

Blindspot

Mit unermüdlichem Elan für Lösungen sozialer Probleme

Von Nicole Tschanz

Seit 17 Jahren führt der soeben mit dem Swiss Diversity Swisscom Entrepreneurship Award ausgezeichnete Jonas Staub Inklusionsprojekte im Bereich Freizeit, Arbeit und Wohnen. In diesem Gespräch erzählt er, was sich am System ändern müsste, damit unsere Gesellschaft den Inklusionsgedanken besser verwirklichen könnte. Das Gespräch führte Nicole Tschanz.

Seit der Gründung von Blindspot vor über 17 Jahren steckst du viel Herzblut in Projekte rund um das Thema Inklusion und Vielfaltsförderung und giltst in der Schweiz als Experte für das Thema.

Was motiviert dich?

Meine ursprüngliche Motivation ist ein Fehler, den ich im System wahrnehme. Menschen mit ähnlichen Beeinträchtigungen, sozialen Problemen und Erfahrungen werden systematisch unter ihresgleichen gefördert. Das stellt jedoch kein Abbild unserer diversen Gesellschaft dar! Durch diese Entmischung ist es nur begrenzt möglich, voneinander zu lernen. Fällt die Sonderbehandlung und -förderung für die einzelnen Gruppen weg, fühlen sich die Betroffenen oftmals nicht gut genug auf die Gesellschaft vorbereitet. In meiner Funktion als Sozialpädagoge habe ich viele Jahre in entsprechenden Institutionen und mehrheitlich mit jüngeren Menschen gearbeitet.

Wenn ich sie fünf Jahre später wieder traf und fragte, wo sie arbeiten, wie sie wohnen und mit welchen Freunden sie verkehren, war das Resultat, dass sie noch immer am gleichen Punkt standen. Gegen diesen Systemfehler wollte ich ankämpfen, und so wurde mein Inklusionsgedanke geboren.

Meine heutige Motivation ist nach wie vor der Umgang mit unterschiedlichsten Menschen, der die Arbeit spannender und umfassender macht. Inklusion fördert das Lernen voneinander. Ich war schon immer überzeugt, dass es



Jonas Staub
Gründer und Geschäftsleiter
von Blindspot

nachhaltiger ist, wenn sich Menschen untereinander stützen und helfen müssen. Die Vielfalt an Menschen erfordert vielfältige Konzepte – diese Herausforderung gefällt mir.

Dank der inklusiven Art des Arbeitens erhält man zudem direktere Feedbacks. Mit der Inklusion ist die Poleposition der pädagogisch-agogisch tätigen Fachperson hinfällig. Sonst weiss diese immer alles besser. Sie ist zuständig für die Förderplanung und Laufbahnberatung, sie bestimmt, wo die Leute wohnen, was sie arbeiten, was sie können und was sie nicht können. Die Fachpersonen sollten sich etwas zurücknehmen. Ihr Beruf ist dazu da, die Menschen zu unterstützen.

Das Wort sagt es selbst, «unterstützen», also ich bin eigentlich unten und stütze jemanden oben. Sonst zerze ich jemanden hinter mir her und sage, wo es langgeht. In der Praxis ist das oft so, teils einfach weil dies nie reflektiert wurde. Die Lösungen müssen gemeinsam gesucht werden, den Lead soll jedoch die betroffene Person haben.

Wie ist es euch gelungen, euch mit den Restaurants in der schwierigen Branche der Gastronomie zu behaupten? Wie konntest du die Arbeitsplätze auch während Corona sichern?

Als wir nach geeigneten inklusiven Arbeitsprojekten suchten, ist die Wahl aus zwei Gründen auf die Gastronomie gefallen. Erstens wollten wir ein niederschwelliges und sichtbares Angebot, das unterschiedliche Klient*innen anspricht. So sind wir auf die Gastronomie gekommen, die allgemein beliebt ist und vielfältige Arbeitsbereiche bietet. Indem wir unsere Arbeit der Gesellschaft zugänglich machen, regen wir Diskussionen an, die im besten Fall zu Nachahmungseffekten und zur Bewusstseinsbildung führen. Bewusstseinsbildung ist unter anderem ein Anliegen der UNO-Behindertenrechtskonvention dessen wir uns seriös annehmen wollten.

Zweitens suchten wir nach einem Business, das nicht einfach die übliche Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen bietet, wie beispielsweise Logistik, Verpackungsservice, Transport, Umzugshilfe und Reinigung. Wir wählten bewusst ein schwieriges Feld, damit wir beweisen können, dass Inklusion ein Vorteil ist. Inklusive Arbeit macht mehr Spass, fordert heraus, ist nachhaltiger, sozialer und fördert die Sozialkompetenz. Trotz des schwierigen Settings ist unsere Idee aufgegangen. Unsere gastronomischen Projekte liefen schneller und besser als die nicht inklusiven der Konkurrenz. Vielleicht, weil es die Kund*innen am Anfang interessanter fanden, langfristig jedoch wegen der guten Qualität blieben. Wir hatten während der Pandemie Schwierigkeiten wie alle anderen Gastronomen auch. Die Arbeitsplätze konnten wir jedoch dank unseres breiten Publikums und unseres vielfältigen Teams besser erhalten als andere Restaurants. Letztlich ist ein inklusiver Betrieb sehr ähnlich wie ein herkömmlicher Betrieb. Wir müssen gute Arbeit leisten und diesen Gedanken übertragen wir auf das ganze Team.

Wie ging es deinen Mitarbeitenden während des Lockdowns, als die Restaurants geschlossen wurden?

Während des Lockdowns haben wir aus der Fabrique28 eine betriebsinterne Kantine gemacht und regelmässige öffentliche Märkte organisiert, weil dies die einzigen erlaubten Möglichkeiten waren, unsere Mitarbeitenden weiterhin zu beschäftigen. Während dieser Zeit wurde die Fabrique28 durch Menschen mit und ohne Beeinträchtigung geleitet. Um Restaurantstimmung zu schaffen, kamen die Bürokolleg*innen von Blindspot zum Mittagessen zu uns und haben auch Trinkgeld gegeben, so wurde der Be-

Das bedeutet doch, dass Menschen mit Beeinträchtigungen nicht systemrelevant sind. Das finde ich bedenklich, und dem wollten wir entgegensteuern.

– Jonas Staub

trieb möglichst «normal» nachgestellt. Der Markt hat für grosses Aufsehen bei der Bevölkerung bis hin zur Polizei gesorgt, obwohl wir alle Vorgaben für die Schutzmassnahmen einhielten. Das grosse mediale Echo wollten wir nutzen und zum Nachdenken darüber anregen, was die Pandemie für Menschen mit Beeinträchtigungen bedeutet, die nicht im ersten Arbeitsmarkt arbeiten, vielleicht keinen Freundeskreis und keine Affinität zu neuen Technologien wie Zoom haben. Der Lockdown betraf auch Heime für Menschen mit Beeinträchtigungen. Diese Menschen mussten sich entscheiden, ob sie im Heim bleiben oder zu ihren Eltern gehen wollten. Während drei Monaten gab es keine Besuche und keinen Austausch mehr. Das war eine Ausgangssperre à la Italia. Der Punkt ist jedoch der, dass die Schweiz dies nur im institutionellen Rahmen gemacht hat. Das bedeutet doch, dass Menschen mit Beeinträchtigungen nicht systemrelevant sind. Das finde ich bedenklich, und dem wollten wir entgegensteuern.

Wenn du über Inklusion erzählst und erklärst, weshalb sie sich lohnt, dann hört sich das sehr überzeugend an. Weshalb arbeiten nicht mehr Unternehmen inklusiv?

Der erste Arbeitsmarkt ist der Wirtschaftsmarkt und Wirtschaft funktioniert immer profitorientiert. Menschen mit Beeinträchtigungen haben irrtümlicherweise den Ruf, dass sie nicht zur Produktivität eines Landes beitragen können. Sie werden mehrheitlich als Belastung wahrgenommen, denn man muss sie fördern und unterstützen und das kostet Geld. Dabei vergisst man erstens, dass Menschen mit Beeinträchtigungen auch im gesellschaftlichen Leben dabei sein wollen, und zweitens, dass sie auch produktiv tätig sein können. Es braucht eine Veränderung und diese baut auf drei Pfeilern auf: best practices, Politik und Finanzierung. Blindspot setzt best practices um und multipliziert diese. Wir beweisen mit unseren Projekten, dass inklusives Arbeiten möglich ist und dass wir mit der Gastronomie sogar Geld machen. Der zweite Punkt betrifft die Politik. In der Pandemie konnte man auch nicht



Impressionen aus dem Alltag von Blindspot

einfach im rechtsfreien Raum agieren. Die Massnahmen halfen uns, das Leben relativ rasch zu ordnen, ob man sie für gut oder schlecht hielt, spielte da keine Rolle.

Der dritte Punkt umfasst die Forderung nach Geld. Es fliessen jährlich Milliarden zwischen Institutionen, Firmen und Coaching-Anbietern für Menschen mit Beeinträchtigungen. Das Geld ist da und das ist auch richtig so, aber es geht um die Verteilung des Geldes. Allein der Verwaltungsaufwand der IV – ohne die Renten – beträgt jährlich mehrere Hundert Millionen¹.

Wenn Menschen mit Beeinträchtigungen oder ihr direktes Umfeld selbst über das Geld verfügen könnten, in Rahmen einer Subjektfinanzierung, dann würden sich Arbeits-, Wohn- und Freizeitmarkt und letztlich auch das Bildungsangebot revolutionieren. Menschen mit Beeinträchtigungen benötigen zusätzliche Begleitung und Unterstützung, was Kosten verursacht. Da sie nicht über das für sie investierte Geld verfügen können, können sie auch nicht frei entscheiden, wo sie arbeiten möchten. Mit einer finanziellen Umverteilung direkt hin zu den Menschen mit Beeinträchtigungen könnten sich diese Menschen mit Beeinträchtigungen bewusster für eine Arbeit bewerben und

potenziellen Arbeitgebern sagen: «Kosten tut es dich überhaupt nichts. Ich habe Geld für mein Coaching und für die Anpassungen, die am Arbeitsplatz oder in der Kommunikation getroffen werden müssen. Ich brauche von dir nur eine Arbeitsstelle und leiste dafür meinen Teil.»

Wenn Arbeitgebende in diesem Land nicht zu Arbeitnehmenden kommen, dann sollten sie überlegen, was sie falsch machen. Das mag ein langer Weg sein, aber ich bin zuversichtlich. Vor zehn Jahren mussten wir bei Interviews mit Zeitungen den Begriff «Inklusion» erklären. Sie wollten das Wort in ihrer Berichterstattung nicht verwenden und sprachen stattdessen von Integration. Heute schreiben Zeitungen und das Fernsehen von Inklusion, das ist eine positive Entwicklung. Eine System- oder Gesellschaftsveränderung braucht Zeit, das gilt auch bei anderen Themen. Wir betrachten dies nicht als problematisch, sondern machen lieber heute schon etwas und können unsere Beispiele zeigen, wenn das System bereit ist für grössere Veränderungen.

Hast du das Gefühl, dass die Gesellschaft dem Inklusionsgedanken mit genügend Wohlwollen und Verständnis begegnet?

Ich habe ein positives Bild von der Gesellschaft und finde, dass sie schon weit ist. Sie hat eine Grundoffenheit, sobald ein Mehrwert sichtbar ist, und unterschiedliche Akteur*innen wie Arbeitgebende, Schulen, Institutionen

¹ Quelle: www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/_bildung_und_soziales/sozialversicherung_und_altersvorsorge/18535/18535BE_WiK_d.pdf

«Man darf Inklusion nicht romantisieren. Wenn man meint, mit einem inklusiven Betrieb werde alles schöner, besser und einfacher, dann täuscht man sich.»

– Jonas Staub

merken, dass ihnen Inklusion etwas bringt. Ich erlebe die Gesellschaft als offen, das spüren wir in unseren Gastronomiebetrieben. In der Fabrique28 organisieren beispielsweise auch Banken oder Bundesämter ihre Geschäftsessen. Teilweise sind sie zwar überhaupt nicht sensibilisiert und wissen nicht, was Inklusion bedeutet. Aber wenn sie erstmal hier sind, sind sie schnell überzeugt, weil sie merken, dass das Bier genauso kalt ist und das Essen genauso gut schmeckt wie an einem anderen Ort.

Wo siehst du die Schwierigkeiten oder die Hürden für Inklusion in der Realität?

Die grössten Hürden sind die sozialen Institutionen selbst. Das sage ich als bewusste Provokation, die auf meinen 15 Jahren Erfahrung basiert. Die Institutionen schützen, horten und stellen sicher, dass die Leute bei ihnen bleiben, vor allem, weil Geld im Spiel ist. Das sind Schulen, Tagesheime, begleitetes Wohnen, Werkstätten, Sozialfirmen usw. Wenn sie 75% ihrer Plätze besetzt haben, können sie sich finanziell über Wasser halten. Kurz gesagt wird das separative System aufgrund von zu erhaltenden Stellen, zu erhaltenden Institutionen und zu erhaltendem Geldfluss aufrechterhalten. Das ist meine grosse Kritik. Stattdessen sollten Menschen mit Beeinträchtigungen motiviert werden, herauszutreten: «Du brauchst uns nicht mehr, du darfst gehen. Wir begleiten dich in den ersten Arbeitsmarkt, in die öffentliche Schule und in die Freizeitaktivitäten deiner Wahl.» Das bedingt aber auch agile und ambulante Beratung, Coaching und Unterstützungsangebote.

Man darf Inklusion nicht romantisieren. Wenn man meint, mit einem inklusiven Betrieb werde alles schöner, besser und einfacher, dann täuscht man sich. Es ist eine Herausforderung, die Umstellung und die Anfangsinvestitionen sind nicht zu unterschätzen. Die erste Ernüchterungsphase ist die, wenn sich zu wenig Menschen mit Beeinträchtigungen bewerben oder wenn ein Mitarbeiter nicht durchhält und zu häufig fehlt. Letztlich kann man mit

Inklusion viel erreichen, aber es braucht Zeit und Geduld.

Wenn wir eine Stelle für eine Person mit Beeinträchtigungen ausschreiben, braucht es sehr viel, dass sich jemand bewirbt – obwohl Blindspot einen guten Namen hat und bekannt ist. Manchmal sind es die Eltern, manchmal Sozialarbeiter*innen oder -Pädagog*innen, die uns kritisch begegnen. Die Partizipation, Selbstbestimmung und Wahlfreiheit von Menschen mit Beeinträchtigungen sollten vermehrt in den Vordergrund gestellt werden. Das läuft in unserem System noch verkehrt.

Welche neuen Projekte plant Blindspot?

Wir haben eine Wachstumsstrategie definiert, die vor allem die Bereiche Arbeit und Wohnen umfasst. Ein Projekt nennt sich inklusives Wohnen und bietet Wohngemeinschaften für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. Für dieses Projekt sind neue Standorte, unter anderem in Zürich, angedacht. Im Bereich Gastronomie planen wir in verschiedenen Kantonen und Städten Pop-up-Restaurants, die für drei Monate bestehen.

Wir haben Ideen im Bereich der digitalen Inklusion. Unsere digitale Welt bietet hervorragende Möglichkeiten, die das Leben erleichtern und für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglicher werden sollten. Zur inklusiven Digitalisierung gehört auch die Sozialraumorientierung. Sozialraumorientierung bedeutet nichts anderes, als dass wir den Menschen rund um ihren Arbeitsplatz zeigen, was der Raum für Möglichkeiten bietet: von der Bäckerei über die Bibliothek bis zum ÖV. Das Projekt ist an die Gastronomie gekoppelt und die Idee dahinter ist die, dass die Mitarbeitenden nach der Arbeit nicht direkt nach Hause gehen, sondern die Möglichkeiten auf dem Nachhauseweg erkunden, um beispielsweise abzumachen oder etwas anschauen zu gehen.

Wir zeigen ihnen, wie sie den öffentlichen Raum nutzen können und welche Möglichkeiten sich bieten, um soziale Kontakte zu knüpfen. Dazu gehören auch Informationen, wie man sich in der virtuellen Welt bewegen kann. Dieses Projekt ist während Corona entstanden, weil wir merkten, dass es für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen nicht selbstverständlich ist, wie man Zoom oder Teams nutzt. Das beginnt schon beim Wissen, wann man sich online treffen und über welche Themen man sprechen kann, wenn man sich nicht live sehen kann. Es geht um praktische Dinge im Alltag, bei denen wir Menschen mit Beeinträchtigungen hin zur Selbsthilfe begleiten.

«Ich wünsche mir, dass Autismus besser verstanden wird»

Gedanken von Olivier Marty

«Ich arbeite seit rund drei Jahren für die Organisation Blindspot und seit Oktober 2020 in der Fabrique28, einem inklusiven Restaurant in Bern, in dem Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen arbeiten. Meine Psychiaterin empfahl mir Blindspot, als ich ihr erzählte, dass ich meinen Horizont erweitern möchte. Die Möglichkeit, einer Arbeit nachzugehen, bei der ich mit anderen Menschen in Kontakt treten und der Gesellschaft einen Dienst erweisen kann, motivierte mich. Also habe ich mich beworben, bin im Restaurant vorbeigegangen und durfte auf der Arbeit reinschnuppern. Die Erfahrung fühlte sich positiv und bereichernd an.

Am liebsten arbeite ich an der Bar. Ich mag es, zu repräsentieren und die Gäste zu empfangen. Die Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen und Vorgesetzten verlangt viel Vertrauen und fällt mir nicht immer leicht. Es ist ein doppelschneidiges Schwert: Einerseits helfen mir die soziale Interaktion mit den Kolleg*innen und der Umgang mit den Gästen, mich weiterzuentwickeln, andererseits macht mir das oft zu schaffen. Im Laufe der Jahre habe ich mit Unterstützung verschiedener Therapeut*innen und Coaches Tricks und Strategien gelernt, die mir im Umgang mit anderen Menschen helfen. An einem stressigen Tag, an dem wir viele Gäste im Restaurant haben, wird eine Menge Flexibilität und Konzentration von mir verlangt.

Die hohen Erwartungen von links und rechts und der Fakt, dass vieles unvorhersehbar ist, fordern mich stark heraus. Im Gastronomiealltag muss man lernen, Instruktionen entgegenzunehmen und schnell zu handeln. Ich versuche, auf Anweisungen oder Feedbacks von Kolleg*innen konstruktiv einzugehen und sie nicht persönlich zu nehmen. Aber manchmal habe ich ein Problem damit, wenn man mir sagt, was ich zu tun habe. Ich frage mich, ob dieses Autoritätsproblem, das ich seit meiner Kindheit habe, typisch ist für Menschen mit Asperger oder ob es einfach meine Persönlichkeit ist.

Zwei- bis dreimal pro Woche begleitet mich ein Coach auf der Arbeit. Das ist sehr hilfreich, kann aber auch nerven. Wenn viel von mir gefordert wird, fühle ich mich schnell bedrängt. Innerlich bin ich dann oft irritiert, aber äusserlich versuche ich ruhig und höflich zu bleiben. Es ist mir sehr wichtig, mich sozial korrekt zu verhalten. Wenn meine

Kollegen*innen auf der Arbeit stören, lenkt mich das stark ab. Ich weiss zwar, dass sie manchmal nicht anders können, aber ich habe Mühe, es zu verstehen. Mit den Gästen bin ich etwas geduldiger und umgekehrt sind sie es meistens auch mit uns. Die Kommunikation auf der Arbeit ist sehr wichtig. Die Coaches, meine Vorgesetzten und Kolleg*innen können meine Gedanken nicht lesen und wissen nicht, wie ich mich fühle. Ich musste lernen, Feedback zu geben und über meine Gefühle zu sprechen. Jahrelang glaubte ich, meine Feedbacks würden die Leute nicht interessieren und nur nerven. Deshalb behielt ich meinen Ärger meistens für mich, was die Sache nur verschlimmerte. Heute kann ich meinen Frust besser kommunizieren. Es ist ein Lernprozess, ich muss regelmässig üben.

«Ich musste lernen, Feedback zu geben und über meine Gefühle zu sprechen.»

– Olivier Marty

Ein stressiger Arbeitstag fühlt sich für mich wie eine wichtige Prüfung an. An einem solchen Tag muss ich improvisieren und weiss nicht, ob alles wie gewünscht klappen wird. Wenn es nicht mehr geht und ich genug Zeit und Mut habe, hole ich Hilfe. Ich befürchte immer, dass man mich nicht ernst nimmt, die Angst ist jedoch unbegründet. In der Fabrique28 wird Inklusion gelebt und alle Mitarbeitenden werden gleich behandelt. Trotzdem kommt es vor, dass ich mich ungerecht behandelt fühle, obwohl die anderen gar nichts Falsches machen. Ich denke, das ist so, weil ich sehr sensibel bin und manchmal in der «Luxus-Klasse» fahren möchte. Einerseits möchte ich mit mehr Rücksicht behandelt werden und andererseits möchte ich nicht anders behandelt werden als jemand ohne Beeinträchtigung. Ich bin da sehr zerrissen. Ich glaube aber, dass es vielen anderen Menschen mit Beeinträchtigungen ähnlich geht.

Menschen mit Beeinträchtigungen brauchen manchmal etwas mehr Feedback und Unterstützung. Hier arbeiten



Olivier Marty aus Pruntrut (Porrentruy),
Mitarbeiter von Fabrique28



«Einerseits möchte ich mit mehr Rücksicht behandelt werden und andererseits möchte ich nicht anders behandelt werden als jemand ohne Beeinträchtigung. Ich bin da sehr zerrissen.»

– Olivier Marty

Menschen mit Autismus, Trisomie21 oder mit anderen psychischen oder körperlichen Einschränkungen. Nicht alle Gäste kennen unser Konzept der Inklusion, vielleicht interessiert es sie auch gar nicht. Jonas Staub, der Geschäftsführer von Blindspot, fordert von uns die genau gleiche Qualität wie von Menschen ohne Beeinträchtigung. Das ist eines der Ziele von Inklusion. Wir wollen zeigen, dass man uns fordern kann, dass wir etwas leisten und dass wir uns anpassen können – wenn auch mit mehr Investition von Zeit, Geduld und Geld. Dank meiner Arbeit für Blindspot konnte ich enorm viel lernen – fachlich wie persönlich, emotionell und intellektuell. Diese positiven Erfahrungen kann ich in mein Alltagsleben mitnehmen. Klar gibt es auch Rückfälle. Zum Beispiel musste ich schon mehrmals in eine Klinik gehen, seit ich hier arbeite.

Das Coronavirus hat meine Welt auf den Kopf gestellt, denn ich habe Mühe mit Veränderungen. Die Öffnungszeiten des Restaurants und meine Arbeitszeiten mussten mehrmals angepasst werden, was mir eine hohe Flexibilität abverlangte. Die Ungewissheit und das damit einhergehende Gefühl der Bedrohung haben mir sehr zugesetzt. Der Verlust von Strukturen löst bei mir Unsicherheiten, gesteigerte Ängste und Panik aus. Das war schon immer so wegen meines Asperger-Syndroms – auch Autismusspektrumstörung genannt. Die letzten Jahre habe ich zwar Fortschritte gemacht, was soziale Interaktionen und den Umgang mit meinen Emotionen angeht. Aber die Pandemie hat mich wieder zurückgeworfen.

Ich wünschte mir, es gäbe mehr öffentliche Betriebe, die Menschen mit Beeinträchtigungen anstellen, damit die

Leute sehen, dass es möglich ist. Man sollte uns mehr fördern, Menschen wie ich brauchen das wirklich! Klar könnten wir auch im geschützten Rahmen arbeiten. Aber wo wäre da der Fortschritt? Und wo wäre die Inklusion? Ich brauche wie jeder andere auch Herausforderungen und Erfolgserlebnisse.

Ein weiterer Wunsch von mir ist, dass Autismus und andere Beeinträchtigungen in der Schweiz besser verstanden und akzeptiert werden. Es wäre schön, wenn sich die Leute mehr für solche Themen interessieren und die Menschen dahinter sehen und sich überlegen, wie sie mit ihnen in Kontakt treten können. Ich habe lange erlebt, dass Menschen Mühe im Umgang mit mir hatten und umgekehrt. Ich habe mich oft zurückgezogen und vernachlässigt gefühlt. Die Leute dachten, ich wolle allein sein, obwohl ich dringend Kontakt gebraucht hätte. Aber ich hatte nur Mühe, auf die Leute zuzugehen, weil ich schüchtern bin. Es ist typisch für autistische Menschen, dass man missverstanden wird und dass man oft als arrogant oder Einzelgänger angesehen wird.

Ich bin ein freiheitsliebender Mensch und auch ein bisschen ein Faulpelz, muss ich gestehen. Lieber arbeite ich weniger und genieße dafür meine Freizeit. Ich verbringe viel Zeit im Internet und schaue mir Filme und Videos auf YouTube an. Seit meiner Kindheit interessiere ich mich für Popkultur und studiere minutiös die Figuren in Büchern, Videospielen, Zeichentrickfilmen. Die Charaktere von Bösewichten, Monstern und verrückten Wissenschaftlern mag ich besonders. Mein Lieblingsbösewicht, Richter Doom, gespielt von Christopher Lloyd, ist nicht so bekannt. Er spielt in einem sehr guten Film namens «Falsches Spiel mit Roger Rabbit», einer Mischung von Zeichentrick- und Realfilm aus dem Jahr 1988. Von den aktuelleren Filmen mag ich «Joker» mit Joaquin Phoenix. Ein brillanter, aber auch brutaler und komplexer Film. Die Bösewichte ziehen mich an, weil mich ihr Spiel mit der Angst fasziniert.

Unter der Woche wohne ich in einer begleiteten Wohngemeinschaft in Biel. Oftmals ziehe ich mich instinktiv zurück. Ich versuche mir aber einen Ruck zu geben und mehr auf meine Mitbewohner*innen zuzugehen. Dann spielen wir zum Beispiel Darts oder töggelen zusammen am Töggelkasten. Am liebsten mag ich organisierte Events. Einfach zu improvisieren und spontan etwas zu unternehmen, fällt mir schwer.

Ich frage mich oft, ob ich sozial genug bin – im Privatleben wie auf der Arbeit. Das Gefühl kommt von früher und bereitet mir grosse Sorgen. In meiner Kindheit haben sich Lehrer*innen, Kolleg*innen und die Familie oft über mich beschwert, weil ich nicht sozial genug war. Das hat mich geprägt. Bis im Alter von 15 Jahren hatte ich keine Diagnose. Eine Diagnose zu erhalten hat mir geholfen, weil ich endlich einen Anhaltspunkt hatte. Es ist auch hilfreich zu wissen, dass es noch andere Menschen wie mich gibt. Ich treffe mich regelmässig mit Menschen mit Autismus in einer Selbsthilfegruppe. Wir diskutieren wichtige Themen, zum Beispiel, wie wir unseren Alltag erleben. Dort fühle ich mich wirklich verstanden. Die Unterstützung meiner Familie bedeutet mir ebenfalls sehr viel. Ich versuche jedoch, sie von meinen Sorgen zu verschonen.

Mit mir zufrieden zu sein ist ein täglicher innerlicher Kampf. Es fällt mir nicht leicht zu akzeptieren, dass ich Dinge tue, die ich nicht tun möchte, oder sie oft nicht besser tun kann. Ein erfolgreicher Tag ist für mich, wenn ich gut gearbeitet habe und Lob dafür erhalte. Dann bin ich zufrieden mit mir. Mir ist bewusst, dass ich sehr streng bin mit mir selbst, das habe ich mir über die Jahre angeeignet. Menschen mit Autismus haben Mühe, Dinge zu filtern. Deshalb weiss ich manchmal nicht, ob ich übertreibe und zu viel von mir erwarte. Das ist bis heute ein Thema, das mich beschäftigt. Ein weiteres Merkmal für autistische Menschen ist, dass wir Struktur und Regeln brauchen, die uns das Gefühl geben, dass alles funktioniert und die Welt in Ordnung ist. Mit der Zeit habe ich gelernt zu verstehen, dass die Welt nicht schwarz-weiss ist – auch nicht die Charaktere in den Filmen, die ich schaue. Heute versuche ich vermehrt, die Grautöne im Leben zu erkennen. Das hilft mir und nimmt mir Druck weg.»

Blindspot

Die Organisation Blindspot in Bern fördert Inklusion und Vielfalt und organisiert zahlreiche Aktivitäten und Projekte in den Bereichen Arbeit, Schule, Freizeit und Wohnen. Informationen zu den aktuellen Gastronomie-Projekten von Blindspot finden Sie auf:

► blindspot.ch/inklusionsprojekte

Die Fabrique28

Monbijoustrasse 28, 3011 Bern
info@fabrique28.ch, Tel: +41 77 522 61 20
Öffnungszeiten: Montag bis Freitag,
9.00 – 14.00 Uhr

Das Provisorium46

Muesmattstrasse 46, 3012 Bern
info@provisorium46.ch, Tel: +41 77 520 45 98
Öffnungszeiten: Dienstag bis Samstag,
11.30 – 14.30 Uhr und 17.00 – 23.30 Uhr

Neueröffnung März 2023:

Restaurant in der Lorrainestrasse 22, 3031 Bern

Der Inklusive Foodtruck

Ein Oldtimer-Foodtruck, der für Firmenanlässe oder private Events gebucht werden kann. Anfragen per Mail an:
livia.brandenberger@fabrique28.ch

► blindspot.ch

Nicole Tschanz

Fachverantwortung Gesundheitsförderung & Kommunikation
Pro Mente Sana

n.tschanz@promentesana.ch