Autistin, beschreibt die Theory of Mind in ihrem Buch, das 2012 erschien. Es geht um fremdes und eigenes Verhalten, Wünsche, und Vorstellungen, und man muss die anderen in die eigenen Planungen einbeziehen.

Sie und ich machen das aus dem Bauch heraus. Das funktioniert.

Man geht bei Menschen im Autismusspektrum davon aus, dass sie eine schwache Theory of Mind haben, wobei dieser Zugang nicht ganz dem aktuellen Forschungsergebnis entspricht, da kommt die Double Empathy Problems dazu. Das ist neu. Die Erklärung der Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion ist wichtig, Autist:innen sind schwach darin. Double Empathy Problem sagt, wenn ich Schwierigkeiten nur Autist:innen zuschreibe als Defizit, das entsteht durch einen gegenseitigen Mangel an Einfühlungsvermögen für die jeweils andere Gruppe. Das heißt, es geht um die Gegenseitigkeit, beide Gruppen sind nur bedingt in der Lage, sich in die anderen hineinzusetzen. Das heißt, es geht um unterschiedliche Kommunikationsstile, die auf beiden Seiten zu Missverständnissen führt. Das stellte man fest: Wenn Autist:innen im Raum sind, 20, 30, 40, ich kenne viele Wissenschaftler zum Beispiel, die Autist:innen sind, wenn die gemeinsam in einem Raum sind, dann haben die keine Probleme in der Kommunikation. Es geht die Post ab, die verstehen sich, können miteinander kommunizieren. Da wurde klar, sie haben kein Kommunikationsproblem, sondern das Problem ist, dass unterschiedliche Gesellschaftsformen unterschiedliche neurodiverse Menschen und nichtneurodiverse Menschen – dass man da Probleme hat, wenn man auf andere nicht eingeht. In vereinfachter Form: Mann, Frau. Ich bin seit 32 Jahren verheiratet, manchmal denkt man, da sitzt wer von einem anderen Stern und freut sich, dass man so ein exotisches Wesen zu Hause hat – denkt sich meine Frau.

Es ist kein autismusspezifisches Problem, wenn wir uns aufeinander einlassen, in Wirklichkeit verbringe ich viel Zeit mit Autist:innen privat und in der Arbeit. Es ist toll, solange ich weiß, wie ich reden muss. Wir müssen die Kommunikationsstile entwickeln, damit sich Autist:innen nicht als fremd und minderwertig empfinden. Autist:innen haben eine hohe soziale Empathiefähigkeit. Früher sagte man, die verstehen Menschen nicht. Die sind total empathisch, manchmal zu einem Grad, dass es ihnen wehtut, wenn es jemanden schlecht geht, politische Zustände, da geht es ihnen schlecht, den Autist:innen. Was läuft mit Menschen mit Behinderungen und mit Menschen, die anders sind, da leiden Autist:innen, die spüren es physisch, die sind einfach kaputt. Schwer tun sie sich dabei, das kognitiv-empathisch zu verarbeiten. Das heißt, die emotionale Empathie ist hochentwickelt, die kognitive Empathie ist das Problem: Wie distanzriere ich mich? Wie schaue ich, ob und was es mit mir zu tun hat? Wie kann ich mich distanzieren? Da tun sie sich ganz schwer.

Das erklärt die Schwierigkeit, Witze und Sarkasmus und so weiter zu verstehen, sie sind offen, man hat viel mit ihnen zu lachen. Den Humor muss man verstehen. Es ist für Autist:innen schwer zu wissen, was das Gegenüber schon weiß und zu verstehen, was eine Handlung an Konsequenzen mit sich bringt. Das Interesse der Hörer an der eigenen Rede einzuschätzen. Als Referent darf ich hier, wurde eingeladen und werde bezahlt dafür, hier oben, 45-50 Minuten zu reden. Keiner redet mir rein. Lässig. Ich wurde dazu sogar eingeladen. Wenn ich es im Kaffeehaus mache, das passt überhaupt nicht. Wenn Autist:innen von irgendwas begeistert sind, passiert es im Kaffeehaus vielleicht auch. Die redet mit Ihnen. Sie verdrehen schon die Augen, gähnen, hören nicht mehr zu und sie erzählt weiter und weiter, es fällt ihr gar nicht auf. Man muss sagen, meine Aufmerksamkeit ist weg, Sie müssen reinfahren, weil vielleicht gibt es keine Pause, das muss man den Autist:innen sagen, weil die nehmen das gar nicht wahr.

Ich liege als Autist oft daneben, zu erkennen, was eigene von der eigenen Handlung denken oder halten können, ich interpretiere es negativ. Ich tu mir mit den ungeschriebenen sozialen Regeln schwer, die umzusetzen. Sprache ist wichtig. Als Autist:innen können wir Sprachregeln und Sprachformen und Sprachbilder auswendig lernen. Aber wenn man weiß, dass sie vieles wortwörtlich nehmen, die Bilder nicht mitnehmen, sind Sprichwörter schräg:

Leichen im Keller haben – den will ich nicht besuchen.

Kannst du mich unterwegs aufgabeln? Ich wuchs auf dem Bauernhof auf, das ist gefährlich.

Wieder auf der Leitung stehen.

Ist alles in Butter? – ich bin Veganer, danke.

Das intuitiv erfassen, das ist schwierig. Wenn Autist:innen Sätze wortwörtlich verstehen, wenn Sie sprachlich gut darauf sind und ein Jugendlicher kommt in die Beratung, und Sie sagen: Und? Alles in Butter? Was willst du von mir? Mit der Frage fängt man nichts an.

Eine Autistin schaute mir penetrant hierher, als ich sagte: Das war so lustig, ich habe mir fast in die Hose gemacht vor Lachen. Sie hat geschaut, ob man was Feuchtes sieht. Das ist eine lässige und coole Frau mit einem akademischen Titel.

Dr. Preismann, die Autistin, die schrieb mir: Manchmal ist es für mich bei zweideutigen Äußerungen schwer, zu wissen, was gemeint ist. Ob es eine Redewendung ist oder nicht. Meine Kollegin in der Klinik sagte, sie könnte in die Luft gehen. Ich dachte, sie will über die Urlaubspläne reden. Ich fragte, wohin sie fliegen will. Und die Frau hat einen Doktor, die ist lässig und clever und intelligent, das aber, da ist sie von einem anderen Stern, man muss ihr entgegenkommen, wie man etwas sagt. Das ist nicht schwierig, wenn man das weiß. In der Arbeit mit jungen Autist:innen ist zu sehen, dass auf Grund der schwach ausgebildeten kognitiven Empathie naiv daherkommen, weil sie verstehen nicht, dass Dinge nicht so sind, wie man sie sagt, da wird man oft wirklich missbraucht. Frau Preismann passierte das.

Eine Geschichte, die passierte in einer Einrichtung. Die Freunde kamen und sagten, du, Michael, die Susi, die mag, wenn man ihr unter den Rock greift. Michael ist 16, nicht dumm und geht zur Susi, greift unter ihren Rock, sie war nicht erfreut. Er bekam einen Klescher, sie ging zum Betreuer und die gingen auf Michael los. Und die Freunde hatten den Spaß auf Kosten von Michael. Freunde.

Mit ihm gehört das besprochen: Was passt? Was ist erlaubt? Was mögen Frauen? Was ist ein sexueller Übergriff. Er muss sich entschuldigen bei Susi und sagen, es war ihm nicht bewusst. Und dann muss man mit seinen Freunden reden und die aufklären, und vielleicht mit der Klasse, was es heißt, wenn jemand Autist ist.

Exekutive Funktionen, damit werden Funktionen beschreiben, die Planungsprozesse, vorausschauendes Denken und mit zielgerichtetem Handeln verbunden sind. Es ermöglicht das Lösen von Problemen.

Da gehören andere Dinge wie Impulskontrolle dazu, Widerstand gegen Störungen, dass man das weghalten kann im Kopf oder so, die Unterdrückung im Handlungsfall, Ablauf störender Reaktionen, Flexibilität im Handeln und Denken. Hier sind Autist:innen eher schwach.

Diese Funktionen fehlen und müssen mühsam kognitiv – das läuft bei uns so, das kostet uns nichts, das können wir einfach. Neurotypische Menschen haben Glück, in der richtigen Welt zur Welt gekommen zu sein. Ich war minderjährig, als ich zur Welt kam, niemand hat mich gefragt, ob ich das will, es ist also Glück und Zufall, wo und wie man zur Welt kommt.

Die Funktionen fehlen und müssen durch Tricks und kognitives Denken, Hilfsmittel und mit anderen Personen umgesetzt und kompensiert werden.

Autist:innen fällt es schwer, Entscheidungen zu fällen, sie denken zu viel und 100-mal mehr als wir. Sie denken 100.000 Dinge, eine Frage „wie geht es dir“ – dann ist die Frage, wie ist das gemeint? Ist es auf das ganze Leben bezogen? Auf die Arbeit? Auf Frauen? Auf Essen?

Und beim Zuhören weiß man schon, das ist sehr anstrengend. Dann kommt es oft zum Zusammenbruch, will ich einen Autisten zum Stillstand bringen, dann sage ich, drei Möglichkeiten, du triffst die Entscheidungen. Und das kann zu einem Problem führen: Ich habe einen jungen Mann betreut, wir wurden von einer Firma angerufen, er hat einen Assistenzjob im Bereich Chemie und so weiter gemacht, weit über seinen Magistertitel darüber, er konnte alles machen, war geschickt, konnte Tinkturen herstellen. Er war fantastisch, oft saß er weinend zwischen den Regalen am Boden. Er ist 192 cm groß und sitzt am Boden und heult.

Max, kannst du eine xy-Salbe herstellen? Bitte die Augentropfen in kleine Flaschen füllen. Die Frau Meier braucht wieder Herztabletten. Und ihr Mann braucht die Wundhautcreme. Und noch wer braucht was. Und Max bricht zusammen, weil niemand sagt: 1., 2., 3. – in dieser Reihenfolge, wenn du eines nicht gleich kannst, kannst du es später tun. Das benötigen Autist:innen. Wenn ich in der Firma entgegenkomme, dann erspare ich den Autist:innen Zusammenbrüche. Prioritäten aufzeigen. Wir gaben ihm einen Block und einen Stift, die Kolleginnen und Kollegen sollten sagen, wie wichtig der Auftrag jeweils ist. Eine Person hat die Aufträge entgegengenommen für ihn und die Prioritäten gesetzt. Und dann war er der Star der Arbeit. Er hat die Firma später gewechselt und mit einem erhöhten Gehalt wieder zurückgeholt, weil er ging ab. Das erlebte ich in der Sozialarbeit noch nicht.

Schwache zentrale Kohärenz, das ist auch wesentlich. Die Wissenschaft meint, Wahrnehmung und Denken ist bei nicht autistischen Menschen – bei Neurotypischen, ihr also vielleicht – aus Sicht der autistischen Community sind alle Nichtautisten neurotypisch.

Da tun sie sich auch schwer.

Eine gute zentrale Kohärenz ist wichtig, das bedeutet, dass man Reize immer in einem Bezugssystem wahrnimmt. Wir haben hier nicht nur Tische und Getränke, sondern auch Werbung für dabei-austria, und da sitzen Leute. Es ist aber offensichtlich auch ein Konferenzraum, super ausgestattet, ein gutes Team im Hintergrund, dass das Setting flutscht. Es sind hier nicht nur Tische. Autist:innen nehmen einzelne Dinge

wahr, für den Rest muss er sich anstrengen. Objekte und Subjekte in eine Beziehung zu bringen, fällt Autist:innen nicht leicht. Oder sogar schwer. Die können einen Text unheimlich schnell auf Fehler lesen, aber der Inhalt, das ist eine zähe Arbeit, sich den Inhalt anzueignen, das ist das überdrüber, in Mathematik hat man immer mehr Textaufgaben, das ist dann also problematisch.

Das heißt, durch die Schwierigkeiten der Betroffenen sich einen Überblick über das komplexe Ganze zu erschaffen, entsteht eine Ablehnung gegenüber Veränderung. Weil wenn man das Einzelne zusammenbauen möchte, freut es einen nicht, wenn es sich verändert. Und dann sagt man: Die sind nicht flexibel und stur. Ein Wissenstransfer fällt schwer, weil eine Sache habe ich in einer Situation erlernt, ich weiß nicht, dass es in einem anderen Umfeld dazugehört.

Bei uns in den Einheiten wird das Handy nicht in die Hand genommen. Das erfährt Autistin Clara in der Holzwerkstatt von ihrer Betreuung. Am nächsten Tag ist sie in einem anderen Unternehmen eingesetzt und sie spielt mit dem Handy. Die Betreuung regt sich auf. Clara sagt: Wir sind nicht in der Holzwerkstätte. Das heißt, es war ihr nicht klar, dass das – Gott, du bist lästig. (Gelächter) Außerdem sind es noch sechs Minuten auf meiner Uhr, der Betreuung war nicht klar, dass Autist:innen das nicht automatisch transferieren. Sie glaubt deswegen, die Autist:innen verarschen sie. Sie hat nicht gesagt, es gilt in allen Einheiten, sie hat es nicht klar genug definiert. Wenn mir das als Neurotypischer nicht bewusst ist, dann – boah.

Viele Autist:innen sind motiviert, Geld zu verdienen, sich in der Gesellschaft einzubringen. Sie gründen Firmen, sind in der Arbeit gut unterwegs, manchmal klappt es nicht. Motiviert sein und das zeigen zu können, sind zwei unterschiedliche Dinge. Man braucht motivierte Jugendliche, ja, und in der Firma muss man das zeigen und was weiß ich, ich glaube, ich kann das gut. Aber wenn Sie mit Autist:innen zusammengearbeitet haben, dann wissen Sie, dass der Unterschied zwischen motiviert und nicht motiviert optisch nicht zu sehen ist, Frust und Langeweile und Freude sieht oft gleich aus.

Wir haben eine begabte Autistin, die sagt: Ich habe ein super Wochenende hinter mir. Ich habe viel mit meinen Eltern gemacht. Die Begeisterung: Ich habe gestern meinen Job verloren, ich habe keine Arbeit mehr. Habt ihr den Unterschied gemerkt? Das ist ein Handicap. Wenn ich das nicht weiß, und ein Mädels hat eine Lehre verloren oder nicht bekommen, weil sie zeigte keine Emotion und sie hat keine Fragen gestellt. Zu

mir sagte sie begeistert, die Zahnarztassistentenstelle, das ist meine Zukunft. Und das Unternehmen sagte, sie war nicht interessiert. Sie hat keine Fragen gestellt. Sie sagte, alles war klar. Keiner fragte, wie es ihr wirklich gefiel. Und im Gesicht hat man es nicht bemerkt. Was kann man zur Unterstützung tun? Wenn man das Gesicht nicht verändern kann, dann starke Adjektive verwenden: Es war super. Klasse. Fantastisch. Die Wörter muss man üben. Oder auf Skalen, auf einer Skala von 1 bis 10 war es halt 11. Skalen sind super mit Autist:innen. Wenn es die Mimik nicht hergibt, dann muss man es anders tun.

Autist:innen können Ihren Gesichtsausdruck nicht lesen, sie schauen Ihnen oft nicht in die Augen. Man denkt, na, danke, sitze ich hier ganz umsonst. Oder was? Warum schaue ich jemanden in die Augen, weil ich viel Information heraushole: Wie motiviert? Wie engagiert? Wie dabei und, und, und. Das sehe ich aus dem Gesicht. Wenn ich das nicht lesen kann, schaue ich gegen eine weiße Wand und es ist fad, ich schaue anderswo hin, und muss mich nicht konzentrieren auf etwas, wovon ich nichts habe.

Ich wechsle jetzt zum Du, ich werde morgen 60 und darf das.

Und wenn jemand so hinschaut, dann sagen Autist:innen, ich schaue Sie eh an, aber es ist starren. Dann sage ich, schau mich nicht an, du musst es nicht, es passt schon.

Zum Thema Stress haben wir noch zwei Minuten. Stress ist ein Thema, das darf nicht fehlen. Autist:innen haben ein 17-fach höheres Risiko, wahnsinnig gestresst zu sein. Wir wissen, was es in Richtung Demenz und Konzentration tut. Stress heißt, ich gehe aus dem Haus, da ist Stress, da sind Geräusche und Lärm. In der U-Bahn war ich neben jemandem, der sich nicht duschte (atmet stark ein) das hat was. Bist du deppert! Wenn ich geruchs- und berührungsempfindlich bin, dann bin ich gestresst, wenn ich in ihrer Beratung ankomme. Das heißt, man muss an dem Stress arbeiten, an einem stressfreien Umfeld. Wenn man weiß, wie Gruppengespräche sind, das ist oft chaotisch, das ist viel Stress, wenn ich keine Struktur reinbringe.

So, die, die ins Seminar zu mir kommen, hören den Rest. Wir haben Themen wie Masking, Co-Diagnose. Autist:innen kommen selten mit nur einer Diagnose, aber wichtig ist noch, dann darfst Du. Alles, was wir tun, um Autist:innen entgegenzukommen, in einer Firma, in einem Setting, hier, bei einer Autist:innenkonferenz, da gäbe es einen stillen Raum irgendwo – das tut uns allen gut. Oder: Sie können mir auch widersprechen – schätzen Sie klare Struktur? Hilft es Ihnen, wenn das Licht vielleicht freundlicher ist? Wenn man eine konkrete Ansprechperson

hat? Wenn man Erwartungen an mich ausspricht und klar definiert? Wenn es eine hilfreiche Hierarchie gibt und ein ruhiges Arbeitsumfeld? Ich mag sowas, danke.
(Beifall)

Andreas Onea: Vielen Dank, superspannend, auch, wenn man mit dem Thema schon befasst war – es sind immer wieder neue Aspekte. Ich wollte keinen Stress verursachen, aber den Rahmen für Fragen bieten. Bitte geben Sie einfach ein Handzeichen, wenn Sie Fragen haben, hier ist eine Frage aus der zweiten Reihe.

Sprecher*in: Sie sagten, entweder man ist Autist oder Autistin oder nicht. Gibt es eine Nähe zum Autismus? Also: In den letzten fast 60 Jahren meines Lebens bin ich vielen Menschen begegnet, heute denke ich, sie würden eine Diagnose haben oder sie sind nur in der Nähe. Gibt es das?

Werner Holmes-Ulrich: Wenn man halbschwanger sein kann, gibt es das. Entweder bin ich Autist oder nicht. Entweder habe ich ein neurobiologisch verändertes Gehirn oder nicht. Aber was wir natürlich sehen und früher auch zum Teil schon sahen: Es gibt natürlich Menschen, die sind eher schüchtern, man denkt, aha, vielleicht. Oder sie tun sich schwer mit etwas oder mit der Gesellschaft, wo man viel mit dem Handy spielt, oder durch Corona, wo viele soziale Fähigkeiten sich aufgelöst haben. Das heißt, man könnte sagen, er hat autistische Züge und autismusähnliche Persönlichkeitsmerkmale, er ist aber nicht Autist, er kann daran arbeiten. Autist:innen könnten das nicht, weil die müssten ihr Hirn rausnehmen und ein anderes reintun, das können wir noch nicht.

Andreas Onea: Danke, Veronika, bitte.

Veronika: In der Arbeitsassistenz haben wir viel mit Menschen zu tun, wo man sich vielleicht denkt, die sind im Autismusspektrum, aber haben noch keine Diagnose. Die Diagnose ist teuer, es gibt lange Wartezeit. Wie geht man damit um?

Werner Holmes-Ulrich: Ich bin Fan einer guten Diagnostik. Es gibt viele Spezialist:innen, die haben keine Ahnung davon, es wird nämlich nicht gelehrt. Wenn ich denke, das ist eine autistische Person und es kommt keine Diagnose, dann kann ich sagen: Ich wende hilfreiche Dinge an, ich schaffe klare Strukturen, schaue, dass ich eine einfachere Sprache spreche. Ich habe oft Autist:innen mir gegenüber sitzen, die im IQ über mir sind. Das macht demütig und dankbar, dass sie mit einem reden. Aber bei der Struktur, ich schaue, dass ich immer den gleichen Raum und ein ähnliches Setting habe, ich rede nicht zu laut, wenn es für die Person schwierig ist. ADHS und Autismus sind Geschwister, zu 70 Prozent gibt es Co-Diagnosen. Und für ADHS ist es

so, eine klare Struktur, Verringerung der schwierigen Rahmenbedingungen, Geräusche von draußen, flackerndes Licht, das muss man alles wegtun. Ich finde heraus, was die Person gerne mag, damit sie sich wohl fühlt. Ich schau, ob sie sich gut selbst strukturieren kann. Dann schauen wir, ob wir mit technischen Hilfsmitteln Lösungen finden können.

Gestern hörten wir von Simon Mitterbauer, kleine Schritte gehen. Und immer benötigt man einfach mehr Zeit. Und wenn ich die Stunde nicht verlängern kann, weil es physisch nicht geht, kann ich den Inhalt verringern, dadurch kann ich nur ein bis zwei Dinge lösen, aber die kann ich gut lösen. Beantwortet es ein bisschen? Danke.

Andreas Onea: Herzlichen Dank für die Frage, ich halte weiter Ausschau – ja, da ist eine Frage, die ziehen wir natürlich vor. Wir haben das Wettrennen der Mikros.

Sprecher*in: Was ist der Unterschied zwischen neurodivers und neurodivergent?

Werner Holmes-Ulrich: Ich bin ein Fan von einer affirmativen, neurodiversen Gesellschaft. Ich war bei einer Konferenz in Irland, eine europäische Autismuskonferenz. Es ging um die Neurodiversität. Und schlussendlich – wir machen es, damit wir Leute kategorisieren können: Der ist Autist. Der hat ADHS und so weiter. Und dann ist oft die Diagnose zuerst da. Und der Mensch dahinter wird nicht gesehen. Neurodiversität, Neurodivergenz, das heißt, der darf sein. Und das bringt Probleme mit sich. Aber hast du keine Probleme? Machst du keine Probleme? Bist du manchmal ein Problem für andere? Ich habe zwei Töchter, die würden sagen, ich mache auch Fehler in der Erziehung. Sie reden sogar noch mit mir. Wenn man das wahrnehmen kann, wir sind weit weg davon, und ich habe noch nie einen neurotypischen Menschen getroffen, wahrscheinlich würde ich diese Menschen fad finden. Ich habe immer nur besondere Menschen getroffen.

Andreas Onea: Und Einzigartige, davon gibt es Gottseidank ganz viele. Ich habe nun eine Frage: Ich verfolge das Thema medial mit Frust und Wut auch, wenn offensichtlich wissenschaftlich und medizinisch klar dargestellt wird: Autismus hat man oder nicht. Und man stellt Zusammenhänge dar: Und man hat einmal was genommen, und plötzlich hatte man Autismus. Wie kann man Menschen, die das glauben wollen oder versuchen zu glauben oder es anderen aufzudrücken – wie kann man es ihnen erklären, dass es so nicht ist.

Werner Holmes-Ulrich: Wir stimmen darüber überein, dass wir nicht übereinstimmen, einigen kann man nicht zuhören. Wir haben gehört, Geschichten sind gut:

Ein Mann kommt zum Arzt und sagt: Ich bin tot. Der Arzt sagt, nein, Sie atmen. Er sagt, ich bin tot. Dann geht er zu zwei, drei Psychiatern, dann findet er den berühmtesten Psychiater der Erde. Er sagt, ich bin tot. Der sagt, aha, spannend. Er fragt ihn durch. Aber der ist immer noch überzeugt. Er sagt, ich habe ein wissenschaftliches Buch, Stand 2025, aktuelle wissenschaftliche Forschung. Da steht, Seite 2.747: Tote bluten nicht. Glauben Sie, es ist medizinisch Up to Date? Ja. Und wenn Sie es sagen, Herr Doktor, dann wird es so sein, der Doktor sagt, super, nimmt seinen Arm, er holt seine Spritze und sticht mehrfach rein. Das Blut spritzt. Und der Patient sagt: Wahnsinn, Tote bluten doch. (Gelächter)

Der Gesundheitsminister aus Amerika fällt mir da ein, manchmal kann man mit Wissenschaft tun, was man will, die Leute glauben, was sie wollen. Das lasse ich so stehen.

Andreas Onea: Das verstehe ich, aber /

Werner Holmes-Ulrich: Das ist schlimm! Aber wissenschaftlich ist es eindeutig, heute könnte man es in der Röhre schon feststellen, dass wer Autist ist. Aber es kostet noch mehr als eine tolle Diagnose, und man sagt, es ist ein Modetrend, früher hatten alle ADHS. Heute sind alle Autist:innen, sie wollen es sein und sie wollen anerkannt sein.

Ich würde es den Menschen einfach einmal abnehmen. Und wenn es ein Modetrend ist, muss man sagen, nein, aber die Wissenschaft hat gerade auch ein Auge darauf, weil viele Wissenschaftler:innen und Ärzt:innen sind Autist:innen. Es gibt eine Plattform, Autistic Doctors International, da sind 1.300 Ärzte drauf. In Europa. Das heißt, deswegen ist das auch jetzt, es wird mehr erforscht, auch im positiven Sinn, in den Medien wird es manchmal klein gemacht. Wenn wer meint, es ist anders, nicht überzeugen.

Andreas Onea: Nicht bluten lassen, nicht stechen. Wir haben Zeit für eine Frage, ich sehe noch eine zweite Hand.

Werner Holmes-Ulrich: Ich bin noch da und beim Kaffee ansprechbar. Ich freue mich immer, wenn man mit mir redet, ich mag euch.

Sprecher*in: Vorher wurde es gesagt: Wo sehen Sie die Zusammenhänge zwischen Autismus und ADS oder AHDS, es ist oft beides in der Diagnose. Früher war es ausgeschlossen.

Werner Holmes-Ulrich: Früher war es ein Ausschlussgrund. Heute sind es Geschwister. Man hat oft beide Diagnosen. Ein AHDSler ist oft abgelenkt, braucht eine gute Struktur, klare Angaben sind wichtig – wie beim Autismus auch. ADHS kann ich medizinisch unterstützen, dass es schwächer wird und die Konzentrationsfähigkeit sich erhöht, das kann man durch gute Medikamente unterstützen, da brauche ich eine medizinische Abklärung und nicht Ärzte, die schauen und einfach sagen, passt schon. Gute Ärzte finden und dann kann man sagen, ich kann Autismus jetzt nicht wegbringen durch ein Medikament, aber die Schwäche in der Konzentration oder die Konzentration stärken durch ein Medikament, das hilft dem Autisten auch, der sich oft in der Konzentration schwer tut. Wenn das zweite Problem weniger wird, ist der Autismus auch leichter zu handeln in der Gesellschaft, die so anders ist.

Andreas Onea: Hinten ist die letzte Frage, die wir annehmen können, dann haben wir das Angebot des Kaffees.

Sprecher*in: Gestern haben wir nett geplaudert, du hast 50 GdB angesprochen. Wir haben hier viel Arbeitsassistenz, es wird unterschiedlich eingeschätzt. Ich hätte gerne eine Zusammenfassung der Empfehlungen. Warum empfiehlst du, Autismus braucht das?

Werner Holmes-Ulrich: GdB ist eine Chance der Enthinderung, um einen Nachteilsausgleich zu bekommen, die Firma stellt mich nur mit finanzieller Unterstützung an, es gibt viele Ärzte, die haben keinen Tau, einige haben Tau, man kann studieren, ohne Autismus als Pflichtveranstaltung zu haben. Daher sage ich, gehen Sie als Arbeitsassistenz zu so einem Termin bitte mit, schicken Sie nicht die Eltern, die nimmt man nicht ernst. Sie als Fachperson mit Kompetenz, da steht es drauf, dass Sie eine Fachperson sind, es ist keine Frage der Intelligenz, das machen Sie klar. Sie sagen, die Probleme sind im Stress, ich hatte einen, der ist sehr intelligent, nach 12 Monaten im Burnout, mit einer 70-Wochenstunde machte man den kaputt, er wurde auf 30 Prozent eingeschätzt. Ich sage, wenn der Stress zu groß wird, sitzt er zu Hause im Zimmer und heult, die Straßenbahnfahrt wird ihm zum Horror. Wir haben Gottseidank viele, die zuhören und die sagten, 50 haben Sie sicher. Gehen Sie also mit, ich frage immer den Klienten, ob das in Ordnung ist, ich erkläre, warum und ich sage, die Gesellschaft ist nicht perfekt, daher hat man ein Enthinderungswerkzeug geschaffen, das sagt viel über die Gesellschaft und weniger über dich aus.

Andreas Onea: Super Zugang, Werner Holmes-Ulrich vielen Dank noch einmal.
(Beifall)

Werner Holmes-Ulrich: Ich muss mich korrigieren, Werner Holmes-Ulrich.

Visualisierung 3

Petra Plicka

Andreas Onea: Jetzt habe ich es, das nächste Mal weiß ich es und lerne dazu, wir freuen uns auf Petra Plicka, sie steht schon bereit. Bitte.

Petra Plicka: Ich habe gehört, man soll mit dem Ende beginnen, das tu ich: Wir haben erfahren, alles, was für Menschen im Autismusspektrum gut ist, ist für alle gut. Wenn es so wäre, würden nicht alle aufspringen und auf die Toilette gehen. Wir hätten schon gerne vor einer Stunde eine Pause gehabt.

Ich gehe zurück in der Präsentation. Um 9:00 Uhr hat es mit Sigrid Alvin begonnen, es geht um Menschen mit Doppeldiagnosen und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen – sie hat uns ihre Geschichte erzählt, wie sie Medizin studierte, wie sie zum Thema Behinderung gelangte, mit der Station am Rosenhügel in der Behindertenpsychiatrie. Organische Gründe sind oft Thema bei diesen Auffälligkeiten. Die Doppeldiagnose ist gut zu stellen und man muss sie gut begleiten. 2025 ist die Versorgung nicht mehr so gut in dem Bereich, wie sie einmal war. Ich warte kurz. Gut. Ja, um was geht es? Dass es eine psychische Erkrankung ist und eine kognitive Beeinträchtigung ist da. Das ist nicht immer, es ist gleichgesetzt mit einer Intelligenzminderung. Bei Doppeldiagnose geht es darum, dass es bei der Intelligenzminderung um eine dauerhafte Veränderung im Gehirn geht, wenn man sich mit den Symptomen näher befassen will: Orphanet.

Es ist wichtig, die Diagnose zu stellen, die bunten Maxerln sind Menschen, die psychisch oder psychiatrisch auffällig sind, um die geht es heute. Man muss feststellen, wie das kognitive Niveau ist. Wenn man das nicht tut, sind die Menschen oft überfordert. Das tut man mit der 3-K-Regel, kurz, klar, Klappe halten, kurze klare Fragen stellen, kurze Sätze, kurze Fragen, dann Klappe halten.

Danach schätzt man ein, ist das Verhalten in der Erkrankung typisch? Wenn ja, muss man eigentlich nichts tun, wenn es nicht typisch ist für dieses kognitive Niveau, dann kann es sich um eine psychiatrische Erkrankung handeln, dann ist die Gefahr des

Zurückfallens in einen anderen Entwicklungsstand der Person. In Zusammenfassung, wenn es – das Verhalten – nicht typisch ist für das kognitive Niveau, dann muss man was tun. Rechts unten ist eine Person mit schwarzen Wolken am Kopf, das kann schwerwiegende Folgen haben – bis zur Demenz.

Intelligenzminderung, Autismusspektrumstörung und das hirnorganische Psychosyndrom sind hier also Thema. Das ist meist bei der Geburt oder es ist genetisch bedingt, dass Gehirnfunktionen so sind, im Gegensatz zu Menschen, die keine solche Diagnose haben.

Und dann erzählte sie, es ist immer öfter – Menschen kommen mit einem gesunden Gehirn zur Welt und durch einen Suizidversuch wird das Gehirn geschädigt.

Den ICD-10 hat sie mitgebracht, damit man schauen kann, wie intelligent oder intelligenzgemindert jemand ist. Intelligenz ist der Trainingszustand des Gehirns. Wenn man jetzt, wenn Sie in der Praxis mit Personen über 25 zu tun haben, könnten Sie schauen, auf welchem Altersniveau die Person ist und je nachdem spricht man von einer geringen, mittelmäßigen oder hohen Intelligenzminderung. Die Einschätzung noch einmal wiederholt, das ist wichtig, weil wenn man das nicht erkennt und die Person sich nicht dem Niveau entsprechend verhält, führt es zur Regression, dann ist die Doppeldiagnose da und der Doppelzustand.

Wir müssen genau hinsehen und uns die Zeit nehmen.

In der Zusammenfassung: Man muss früh diagnostizieren, sie wies immer wieder darauf hin, in frühem Kindesalter, auch wenn die Eltern keine Freude damit haben, einem blinden Menschen sage ich nicht, sieh gefälligst. Wenn ein Kind eine Störung im Gehirn hat, kann es nicht was tun, was es nicht kann. Frühe Diagnose, die Förderung, dafür braucht man Zeit und die Beziehungsarbeit und das Personal und die Möglichkeiten.

Am Ende war die Frage aus dem Publikum, die fasste ich auf, es schien spannend, ob Drogen und Psychopharmaka ein Problem sind. Ja, leider schon, die Kombination aus Alkohol und Marihuana und anderen Drogen, auch Wettkämpfe unter Jugendlichen, wer kranker ist. Es ist viel zu tun, der Zustand zur Psychiatrie, da ist viel zu tun.

Es war 10:00 Uhr, wir nähern uns auf einen anderen Planeten, Menschen im Autismusspektrum sind Menschen wie du und ich, aber ganz anders, ganz bunt. Wenn man nach Österreich kommt, sagt man einmal Du, einmal Sie, wenn man hoch oben

ist, sagt man Du, unten wieder Sie, so fühlt es sich für Autist:innen an. Es geht um sensorischen Reiz, der oft zu stark scheint, Filter muss man setzen, keine Berührungen. Eine Person im Autismusspektrum ist wie eine Fledermaus, der man sozusagen die Ultraschallerkennungsmöglichkeit weggenommen hat. Autist:in ist man, das kann man nicht heilen. Es gibt keine Medikamente, man hat es nicht erworben, weil man was Falsches geschluckt hat.

Am Ende, oben links ist die neurotypische Welt, das sind Menschen, die nicht in der neurodivergenten Welt unterwegs sind. Autist:innen brauchen die Einschätzung des Grades der Behinderung, weil es für die Enthinderung wichtig ist. Förderungen sind wichtig, die Firmen können sie erhalten, die Einschätzung des GdB ist daher wichtig. Wir hörten, Autismus ist populär, die Menschen sind es nicht. Orange ist zu sehen, was Dinge sind, die wir tun können, es ist einfach ein anderer Planet, Autist:innen sind nicht in unserer und wir nicht in ihrer Welt. Sind Autist:innen unter sich, dann ist alles in Ordnung. Man muss lernen, miteinander umzugehen. Achtung mit Sprachbildern, die werden oft wörtlich genommen, ich habe das „Aufgabeln“ herausgegriffen. Sonst noch: „Alles in Butter“, „ich könnte in die Luft gehen“. Das wird lustig, aber für Autist:innen schwer zu verstehen.

Die Zusammenhänge sind für Autist:innen schwierig, wir sagen: Konferenz. Autist:innen sagen: Hier ist ein Tisch, sie konzentrieren sich auf eine Sache. Und woran es oft fehlt, ist die Impulskontrolle, da helfen kleine Schritte und Anleitungen. Wir hörten von dem Mitarbeiter, der sehr überfordert war, auch wenn er sehr intelligent ist und super Lösungen machen könnte, man lehrte ihm, Schritt für Schritt zu gehen, dann konnte er erst sein Potential entwickeln.

Das Foto – Sie erinnern sich – was ist der Unterschied zwischen motiviert und nicht motiviert? Das sieht man nicht. Unterstützung ist, zu helfen, dass man den Autist:innen sagt, versuche es mindestens mit Worten, wenn die Mimik das nicht kann. Das Stressmodell, ich habe einen Eisberg gezeichnet, für Autist:innen und für uns alle: Man sieht nicht, was darunter liegt. Deswegen ist es für uns oft so, dass wir nicht erkennen, wenn eine Person unter Stress steht, für uns Nichtautist:innen. Und am Ende, was wir für Autist:innen tun ist für uns alle gut.

Und ein Zitat: Sich positiv einlassen auf Andersartigkeit wird Ihren Horizont wunderbar erweitern, Autist:innen sind eine Bereicherung unserer Gesellschaft. Das ist das Zitat aus den Folien. Danke. (Beifall)

Andreas Onea: Herzlichen Dank, Petra Plicka, mir gefällt das wirklich sehr, damit darf ich euch auch in die Kaffeepause verabschieden und auf den Büchertisch aufmerksam machen. Es gibt Literatur und Bücher, die schon angesprochen wurden, mit den Themen, die wir heute und gestern behandelten. Von mir rechts wird der Kaffeeraum gleich geöffnet. Ab 11:45 geht es mit Gen Z weiter, das ist ein spannendes Thema, wir freuen uns sehr darauf. Sie können nun eine Minute früher in die Pause gehen. Auch zu Hause, entspannen Sie sich und holen sich Kaffee. Bis später.

Kaffeepause 11:14 bis 11:45 Uhr

(Gong)

Andreas Onea: Pünktlich sind wir aus der Pause zurück, hoffentlich gut gestärkt und genährt und koffeinisiert.

Ich wurde gebeten, dass wir Gymnastik machen, das hätte ich gerne gemacht und habe ein Programm vorbereitet. Ich will den Experten hier aber nicht die Zeit stehlen, daher haben wir die Pausen so, dass wir nicht zu intensiv sitzen. Wer Gymnastik machen möchte, gerne in der Mittagspause, dann machen wir Kniebeugen und so weiter.

Gen Z: Zwischen TikTok und Teamwork – was Unternehmen jetzt verstehen müssen

Florian Niederseer, factor-D Diversity Consulting GmbH

Andreas Onea: Wir wollen uns einem Thema widmen, das spannend ist, das uns und mich beschäftigt. Es ist spannend. Zwischen den Generationen merkt man immer mehr, dass die Kolleginnen und Kollegen aus der Gen Z in den Arbeitsmarkt kommen. Wir wollen sehen, was zwischen TikTok und Teamwork liegt. Wir freuen uns auf Florian Niederseer, factor-D – Diversity Consulting GmbH, Experte für Inklusion und mit der Perspektive der Gen Z ist er vertraut, herzlichen Applaus, Florian Niederseer, herzlich willkommen. (Beifall)

Florian Niederseer: Vielen, herzlichen Dank, es freut mich, heute hier sein zu dürfen und nach der Pause zu sprechen, weil mit vollem Magen geht es gleich leichter. Gen Z – das hört man viel in den Medien. Das wirft Fragen auf für die Generationen: Sind das meine Vorbilder, fragen wir uns als Kinder? Da wird es spannend, Gen Z ist wie eine Schatzkiste, wo vieles drinnen sein kann, das man gerne hat, wo man merkt, das kann ich brauchen, man findet aber auch Sachen, die man weniger braucht, in dieser

sogenannten Schatzkiste. In die schauen wir jetzt rein und überlegen, was ist in der Gen-Z-Schatzkiste drinnen?

Andreas Onea hat mich vorgestellt, Florian Niederseer, gerne auch einfach Florian oder Flo beim Workshop. Ich bin im Diversity Consulting tätig, ich bin Sozialhistoriker und ich bin in der queeren Community, die am Land aufgebaut wird. Und außerdem komme ich aus dem Salzburger Land, wenn ich in Dialekt falle, Entschuldigung, hoffentlich versteht ihr mich trotzdem.

Und gleichzeitig bin ich Teil der Gen Z, ich bin 27 Jahre alt und ein Teil davon. Es war für mich ein langer und spannender Werdegang. Was sind wir als Gen Z? Was macht uns am Ende des Tages aus? Woran wird man sich an uns erinnern, später, wenn Generation Alpha und das, was danach kommt, die Priorität sein wird?

Wir haben vier Hauptsäulen, ein Blick ist der Arbeitsplatz, wo die meisten in der Generation sich wiederfinden werden, wo man ein Teil eines Netzwerkes von unterschiedlichen Generationen ist. Und ein Blick in Mythen beziehungsweise Realitäten in Bezug auf Gen Z, man hört vieles, denkt vieles. Am Ende des Tages ist es ein kleiner Hauch der Wahrheit, den man sieht. Das wollen wir genauer ansehen. Und dann ist der Fokus in der Schatzkiste: Die Stärken, was Gen Z großartig und einzigartig macht. Wie kann man die Generation damit empoweren? Viele junge Leute, wir finden uns gerade in unsicheren Zeiten wieder. Das schlägt sich auf die Jobchancen nieder. Dahingehend ist das Identifizieren, das Finden der Stärken, das Aufzeigen, was empoweriert gehört, wichtig.

Und dann schauen, wie man intergenerational Arbeitsplätze finden kann und wie kann man Gen Z nicht als Vakuum wahrnehmen, sondern als eine gute Zusammenarbeit?

Das sind die Leitfragen: Was sind Mythen? Was ist der Realität entsprechend? Man hat schon viel über Gen Z gelesen. Was ist mein Bild davon eigentlich? Was denke ich, wenn ich Gen Z höre? Was kommt gleich in den Kopf – vom Bauch?

Was sind die guten Dinge, die ich von der jungen Generation höre, wo ich denke, das könnte eigentlich ganz gut sein? Und das im Kopf behalten, und der Gedanke, wie unterschiedliche Generationen zusammenhalten können, weil Gen Z ist ein Teil von einem Größeren.

Und dabei möchte ich euch immer im Kopf behalten, dass wir als Generationskuddelmuddel letztendlich zusammenarbeiten müssen und uns verstehen müssen, damit man sich im Grunde genommen austauschen kann.

Ein Einblick auf Gen Z: Wer sind wir? Das sind vom Alter die Generation, die zwischen 1997 und 2012 auf die Welt kamen, ich bin mit 27 schon beim alten Eisen. Aber das Spektrum ist breit. Die Leute, die schon im Berufsfeld angekommen sind, die gehören zum Teil dazu und es sind auch junge Leute, die gerade erst herausfinden, wie und wo sie sein möchten, jetzt und auch in der Zukunft, mit der Unsicherheit. Und es kommt auch das Thema Sicherheit. Gen Z ist die erste Generation, die man als Digital Natives (?) bezeichnen kann, die kennen die Zeit ohne Internet nicht. Ich falle nicht in Panik, wenn das Internet ausfällt. Für uns ist es das Verbundensein mit Leuten auf der ganzen Welt und in der eigenen Umgebung. Unser Gedanke ist, was da in dem Land 1000e Kilometer weit weg passiert, ist ebenso nah wie die Sachen, die im Dorf ums Eck passieren, weil wir verbunden mit Menschen und Thematiken sind.

Ebenso heißt es oft, Gen Z macht zu viel oder gar nichts. Die Wahrheit ist normalerweise irgendwo dazwischen. Schlussendlich sieht man in neuen Medien, Gen Z kann sehr effektiv sein, wenn es um Regierungen stürzen geht, wie jetzt in Nepal. Oder auch das andere Extrem, Menschen zum Pudding mit Gabel essen im Stadtpark einzuladen und Menschen zusammenzubringen. Gen Z ist aktiv, was Extreme angeht, mit einem großen Fokus auf den Zusammenhang. Trotz Distanz. Und Zusammenhang mit starken Werken, weil es ist eine Generation, die herausgewachsen ist, formative Schritte in der Schule und in der Lehre und in der Ausbildung hatte man. Es gab das distanzierte Pausieren, daher nehmen wir den Zusammenhanggedanken sehr wahr. Der Wertekompass bei Gen Z ist stark auf Nachhaltigkeit und Inklusion. Das spiegelt sich privat wider und wird in die Arbeit genommen. Wir finden da viele Generationen am Arbeitsplatz, Gen Z ist wichtig, im Auge zu behalten, nicht nur im Vakuum zu sehen, sondern die Generation als Teil des Ganzen sehen.

Man kennt das: Ach, Gen Z und die Boomer-Generation tun sich schwer, wegen technischer Hürden. Ich sage, ja, aber wenn man es schafft, Kommunikation effektiv umzusetzen, kann man stärken. Es gibt unterschiedliche Brücken und Know-how – das kann wertvoller sein, denn je für Teams, für Firmen, Communities und Vereine. Was weitere Generationen mitbringen, das hilft Gen Z und anderen. Jetzt ist Gen Z in der Startposition für das, was noch kommt.

Das war vor nicht zu langer Zeit – da waren es die Millennials, jeder Artikel hatte das Wort „Millennials“ im Text, als ich ein Kind war, die sind schuld an der Weltwirtschaftskrise.

Aber die Wahrheit ist zwischen Mythos und Realität.

Letztes Mal habe ich drei kleine Pflaster mitgenommen, die will ich gemeinsam abreißen, weil es gibt Gedankenbilder, die man zur jungen Generation hat, die sich verstärken, am Stammtisch oder am Mittagstisch bei der Arbeit: Ach, der neue Lehrling, der ist immer am Handy, was wird mit dem einmal?

Die Generation ist immer am Handy, aber in den Jahren hat sich viel in der Digitalisierung in der Arbeit getan. Gestern hatte ich einen Workshop mit Mechanikern, die sprachen davon, dass Digitalisierung angekommen ist, man schaut am Handy, was Aufträge sind und so weiter. Das schaut lustig aus, wenn Mechaniker auf das Handy schauen und sagen, aha, okay. Und ich denke, aha, und die machen mein Auto dann. Das Handy hat sich dahingehend gewandelt, es ist mehr als nur Katzenvideos und schöne Dinge – Gen Z verwendet das Handy als Tool zur Weiterbildung, Social Media, Insta, TikTok und Co, es ist auch zum Schaffen von Wissen und Verständnis. Und es ist gleichzeitig ein Tool, wenn es darum geht, die Arbeit zu erfüllen, so schnell, wie wir dem Arbeits- und Wirtschaftswachstum nachkommen wollen, so wollen wir digital besser und flinker sein und die Effizienz durch das Handy gut nutzen können. Ich erinnere mich, als Social-Media-Beauftragter war ich bei einer Firma, die meisten verwenden Social Media durch das Handy. Der Chef sagte, Flo, ich sehe dich die ganze Zeit am Handy. Ich denke: Das ist doch mein Job. Verständnis ist wichtig dabei auch.

Und auch wenn es Hürden gibt, am Ende des Tages ist es klar und leicht, mit dem richtigen Austausch dafür zu sorgen, dass Dinge wie das Handy oder der Laptop und das, was in der Zukunft kommt, die junge Generation verwendet das flink und aktiv und vielfältig. Wir müssen überlegen: Wie kann man es in andere Bereiche mitnehmen und umsetzen? Das heißt nicht, dass alle am Handy sitzen sollen. Aber wie kann man Systeme neu überdenken und flexibel überdenken und leichter zugänglich überdenken? Weil das Handy ist in vieler Hinsicht bezüglich Zugänglichkeit das Tool, weder Stehtisch, den man ansehen muss, die richtige Maus, der richtige Arbeitsplatz, da hat ein Handy einen Platz, es ist schnell und flexibel dabei.

Und das nächste Pflaster ist das Thema, die springen dauern von Job zu Job, einen Gen Z hast du vielleicht ein paar Monate und dann ist er schon weiter. Njein, sage ich, Gen Z geht mit einem starken Wertekompass in die Arbeit, für die ist Arbeit etwas, das viel mit Sinnhaftigkeit zu tun hat. Das ist ein großer Fokus, dass man sagt, hey, ich will bei einem Arbeitgeber sein, da ist meine Zukunft, ich will bei einem Arbeitgeber sein, wo ich merke, hey, wir wuchsen auf mit dem Gedanken von Diversität und Inklusion und damit, dass wir eigentlich alle gemeinsam an einem Strang ziehen wollen. Man merkt in eingefahrenen Firmen: Hä, das ist noch nicht angekommen. Da ist Gen Z schnell und konsequent und sagt, diese Werte der Firma sind nicht vertretbar, auch wenn der Job Spaß macht, aber wenn man sich mit den Werten nicht wohlfühlt, überlegt man: Was kann ich noch tun? Was ist noch möglich? Gen Z ist die Generation, die den Blick in viele Richtungen hat, die da und dort einen Nebenjob haben. Da das und hier das. Die Generation sorgt dafür, dass sie sich schnell breites Wissen aneignet, damit wissen sie: Wo ich jetzt bin, das taugt mir nicht, ich denke, hier gibt es auch was, da geht es auch. Man ist nicht im Job gefangen. Der Wertekompass ist da und die Kompetenz auch, und der Blick auf das Wachstum für die neuen Möglichkeiten wird groß gesehen. Die Perspektive, wie Gen Z Arbeit wahrnimmt oder den Status quo davon, das ist von Grund auf verschieden zu den vorhergehenden Generationen. Es ging durch Krisen – aber Gen Z ist aufgewachsen im Grunde genommen von Klimakrisen, Wirtschaftskrisen und natürlich auch mit politischen Lagen, wo man nicht weiß: Wo? Wie? Was? Wie sieht meine Zukunft aus? Wie sieht sie in fünf Jahren aus? Man ist nicht sicher, aus der Unsicherheit hat Gen Z für sich eine Fähigkeit entwickelt, dass man sich schnell adaptiert und schnell sagt: Weißt was, wenn das hier nicht passt, ich finde einen Weg, der besser passt. Für Gen Z ist die Frage ist der Status quo valide?

Nur wenn jemand einen schönen Titel hat, heißt es nicht, dass der der Allerbeste ist, dem man 1.000-mal zuhören sollte. Respekt ist da, wenn sie überlegt ist, durch die Unsicherheit und das Adaptieren, hat Gen Z den Blick darauf, dass sie sagen: Hey, so wurde es immer gemacht, schön, aber wie geht es vielleicht auch anders? Denn Gen Z und – aber auch die Millennials davor – sie wurden beruflich sozusagen belogen, dass sie in die Schule gehen und ihnen wurde gesagt: Du machst eine gute Ausbildung, kein Problem, du gehst auf die Uni nachher, super, du musst dir keine Sorgen machen. Du wirst sicher einen guten Job haben.

Die Realität sieht aber anders aus, Ausbildung und Uni sind hilfreich, aber mittlerweile im momentanen Arbeitsmarkt ist die Sicherheit, die versprochen wurde, nicht gegeben. Da überlegt sich Gen Z auch, was kann ich tun, wenn ich nicht irgendwo hinten liegenbleiben will letztendlich.

Und das Thema, die verlangen ja so viel, sie können nichts und verlangen so viel. Man schaut die Preise an, die sich verändert haben und die wirtschaftliche Lage, die Löhne gehen deutlich weniger hoch als die Preise, das ist ein kurzer Snapshot von 2019 her und letztendlich auf die Kaufkraft, was die Löhne angeht. Wir denken: Passt, die Generation vor uns hat weniger Geld bekommen, konnten sich aber mehr leisten, früher ging das leicht, sich zum Beispiel ein Haus holen, man spart ein bisschen und es passt schon. Du kannst leicht eine Familie starten. Entschuldigung, aber von der Statistik her, es ist nicht mehr so einfach wie vor 40, 50 Jahren. Das ist ein Plain Field, auch in der Hinsicht, was sich Menschen leisten können. Ich denke: Hey, wie kann ich dafür sorgen, dass ich mir eine Zukunft zusammenbasteln kann und nicht nur von Paycheck zu Paycheck?

Da ist die Frage: Ist das System, in dem wir sind, eines, das nachhaltig ist oder am Ende des Tages etwas, das schwerer und schwerer wird für die kommenden Generationen? Hier will Gen Z anpacken und sagen: Stopp, was können wir anders machen? Was können wir als Gesellschaft neu denken, dass Gen Z und die zukünftigen Generationen es leichter haben?

Die Stärken strahlen von Gen Z in unterschiedlichen Formen aus. Kann man darauf zählen? Digitaler Wissensvorteil ist immens, man schaut neue Technologien an und man kommt rein, aber wenn man mit dem komplett aufwächst und mit der Perspektive, dass man weiß, so sah es vorher aus – und nachher ist ein Wissenspool da, ein Verständnis dafür zu haben, wie man Digitalisierung jetzt und in Zukunft gut verstehen kann.

Generation Alpha ist ganz weit vom Analogen weg. Gen Z hat noch die Perspektive, dass sie weiß, wie es mit dem Digitalen umzugehen ist. Sie wissen, wie es vorher aussah. Sie können sich leichter reinversetzen, wie es vor der Zeit des PC und des Internets war. Gen Z sollte man als Innovationskraft wahrnehmen, sie wollen etwas mit ihrem Stärkekompass bewirken und ändern, das am Arbeitsplatz und in den Köpfen der Leute, wenn man neue Ansätze sucht, wenn man denkt, es würde funktionieren, was könnte man besser machen, man sollte die Generation im Team haben und ihr

einen Platz am Tisch geben, auch wenn Ideen eines Tages noch nicht perfekt sind, man lernt dazu. Man tauscht sich aus, der Respekt, die leuchtenden Augen, das sucht die Generation. Als Gen Z ist Authentizität einer der größten Werte, authentisch sein, persönlich und in der Arbeit.

Wir können das spielen, was von uns erwartet wird, aber wie sind wir wirklich? Dabei hat die Generation eine hohe Anpassungsfähigkeit, zu den Dingen, die uns entgegengeworfen werden, viel Erwartung wird an uns geschickt, man wird unsicher. Dadurch, dass die Unsicherheit am Horizont ist, dadurch schaut Gen Z, dass sie ihre eigenen Wege findet, weitere Minijobs und Standbeine und Social Media, die man sich aufbaut, da weiß man: Ich habe hier eine Jobmöglichkeit und hier noch ein Standbein, um Sicherheit aufzubauen. Das ist ein Pool an Ressourcen und Wissen und Perspektiven. Der Wunsch nach Sinn und Balance ist das, was Gen Z ausmacht, der Status quo wird hinterfragt. Was erwarten wir vom Leben, von der Arbeit, davon, wie die Work-Live-Balance aussehen sollte? Man will die Arbeit genießen können, das machen, worauf man sich freut und gleichzeitig sagen können: Ich bin ich, und ich kann mich selbst entfalten lassen. Und weil letztendlich Werte und Arbeit eng verschmolzen sind, das ist wichtig. Und wir wissen, ich kann das und das und das von da und da und da über dieses und dieses und dieses Gerät machen – warum muss ich mit einem Gerät an einen Platz gebunden sein? Es gibt den Drang zum Home Office, um zu hinterfragen, wie wichtig es ist, um in festen Arbeitsstrukturen zu sein, die wir kennen, die sind letztendlich das, wo wir ansehen wollen, wie man das Ganze so umformen kann, dass die Generationen gut zusammenkommen, dass sie letztendlich sich selbst gegenseitig ergänzen.

Und ich möchte auch für euch im Kopf behalten: Wenn ihr Babyboomers, Generation X, Gen Z und Millennials anseht, es gibt viele Reibungspunkte. An Vielem unterscheiden sie sich, da ergänzen sie sich aber auch und machen einander aus. Die Generationen am Arbeitsplatz, die Kolleginnen und Kollegen, die man da trifft, die sollten wir als Puzzleteile sehen, das könnte so oder so oder so aussehen. Am Ende des Tages passt es zusammen und lässt Raum für das, was noch kommen wird. Am Ende des Tages sind es die Teams, die zusammenarbeiten, die sich verändern, Menschen kommen dazu und gehen, und sie arbeiten mit anderen Menschen zusammen, denen geben sie letztendlich was mit. Wie schafft man es, darauf zu schauen, dass Gen Z Teil von dem Ganzen und gut sein kann, der sich wohlfühlt und geschätzt wird. Von meiner Erfahrung sage ich: Direkter intergenerationaler Austausch

ist ein Muss. Wenn man Arbeitsgruppen erfüllen muss, schaut, dass ihr alle Leute aus allen Generationen im Team habt. Seht nicht, wie eine Person eine andere wegen einem Passwort fertig macht. Man sollte die Probleme der anderen verstehen, verstehen, warum Konflikte im Raum sind und man muss überlegen, was die Brücken im Raum sind. Woher kommt welche Person? Hier ist mein Fokus auf individuelle Stärken, nicht im Grunde genommen auf das, was wir als Vorurteil wahrnehmen. Wir sind mehr als das, was unsere Generationen uns aufdrücken, es sind oft große Labels und Stereotype, große Dinge, die man über uns sagt. Es ist ein großer Kern Wahrheit drinnen, es gibt viele Gen Z, die nichts mit Technologie am Hut haben. Es gibt viele Boomers, kurz vor der Rente, die kennen sich mit dem PC besser aus als ich zum Beispiel. Wir haben große Bilder von Generationen im Kopf und wir haben einen Mikroorganismus, dazu zählen individuelle Seiten und Stärken der Menschen, darauf kann man eingehen und sagen: Hey, Learning. Leute kommen zur Firma dazu, lernen wir die kennen und laden wir die zum Tisch ein, und sagen wir, eure Meinung ist geschätzt, eure Perspektive haben wir gerne.

Das sind letztendlich Schlüssel, um dafür zu sorgen, dass die Zusammenarbeit gut läuft und die nächste Generation von den Teams am Arbeitsplatz sich wohlfühlen kann und weiß, es geht hier weiter.

Und hier ist der Fokus, dann die Offenheit, dass man sagt, ich will den Menschen was beibringen und was lernen. Es ist ein Austausch, ein Geben und Nehmen. Die jungen Leute, die in Teams kommen und was lernen wollen, sie freuen sich, wenn sie die Möglichkeit haben und wissen, ihre Perspektive ist geschätzt, dass sie was von der persönlichen Perspektive, mit der sie aufwachsen, dass es ein Nutzen ist. Inklusion am Arbeitsplatz startet, wenn Wertschätzung, Vertrauen und ein persönliches Wohlbefinden da sind. Und bei dem Austausch mit dem Fokus auf das Individuelle und der Offenheit zu lernen, schafft man im Grunde genommen auch, dass die Inklusion stattfindet.

Für eine Generation und die Generationen, die noch kommen. Und mit dem Blick in die Zukunft, will ich sagen: Gen Z ist am Ende des Tages nicht das Problem. Bei weitem nicht. Gen Z ist Teil der Lösung – aber auch hier ist wichtig: Ein Teil, wenn es darum geht, die Unternehmen, die Regierungen, Vereine, die Gesellschaft, wenn es darum geht, Herausforderungen anzugehen, da ist Gen Z ein Teil davon, wie alle anderen Generationen, die da sind. Die Frage ist natürlich, ob man der neuen jungen

Generation auch das Vertrauen schenkt und sagt: Hey, ihr könnt auch was tun. Letztendlich, schauen wir, wie wir es gemeinsam anpacken oder wie man sie weiter mit Stereotypen verteufelt und in eine Ecke drängen möchte, bis sie selbst sagen: Okay, wir schauen, wo wir bleiben. Ich sehe für mich eine positive Zukunft, wenn man schaut, wo die Generationen gerade sind, wohin sich Trends entwickeln, woher bestehende Generationen kommen, woher die Wertschätzung kommt, wo sie ist, dann können wir die Herausforderungen auch wahrnehmen und meistern letztendlich, weil, wie gesagt, entweder sieht man sich nächstes Mal, wenn eine Regierung gestürzt wird oder beim Pudding essen am Karlsplatz. Damit danke vielmals – und gibt es Fragen? (Beifall)

Andreas Onea: Herzlichen Dank, Florian, ich komme dazu und nehme die Hände für Fragen entgegen. Ich habe nämlich ganz viele. Aber ihr habt natürlich einmal Vorrang. Dann fange ich an: Wenn du unterwegs bist und versuchst, den intergenerationalen Austausch zu fördern, wo hast du das Gefühl sind die Früchte, wenn du eine Geschichte erzählst, dass irgendwo die Leuchten aufgehen und die Menschen sagen, aha, deswegen machen die das so, deswegen sind die so. Hast du da mal was schnell erzählt, dass es bei der anderen Generation auslöst: Jetzt verstehe ich das?

Florian Niederseer: Ja, eine Firma hat einen interessanten Zugang, wenn es um das Kreieren von Meetings geht, Teams und Co, ja, die gibt es, die Firma, die vom Team her sehr breit aufgestellt ist. Die sagen, wir machen es persönlicher, wir haben die Leute durch die Welt verteilt, wir joinen auf einem Minecraft-Server, da haben wir die Meetings, weil die Versicherungen sagen, wenn wir distanziert sind, und wenn wir interaktiver sind und spielhaft, dann sind wir trotzdem wirksamer, als wenn man nur den Zoom-Stream vor sich hat. Den älteren Leuten im Team konnte man das beibringen, wie man andere Softwaredinge (Name?) bedienen kann, statt auf den üblichen Server zu connecten. Es ist die Idee, neue Programme zu verwenden und den Austausch zu fördern und die Erfahrung haben, so kann man das mit dem und dem machen, dann gibt es Wissensaustausch für alle Generationen.

Andreas Onea: Er sprach von einer Software, (Name?) ich mache den Übersetzer. Microsoft Teams für cool und jung – meist verwendet man es für Spielserver, die man selbst aufsetzt und sich austauscht. So einen Server gibt es für alle möglichen Communities, die man aufbauen kann. Minecraft ist ein Spiel. Wer Kinder hat, weiß es – offenbar ist nicht mehr jedes Spiel in aller Munde, außer Roblox. Ich spiele die

Schnittstelle, ich bin 1992 geboren, bin am unteren Ende der Millennials, wir haben viele Gen Z in allen Arbeitsbereichen, auch im Sport und im ORF. Ich merke, wie ich mir schwer tue, aber es ist wichtig, offen zu sein und Verständnis zu haben. Ich hole aus, mein Vater ist 1971 geboren und kam mit 20 Jahren nach Österreich, er kannte hier nur: Arbeit, Arbeit, Arbeit.

Wenn man ihm erzählt hat, du musst sinnstiftend zur Gesellschaft beitragen, das war ihm egal, es war nur die Arbeit im Vordergrund. Wenn man ihm sagte, wohin er welche Möbel tragen muss, er hätte es gemacht. Bei meiner Generation geht das nicht mehr ganz. Bei Gen Z auf keinen Fall. Warum ist es so? Mein Vater hatte keine Alternative. Unsere Generationen hatten ein ganz anderes Fenster zur Welt, um zu verstehen, dass einige Dinge vielleicht sinnbefreit sind oder wir aus einem intrinsischen Trieb heraus Dinge tun wollen. Ich tu mir schon schwer, wenn man Kontakt zu Unternehmen herstellt und der Gap groß ist, dass Konfliktpotential auftreten kann, aber die Innovationskraft ist auf jeden Fall das Richtige. Wer hat Fragen? Wir haben einen Kenner der Gen Z.

Florian Niederseer: Eisbrecherin.

Sprecher*in: Dann halt ich. Ich stelle heute immer die erste Frage. Meine Frage an Sie: Sie haben es mit Leuten zu tun, mit Jugendassistenten. Ich habe Jugendliche zwischen 15 und 17, auch älter, aber hauptsächlich die. Die Jugendlichen kann ich da nicht einordnen, meinen Sohn schon, aber nicht die Jugendlichen.

Da gibt es andere Probleme. Haben Sie Erfahrung mit unserem Klientel? 15- bis 17-Jährige, ohne Schulabschluss mit SPF. Fließt das in Ihre Forschung ein?

Florian Niederseer: Wir haben Defizite, die werden wahrgenommen, und die Jugendgeneration, was können die anderes machen? Die Frage ist, was sind die Stärken der Generation?

Sprecher*in: Nein, ich wollte wissen, wie viel Fokus dieser Gruppe, die wir betreuen, in Ihre Forschung und Arbeit einfließt?

Florian Niederseer: Im Grunde genommen ca. ein Drittel, es ist, weil die Gen Z ist breit gefächert und sie ist in unterschiedlichen Lebensphasen. Von einigen, die sagen, ich habe meine Kinder dahingehend auch, und es gibt andere, die sehr jung sind und sich gerade erst finden, sie sind ein Drittel vom gesamten Bild meiner Einblicke.

Sprecher*in: Nachhaltigkeit, das ist für mein Klientel kein Grund. Das ist kein Thema. Und ich habe mir Dinge notiert, Kompetenz am Handy. Naja, ich bin als Gen X oft kompetenter und erkläre ihnen alles mögliche. Also, ja, ich habe keine Frage, es ist eine Feststellung.

Florian Niederseer: Das gibt es letztendlich auch, es gibt die großen Klassifizierungen, es gibt die ältere Generation, die den Jungen mehr über die Technik zeigen kann. Das gibt es auch. Man wächst nicht auf und weiß alles perfekt, es sind die Zugangspunkte letztendlich. Gen Z kämpft aktiv damit. Es ist zum Beispiel mit dem großen Exposure, mit den großen Dingen, wie man mit all diesen Dingen für sich mit Nachhaltigkeit umgeht und sich nicht im endlos langen Scrollen verliert. Das setzt sich in unseren Gehirnen fest und kann uns den Fokus rauben. Das Wissen der Generation, wie Sie natürlich mit unterschiedlichen Dingen umgehen beziehungsweise wie Nachhaltigkeit und eigene Werte im Fokus stehen – individuell natürlich und das ist stark vom Kontext abhängig.

Sprecher*in: Danke schön.

Andreas Onea: Es ist ein spannender Aspekt. Meine Frau ist 1994 geboren, ich 1992, sie verwendet die Technologie wie ich, aber wenn ich über Prozessoren und RAM mit ihr rede, sagt sie, es ist egal, es funktioniert. Darum geht's, wie die genauen Dinge zusammenspielen. Mich interessiert es, ihr ist es egal. Die Diskrepanz sieht man in den Generationen selbst. Es gibt ein Spektrum an Menschen, die sich gut auskennen und verstehen, andere interessiert das nicht. Es ist das Thema die Antriebslosigkeit, wenn es in Extreme geht. Was treibt mich an? Was ist meine intrinsische Motivation? – Wenn das nicht erfüllt ist und ich keinen Input erhalte, bin ich antriebslos, mache zu. Das merke ich, wenn ich in Schulen bin und mit Kindern spreche, ich rede über langfristige Planung, alles geht den Bach runter, alles ist hoffnungslos. Dahin kann es schnell kippen. Daher haben wir den Fokus auf das Positive. Was kann man beeinflussen? Meine Arbeit, das kann ich beeinflussen, dann gehe ich weg. Was in der Welt passiert, das kann ich nicht beeinflussen. Bei den einen löst es Handlungsfähigkeit aus, ich kann es beeinflussen, das tu ich. Bei einem anderen Teil löst es eine negative Perspektive und Blockade, fast Paralyse, aus. Man fühlt sich gelähmt, es kann in die eine oder in die andere Richtung ausschlagen. Mich fasziniert das Thema, ich will hier nicht reingrätschen. Wir nehmen weitere Fragen an.

Sprecher*in: Ich würde gerne wissen, warum die englische Sprache so in Ihren Vortrag einfließt, nicht bei Ihnen persönlich, aber warum viele Worte nicht mehr in der deutschen Bedeutung verwendet werden, sondern auf Englisch übernommen werden.

Florian Niederseer: In meinem persönlichen Austausch, im Approach – man merkt es eh – als Gen Z sind wir mit dem Internet und dem großen Austausch und der ganzen Welt aufgewachsen. Daher sind wir sehr aktiv im Englischen beim Austausch und beim Konsumieren von Inhalt. Englisch ist sozusagen als Zweitsprache, die mehr und mehr in die eigene Muttersprache einfließt. Es ist der Trend einfach auch, dass man für sich merkt, ah, dieses Wort gefällt mir von der Wirkung besser. Weil ich es öfter in dem Kontext wahrnahm als ein anderes Wort. Und diese Stärke ist, dass man multilingual konsumiert den Inhalt, und der Austausch geht mit mehr und mehr Leuten auf der Welt. Die eigene Sprachfärbung ist im Reden, und in der Präsentation, man nimmt das mehr und mehr wahr. Englisch wird nicht ganz statt Deutsch verwendet, das sehe ich weniger, aber eine sprachliche Verschmelzung ist der Trend, wenn der starke Konsum- und Benutzeraustausch präsent ist.

Andreas Onea: Ich bin in der Südstadt viel im Training, die Unterstufener kommen in die Garderoben: „Digger.“ – In Österreich heißt das „Oida“. Das Bundesdeutsche, die Videos, die werden auf Bundesdeutsch produziert und konsumiert, somit nimmt es im Sprachgebrauch Vollgas Zufahrt und wird aufgesogen von den Kindern.

Das führt zu Unverständnis, wir verstehen, dass es gut ist, wie wir reden.

Mich macht diese Art zu reden fertig, mein Sohn schaut auch die YouTube-Videos in Zukunft. Er wird sich mit Medien vollsaugen und er wird so reden. Wir erleben das in Österreich, das ist harmlos. In Rumänien sprechen die 60:40 Rumänisch:Englisch. Das ist grauenhaft. In anderen Sprachräumen ist es extremer als das, was wir hier haben. Unser Sprachraum ist 100 Millionen Menschen groß, bei kleinen Sprachräumen ist das meiste, was konsumiert wird von jungen Menschen nur noch Englisch. Man entwickelt Einverständnis mit Mühe. „Digger“ ist aber ganz schlimm. (Gelächter)

Florian Niederseer: Walla, das ist in Salzburg ganz oft, das sagen die in der Richtung. (Zwischenrufe)

Sprecher*in: Ich wollte dazu sagen, ich glaube, das hängt mit der Kolonialisierung zusammen, dass Englisch als Weltsprache kam, Social Media kommt aus dem

englischen Raum, das sagt das Wort: Snap Chat, Facebook. Viele Kinder schauen in Kleinkindjahren schon YouTube und lernen viele englische Wörter. Ich glaube, es ist positiv für Jugendliche, aber im Endeffekt hat es schon Hintergründe. Es ist Englisch eine Prestigesprache geworden, auf Grund der Kolonialisierung. Es fließt aber schon im Alltag ein bei den Jugendlichen.

Florian Niederseer: Absolut, ich würde sagen, das, was die sprachliche Entwicklung angeht, die Frage ist: Was konsumieren wir? Was konsumiert die Jugend? Sie sagten, Social Media, Status, da ist mehr Englisch, auch wenn andere Nationen dazukamen, allgemein ist mehr Englisch präsent, damit alle sich eher verstehen können, die drauf sind. Wenn man dafür sorgt, der deutschsprachige Inhalt würde extrem hochschießen. Oder man sagt, die jungen Leute konsumieren mehr deutschsprachige Inhalte, da würde man einen Umkehrschluss wahrnehmen, die Kinder würden mehr „Digga“ und „Oida“ und „alles knorke“ sagen, und die Dinge, die man jetzt hört.

Andreas Onea: Danke für den Input, gibt es noch eine Frage am Schluss? Wir haben noch eine Frage hier.

Sprecher*in: Wir haben gehört vorher, dass mit Einzug des Handys stark psychische Probleme stiegen. Ich versuche, viel analog zu machen, zu erleben und den Jugendlichen beizubringen, dass das schon was hatte, dass es nicht nur auf der flachen Ebene des Bildschirms erlebt werden muss. Wo schätzen Sie die Gefahr ein, dass man sich in der digitalen Welt verliert und die Kompetenz der Jugendlichen verloren geht? Man kann mit Werkzeug nicht mehr umgehen, früher haben wir gebastelt und irgendwas zusammengeschnitzelt, heute hören wir, dass sie einfache Handbewegungen nicht mehr beherrschen. Wie groß sehen Sie die Gefahr und wie kann man Ausgleich schaffen?

Florian Niederseer: Ich sehe es gleichzeitig, es wird mehr das Leben, insbesondere für die Jungen, das Leben geht mehr in die Digitalisierung. Man kann virtuelle Brillen tragen – das ist leider keine. Es werden Dinge angezeigt, das geht schon. Das wird mehr mit dem Alltäglichen verschmelzen, das ist ein Trend der Zukunft, und die physischen Kompetenzen werden mehr in den Nischen sein. Und es gibt Leute, die sagen, die sind in der Großstadt, sind gut in ihrem digitalen Nutzumfeld. Die Arbeit, dazu brauchen sie es – wenn das Rohr bricht, rufen sie den Mechaniker – ah, da ist es schon, nicht den Mechaniker. Die anderen Fähigkeiten, die man hat, wie wichtig sind die? Natürlich auch. Das sind Fragen, die sich Menschen individuell stellen

werden. Ich bin ein Fan und ein älteres Eisen von Gen Z, ich bin Fan von einem guten analogen und digitalen Verständnis. Ich würde sagen, es ist gut und wichtig, sich den neuen Sachen zu stellen, sich fallen lassen. Es kommt die „Künstliche Intelligenz“ und Co, in zehn bis 20 Jahren, wenn wir große Schritte gemacht haben, dann könnte das hier schon überflüssig sein. Da ist die Frage: An was will man trotzdem festhalten letztendlich? Was will man an eigenem Verständnis noch da haben? Ich glaube, bewusst lernen, wie die Veränderungen das Leben beeinflussen können, bewusst lernen, wie wichtig analoge Fähigkeiten sein können und digitale Fähigkeiten natürlich auch. Wenn man sagt: Lern das, das ist wichtig, naja – man kann den Menschen sagen, das kann wichtig sein für dich, a, b, c, da kann man schauen, wie nutze ich das Wissen für mich selbst. All die unterschiedlichen Fähigkeiten, die kleinen Fähigkeiten, das Nähen eines Knopfes, das Reparieren von irgendwas – wir haben in der Hosentasche Lehrer, die man auf Knopfdruck abrufen kann, um zu lernen. Es geht darum, zu schauen: Wie kann ich das Wissen finden, das ich benötige? Statt das Wissen immer wieder auswendig zu wissen. Ich nähe meine Knöpfe immer wieder selbst an. Ich vergesse immer wieder einen Schritt, ich habe schon 10-mal ein YouTube-Tutorial angeschaut. Ich weiß, woher das Wissen abrufbar ist, um einen Knopf anzunähen, wie kann ich das navigieren? Und wie ist der Wert? Merci für die Frage auch.

Andreas Onea: Ich habe das Gefühl, Knöpfe nähen hat viele Fragen ausgelöst. Hier ist noch eine Wortmeldung.

Sprecher*in: Ich finde den Vortrag spannend, den Einblick in die Gen Z zu bekommen. Ich frage mich, inwieweit die Ängste, die dadurch unbewusst geschürt werden, ob die Platz finden in der Forschung. Ich bin immer davon abhängig, dass ein Internet zur Verfügung steht, dass ich mit meinem Netzwerk, das ich mir aufbaute, das weit weg ist, dass ich da Kontakt halten kann. Ich stelle mir das sehr beängstigend vor, wenn was passiert.

Die zweite Frage ist, dass wir als Menschen viel Biologie sind, wir sind abhängig davon, dass die Muskel bewegt werden, damit wir Glücksgefühle entwickeln können und uns in der analogen Welt bewegen, damit wir uns verwurzelt fühlen können und Glücksgefühle entwickeln können. Die Arbeitsassistentz kommt ins Spiel, wenn das nicht klappt. (Beifall)

Jetzt denke ich: Okay, ich finde es super, wenn Menschen in die Welt reinwachsen und Ressourcen nutzen, die sie zur Verfügung gestellt bekommen haben. Wir sind jene, die das gefördert haben, und das ist wichtig so. Aber das andere, glaube ich, darf man nicht vernachlässigen.

Florian Niederseer: Absolut, ich bin ganz bei Ihnen auch. (Beifall)

Was die Frage angeht, die Abhängigkeit zur Infrastruktur, die wir sozusagen aufgebaut haben, die soziale Perspektive – ich kann sagen, der Trend, den wir als Gesellschaft haben, der geht immer mehr in Richtung Zusammenhalt, selbst. Wenn das Internet und die Leistung weg ist, könnte man sagen: Was, wenn alle Bahnstrecken oder Autofahrten nicht mehr möglich sind, plötzlich bricht ein Nahrungskonzept – hm (überlegend), /

Andreas Onea: Nahrungsmittelversorgung.

Florian Niederseer: Danke, wir als Gesellschaft bauen uns zu mehr Vernetzung auf und dass wir mehr Struktur haben. Damit wir die Sachen haben, auf die wir uns fokussieren. Ich sehe, wie Schritt für Schritt die Weichen mehr gelegt werden. Was, wenn ein Netzwerk wegfällt? Ich glaube, es ist ein allgemeines Risiko für die Gesellschaft, wie sie sich entwickelt und wie sie Infrastruktur in sich hineinbettet. Man hängt mehr und mehr von Features ab. Autobahn oder Internet. Natürlich ist die Frage: Was tu ich eines Tages, wenn es nicht läuft?

Und da ist aber natürlich auch die Wertefrage etwas, das wichtig ist, wenn man sagt: Hey, wenn das nicht mehr klappt, worauf kann ich persönlich auf mich zurückfallen? Und mich fragen, hier habe ich noch was, das mich erfüllt. Nahrungsmittelketten brechen zusammen, passt, ich habe einen Speicher zu Hause, ich brauche keinen Lieferanten. Wenn ich keine YouTube-Videos schauen kann, ich habe Bücher zu Hause (Zwischenruf). Ich werde als Gen Z immer analog und digital sein, eines schafft die Balance, wenn das andere auseinanderbricht letztendlich.

Andreas Onea: Als Gesellschaft müssen wir uns viele Fragen stellen, hier die richtigen Antworten zu haben – es ist wichtig, sich damit auseinanderzusetzen. Ich würde die Session jetzt schließen, aber einer Dame nimmt man das Mikro nicht aus der Hand. Bitte um ein kurzes Feedback oder eine Wortmeldung.

Sprecher*in: Ich habe ein Statement, keine Frage. Bei der Digitalisierungsgeschichte, der Vortrag ist toll, ich habe zwei erwachsene Kinder aus der Generation. Meine

Frustrationstoleranz ist hoch. (Gelächter) Ich will aber einfach gerne noch einmal dazusagen: Wir sind die Generation, nämlich X – die Commodore-64-Generation. Wir haben die Entwicklung vom Nokia bis zum Smartphone mitgemacht. Ich tu mir schwer, wenn es für die neue Generation in Anspruch genommen ist. Wir haben es von Null weg miterlebt, ich wollte sagen: So ganz die Deppen sind wir nicht.

Florian Niederseer: Absolut, absolut! (lacht) Danke vielmals. (Beifall)

Andreas Onea: Dem ist natürlich nicht so, dass die jungen Menschen, die direkt mit dem Smartphon aufwachsen, die verstehen den Commodore 64 nicht mehr und die Entwicklung nicht und die wissen nicht, dass die Generationen das davor alles nicht nur miterlebt sondern auch mitgestaltet haben. Daher gibt es von der anderen Seite kein Verständnis. Wir brauchen Verständnis und wir haben viele Fragen, die wir bei der nächsten Fachtagung bearbeiten werden, vielen Dank, Florian Niederseer. (Beifall)

Visualisierung 4

Petra Plicka

Andreas Onea: So, Petra Plicka, ich bin gespannt, was du mitgenommen hast und wie es visuell dann aussieht.

Petra Plicka: Als Gen X habe ich was vorbereitet: Ich habe am Ende auf meinen alten PC umgeschaltet, ich habe Stichworte erfasst wie Minecraft, Sprachverwirrung und Sprachverschmelzung, Digger und Walla und englische Worte. Apropos: Ich verwende ein altes, klassisches, das vom Herrn, wissen Sie eh, Microsoft PowerPoint, wenn Sie es verwenden wollen, es eignet sich gut in unserer Generation auch für Zusammenfassungen.

Wir gehen an den Anfang: Der Einstieg, dass das Wort Gen Z ein Buzzword ist, man schlägt auf einen Buzzer, das löst einiges aus. Aber nun kommt der Vortrag. Wir haben vier Hauptsäulen erfahren. Der Arbeitsplatz und viele Generationen, Mythen versus Realität, Gen Z und ihre Stärken, es geht um die Stärken. Ich erinnere an Watzlawick mit den Steintafeln von vor 3000 Jahren. Und es geht darum, die Zusammenarbeit intergenerational zu gestalten.

Was ist Gen Z? Das Bild das als nächstes kommt, stammt von vor drei Jahren. Wir reden von einer Generation zwischen 1997 bis 2014 ca. Digital Natives, ja, das sind jene, die nicht den Commodore 64 erlebten, aber tatsächlich jetzt mit dem Smartphone, dadurch und über die Social Media haben sie eine weltweite

Verbundenheit. Es ist nicht nur das Dorf und die Schule, sondern sie sind international, der starke Wertekompass, der Sinn für die Gemeinschaft, es geht um sinnstiftende Arbeit, das sind Dinge, die die Generation auszeichnet.

Ein Arbeitsplatz, viele Generationen, wie gesagt, das Bild stammt von vor einigen Jahren von mir. Die Jahreszahlen, wann man wo hineinfällt, Sie können schauen, ob und wo Sie sich wieder finden. Ich bin bei X, das ist sozusagen mein Alter. Am Arbeitsplatz findet man die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Alter vor, das hat viele Vorteile.

Was betrifft die Gen Z? Ein Mythos ist, die sind immer am Handy. Und in einer Werkstätte hängen immer alle am Handy, weil mittlerweile ist es ein Arbeitstool, das für alle gut ist. Daher ist es eine Stärke der Generation. Die Gen Z springt von Job zu Job ist noch ein Mythos. Ja, die sind instabil, bleiben nirgendwo, hat wahrscheinlich viel mit dem Wertekompass zu tun, wenn es wertegerichtete Arbeit ist und die Arbeit sich sinnvoll anfühlt, dann ist hohe Stabilität erkennbar. Die Menschen möchten Wissen erwerben und wachsen, sie können sich schnell adaptieren an diverse Situationen.

Noch ein Mythos: Sie verlangen viel. Ich will, ich will, ja, das hat wahrscheinlich damit zu tun, dass sie auch den Status quo in Frage stellen. Rechts außen ein Ausschnitt aus der Folie, der Vergleich zwischen angestiegenen Löhnen und Preisen, als ein Gedankenexperiment, warum man den Status quo in Frage stellt. Man erzählte ihnen, was alles möglich wäre, das stimmt aber nicht, zum Beispiel Hausbau.

Was sind Stärken? Hier ist ein Maxerl, das denkt an ein Buch und einen Computer, analog und digital. Digital Native, ja, das schließt nicht aus, dass viel analoges Wissen da ist. Mit YouTube kann man einen Knopf annähen, es ist viel Wissensbasis da, dadurch eine Innovationskraft, insbesondere in der digitalen und auch in der sozialen Welt. Hingeschaut auf den Wertekompass, Wert legen auf Gemeinschaft und Zusammenhang und nachhaltiges Tun.

Große Anpassungsfähigkeit und der Wunsch nach Balance und Sinn in der Arbeit und im Leben.

Um noch einmal auf die Zusammenarbeit zu kommen, das ist mit dem dunkel gezeichneten nicht so gut erkennbar. Es entsteht ein Puzzle aus einzelnen Stücken, von den Stärken der Menschen, die sie aus ihrer Generation mitbringen. Das heißt, nicht nur Gen Z kann alles oder nichts. Es geht um das Gemeinsame, nehmen wir die

Stärken von allen, und insbesondere auch die von Gen Z, und schauen wir individuell auf die Stärken der Generationen. So kann Zusammenarbeit gelingen, damit kann man gut weitertun.

Blick in die Zukunft: Gen Z ist nicht das Problem, sondern Teil der Lösung. Wenn man in die Zukunft schaut, finden die nicht nur Probleme dort, sondern auch eine gemeinsame Lösung. Ich verabschiede mich für heute und gebe an Andreas Onea zurück. (Beifall)

Andreas Onea: Herzlichen Dank, Petra Plicka, mir gefällt das Bild, mit Blick in die Zukunft. Da bleiben wir. Wir haben gesehen, was sich um uns tut, wie es uns beschäftigt und beschäftigen wird und wie es unsere Arbeit in Zukunft beeinflussen wird. Mit welcher Perspektive blicken wir auf die Dinge? Das große Ziel ist, dass wir Menschen mit Behinderungen helfen, dass sie am Arbeitsleben teilhaben können und ein produktiver Teil der Gesellschaft werden können. Dafür gibt es meines Erachtens in Zukunft Möglichkeiten und auch Herausforderungen. Es ist wichtig, dass wir vorankommen und in den Austausch gehen, uns gemeinsam damit beschäftigen.

Das wird passieren in den Workshops ab 14:00 Uhr. Bitte spielen wir die Folie zu den Workshops noch einmal ein.

Workshop 6 und Workshop 9 wurde getauscht – die Räume.

Es baut auf, auf dem, was wir hörten, machen Sie vielleicht ein Foto mit der AR-Brille – nehmen Sie mit, wohin Sie müssen.

Vertiefend darf ich noch einmal den Büchertisch erwähnen, der in der Mittagspause draußen sein wird. Dann könnt ihr euch mit Büchern vollladen, wenn das Internet ausfällt, damit kann weiter studiert werden.

Es gibt wieder einen Feedbackbogen, der kommt per Mail und auch hier kann er schon gescannt werden. Macht einfach ein Foto vom QR-Code. Ich versichere, das Feedback wird gehört. Dinge, die heute stattfinden, wie sie es tun, zum Beispiel eine lange Kaffeepause, das wurde im Feedback mitgegeben und wurde umgesetzt. Früher waren die Pausen zehn Minuten lang. Jetzt sind es 30. Also, bitte ehrliches und offenes Feedback geben, damit wir das Produkt Fachtage weiterentwickeln können. Feedback für das Mittagessen habe ich gestern gehört, Desserts gingen schnell aus. Richard hat gleich reagiert und für heute mehr nachbestellt, er hat sich stellvertretend für die tolle Arbeit einen Applaus verdient. (Beifall)

Nach dem Essen gibt es genug Süßes, jetzt darf ich euch drei Minuten früher in die Pause verabschieden, nach der Mittagspause geht es weiter mit den Workshops. Zu Hause – von Ihnen darf ich mich verabschieden mit den Fachtagen, alles Gute Ihnen.

Mittagspause 12:58 bis 14:00 Uhr

Markierungen

(...)	Lücke im Text, da <ul style="list-style-type: none">- nicht verstanden- zu viele Hintergrundgeräusche- unverständlich- zu leise – kein Mikrofon- sonstige Gründe
(?)	Schreibweise nicht klar z.B. bei Namen/Eigennamen, Zahlen etc. nicht sicher, ob richtig verstanden
(liest vor)	Passage ganz oder zum Teil nicht mitgeschrieben
/	Satzabbruch bzw. Satzwiederaufnahme
[Wort/Phrase]	phonetisch erfasst
(Wort/Phrase)	Anmerkung der Protokollantin