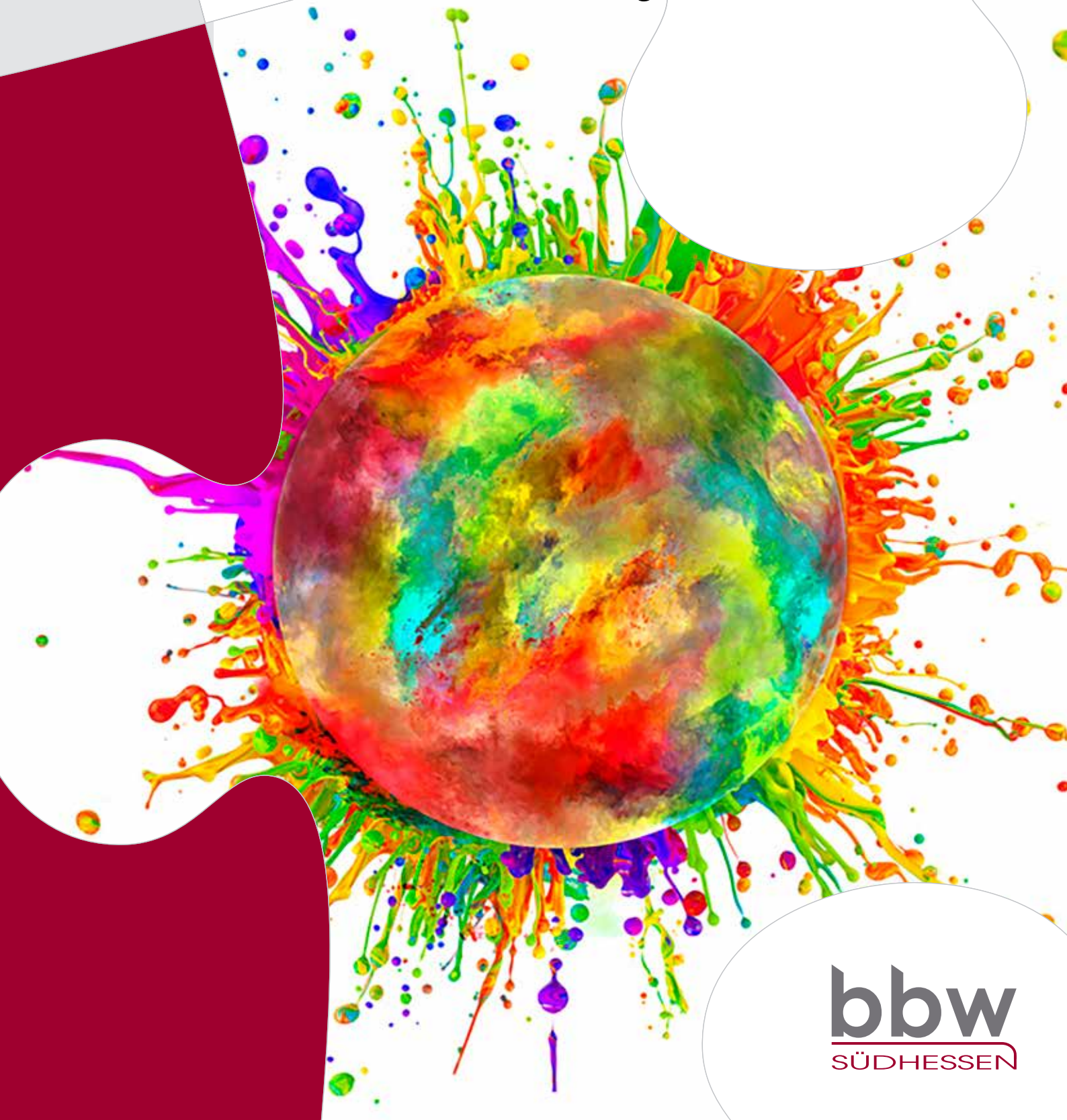
Tagungsdokumentation

Fachtagung Autismus – Chancen für eine inklusive Arbeitswelt. Das Projekt "EdA" zeigt Erfolge.

9. November 2018, im Berufsbildungswerk Südhessen



bbw SÜDHESSEN

Inhalt

03 Grußworte

04 Empowerment durch Arbeit (Projekt „EdA”)
Andrea Grode (bbw)

08 Aspergers every day life
Dean Beadle (Dozent & Journalist)

10 Autismus – (m)eine andere Wahrnehmung
Gee Vero (Autorin & Künstlerin)

11 Von auticon zu Diversicon
Dirk Müller-Remus (Co-Gründer Diversicon)

13 Zwischen „Rainman“ und Kanner-Autismus – die pädagogische Sicht auf den Autismus Prof. Dr. Peter Rödler (Uni Koblenz-Landau)

14 Workshop 1: Barrieren am Arbeitsplatz abbauen
Tamara Kessel (Architektin)

15 Workshop 2: Die Kunst der Inklusion – kreative Wege in den Beruf
Gee Vero (Autorin & Künstlerin)

16 Workshop 3: Gut vorbereitet
Sally Ollech (Diversicon)

17 Workshop 4: Selbstständig leben
Fabian Diekmann (Dipl. Pädagoge)

18 Workshop 5: Stolpersteine auf dem Weg zur Festanstellung
Andrea Grode (bbw), Anja Seitz und Tamara Eils (Evonik Industries)

19 Workshop 6: Ausbildungscoaching aktiv: Arbeitsabläufe strukturieren
Elfriede Kothz, Catherine Terrelle, Johannes Herd (bbw)

20 Workshop 7: Erst die Arbeit – und dann? Freizeit als Ausgleich
Heike Englisch, Tobias Vogler, Heike Knöß (bbw)

21 Workshop 8: Autism from a personal perspective
Dean Beadle

22 Podiumsdiskussion
Moderatorin: Beate Hoffmann

25 neue akademie des bbw Südhessen
Netzwerk Arbeit & Autismus Rhein-Main

26 Fotos Fachtagung

Grußworte

Staatsminister Stefan Grüttner
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration

„Aktuell haben wir eine Situation, in der unser Arbeitsmarkt nachweislich brummt. Der zunehmende Mangel an Fachkräften verlangt jedoch verstärkt nach Lösungen. Personengruppen, die bisher nicht im Fokus der Arbeitgeber standen, bietet der Arbeitsmarkt große Chancen. Dazu zählen auch Menschen aus dem Autismus-Spektrum, die zunehmende Beachtung in unserer Gesellschaft erfahren. Damit ihre berufliche Integration gelingen kann, müssen betriebliche Abläufe auf die individuellen Voraussetzungen der autistischen Menschen angepasst werden. Dann profitieren alle davon."

Verena Zschippang
Bereichsleiterin Berufsintegration
& Kundenbetreuung, bbw Südhessen

„Menschen aus dem Autismus-Spektrum haben vielfältige Kompetenzen und sind oft gut ausgebildet. Trotzdem finden sie nur schwer den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt. Im Projekt „EdA – Empowerment durch Arbeit" galt es, die individuellen Fähigkeiten und auch Bedürfnisse mit den Anforderungen von Betrieben und Unternehmen zusammenzubringen. Das Berufsbildungswerk Südhessen begleitete Menschen aus dem Autismus-Spektrum intensiv auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Hier wurde nach britischem Vorbild der Ansatz „first place – then train" genutzt. Das Projekt öffnet den Blick über den nationalen Tellerrand und präsentiert auf der Fachtagung konkrete Erfahrungen, erste Erfolge, aber auch wiederkehrende Herausforderungen."

Torsten Denker
Geschäftsführer bbw Südhessen

„Seit über 15 Jahren setzt sich das Berufsbildungswerk Südhessen mit dem Thema Autismus auseinander. Was damals als Pilotprojekt begann, ist heute ein fester Bestandteil des bbw. War es damals hauptsächlich der kaufmännische Bereich, in dem Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum ausgebildet wurden, so finden wir sie heute in allen Ausbildungsbereichen des Berufsbildungswerkes. Im Jahr 2015 entwickelte ein Projektteam ein Konzept, das sich mit der Frage beschäftigte, wie es gelingen kann, Menschen aus dem Autismus-Spektrum die Möglichkeit zu bieten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden, und welche Unterstützung auf der Seite der Unternehmen erforderlich ist, damit die Arbeitsmarktintegration erfolgreich verläuft. Dieses Konzept wurde in Form eines Projektantrages eingereicht und ab dem 01.01.2016 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) und Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds für drei Jahre gefördert. Wir bedanken uns auch an dieser Stelle herzlich für die finanzielle Unterstützung zur Durchführung unseres Projektes „EdA – Empowerment durch Arbeit."

Autismus-Reporter Justin Müller

- geboren 1997
- Autist
- im 3. Lehrjahr der Ausbidung zum Blumen- und Zierpflanzengärtner
- als Reporter für die Fachtagung in Sachen „Autismus“ unterwegs

Die Reportagen finden Sie im Videoformat auf unserer Tagungswebseite
www.bbw-suedhessen.de/fachtagung

Empowerment durch Arbeit (EdA)

von Andrea Grode

Das EdA-Projekt wurde vom Hessichen Ministerium für Soziales und Integration, unterstützt durch Mittel des Europäischen Sozialfonds, über einen Zeitraum von drei Jahren (vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018) gefördert.

Projektziel war es, hessenweit 20 Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum (AS) in das Projekt aufzunehmen, um sie gezielt in Ausbildung, Praktika, Studium oder Arbeit zu vermitteln. Daneben galt es, eine kontinuierliche Betreuung und Begleitung sicherzustellen.

Menschen aus dem Autismus-Spektrum haben in Situationen des Übergangs – etwa zu Ausbildung, Studium oder Beruf – einen sehr spezifischen und individuellen Unterstützungsbedarf. Unternehmen und Betriebe öffnen sich diesen Menschen vor allem dann, wenn sie auf fachkompetente und kontinuierliche Begleitung und Unterstützung zurückgreifen können.

Um das Ziel des Projekts zu erreichen, den Zugang zum 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen und eine nachhaltige Beschäftigung für Menschen aus dem AS zu sichern, bedienten wir uns der Instrumente der unterstützten Beschäftigung am Arbeitsplatz nach dem Prinzip „first place - then train“. Es galt also, zuerst eine passgenaue Stelle zu finden und dann am Arbeitsplatz selbst zu unterstützen, durch organisierende, strukturierende, beratende und begleitende Angebote. Zudem sollte die Erstellung eines Kompetenzprofils dazu dienen, den Teilnehmenden aus dem AS zu Erfolgserlebnissen und dadurch zu einem höheren Selbstwert- und Selbstwirksamkeitsgefühl und einer größeren Autonomie zu verhelfen.

Unsere Expertise

Von 2004 bis 2006 wurde im Berufsbildungswerk Südhessen unter der Leitung von Prof. Dr. Dalferth ein Projekt zur „Abklärung der Möglichkeiten zur beruflichen Förderung von Menschen mit autistischem Syndrom“ durchgeführt. Dieses mündete in die Projektphase „Teilhabe und berufliche Eingliederung von Menschen mit Autismus in den 1. Arbeitsmarkt“, die sich von 2006 bis 2008 erstreckte. Begonnen haben wir im kaufmännischen Bereich, heute bilden wir Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum in fast allen 30 Berufen aus, die wir anbieten.

Seit 2004 ist ein stetiger Anstieg bei den Anmeldezahlen in den Bereichen BvB (Berufsvorbereitung) und Ausbildung zu verzeichnen. Wir können sagen, dass heute ca. ein Drittel aller Teilnehmer*innen im bbw dem Autismus-Spektrum zugehört.

Projektumsetzung

Der Teilbereich Arbeitsvermittlung setzt sich zusammen aus dem Heranführen an die Beschäftigung und der darauffolgenden individuellen betrieblichen Eingliederung. Es erfolgt eine intensive Begleitung und Betreuung sowie, sofern notwendig, eine Krisenintervention vor Ort.

Das Thema Bildung umfasst die Information von Teilnehmer*innen, Betrieben und Unternehmen über Autismus, die Unterstützung bei der Arbeitsplatzgestaltung und, sofern Probleme auftreten, die Entwicklung von Problemlösungsstrategien.

Hindernisse auf dem Weg zur Festanstellung

Häufig werden in Vorstellungsgesprächen offene Fragen gestellt, die Menschen aus dem Autismus-Spektrum Schwierigkeiten bereiten. So lautete in einem Vorstellungsgespräch die Frage: „Wie würden Sie sich Ihren Arbeitstag vorstellen, wenn Sie hier arbeiten würden?“ Die Teilnehmerin konnte diese Frage nicht beantworten, weil ein solches Vorstellungsvermögen nicht vorliegt.

Auch eine kurze Einarbeitungszeit stellt für Menschen aus dem Autismus-Spektrum oft eine große Herausforderung dar, da es bei ihnen etwas länger dauert, sich auf den Betrieb und die Kolleg*innen einzustellen.

Ein weiteres Hindernis kann der Umgang mit Vorgesetzten und Kolleg*innen sein. Etwa, wenn Gesagtes wortwörtlich genommen wird. So kann ein Satz wie „Da hatte der Kollege mal wieder Tomaten auf den Augen“ zu Befremden auf beiden Seiten führen.

Einen weiteren Faktor stellen strukturelle Schwächen der unterstützenden Systeme dar. So gibt es im Rhein-Main-Gebiet keine ausreichende therapeutische Versorgung. Es bestehen lange Wartezeiten, die bis zu einem Dreivierteljahr dauern können, und ein notwendiges Ineinandergreifen unterschiedlicher Maßnahmen findet zu wenig statt.

Auch der Umgang mit Behörden, die etwa für die Kostenerstattung einer Arbeitsassistenz zuständig sind, wird von zahlreichen Teilnehmer*innen als schwierig beschrieben.

Vielen ist der Autismus nicht anzusehen, und das kann dazu führen, dass ihnen die Gewährung einer Arbeitsassistenz versagt wird.

Bei allen diesen Hindernissen stellt für die betreffenden Personen und die Betriebe eine Begleitung eine entscheidende, nahezu unerlässliche Hilfe dar.

Stärken und Schwierigkeiten

Menschen aus dem Autismus-Spektrum haben große Stärken, die sich im Arbeitsleben mitunter in Schwierigkeiten verwandeln können. Zwei Beispiele dazu:

Eine Stärke autistischer Menschen ist, dass sie ihrem Arbeitgeber absolut loyal und zuverlässig zur Seite stehen. Das kann sich im Arbeitsalltag aber negativ auswirken, wenn sie etwa in einem Gespräch mit dem Vorgesetzten negative Äußerungen von Kolleg*innen über ungerechte Bezahlung einfließen lassen.

Eine weitere Stärke, die ihnen ebenfalls zum Verhängnis werden kann, ist Ehrlichkeit. Wenn etwa Kolleg*innen beiläufig fragen, wie die anderen ihre neue Krawatte finden, und alle äußern, wie schön die Krawatte sei, kann der ehrliche Autist, der antwortet: „Die Krawatte ist zwar okay, aber sie passt definitiv nicht zu deinem heutigen Outfit“ sich schnell ins Abseits manövrieren.

Erfolgsfaktoren

Vollständige Bewerbungsunterlagen und ein ansprechendes Anschreiben sind das A und O bei der Stellensuche. Menschen aus dem Autismus-Spektrum bereitet es oft Schwierigkeiten, Dinge auf den Punkt zu bringen und das jeweils Wesentliche vom Unwesentlichen zu trennen. Das Anbieten einer Strukturierungshilfe kann daher sehr effektiv sein.

Kommt es zum Bewerbungsgespräch, hat es sich als hilfreich erwiesen, wenn ein*e „Übersetzer*in“ dabei ist – denken Sie an das Beispiel mit der offenen Frage.

Erfolgt eine Anstellung oder Probearbeit, ist das Strukturieren des Arbeitsplatzes ebenso sinnvoll wie die vorherige Schulung der zukünftigen Kolleg*innen zum Thema Autismus. In allen Bereichen geht es zuerst einmal darum, bestehende Barrieren zum Thema Autismus in den Köpfen abzubauen. Informierende und reflektierende Gespräche mit allen am Prozess Beteiligten wie Vertreter*innen des Unternehmens, Kolleg*innen, Therapeut*innen und Eltern können zu einer gelingenden Integration nachhaltig beitragen.

Auch der Aufbau eines Netzwerks und entsprechender Kommunikationsstrukturen ist sehr wichtig, um dem Unterstützer*innenpool und dem Teilnehmenden selbst eine Plattform für Austausch zu ermöglichen. Dies kann am folgenden Beispiel eines EdA-Teilnehmers gut veranschaulicht werden:

Konkretes Beispiel

Herr A., 29 Jahre alt, absolvierte eine Ausbildung zum Beikoch und fand im Anschluss daran eine Anstellung in einem Altersheim. Hier wurde er jedoch nicht als Beikoch eingestellt, sondern als Küchenhilfe, was bei ihm zu Irritationen führte. Durch mehrere Einzelgespräche stellte sich heraus, dass Herr A. sich unterfordert fühlte und dadurch sehr unzufrieden war. Im Anschluss an die Einzelgespräche fand ein Gespräch mit dem Küchenleiter und seiner Stellvertretung statt, an dem auch Herr A. teilnahm. Er konnte seine Meinung frei äußern und fand bei den beiden Unternehmensvertretern Gehör. Diesen gelang es in der Folge, Herrn A. durch die Schilderung verschiedener Vorkommnisse widerzuspiegeln, warum es nicht möglich war, ihn als vollwertigen Koch einzusetzen.

Auch andere Probleme, die sich auf die Arbeitsfähigkeit von Herrn A. auswirkten, traten im Verlauf des Gesprächs zutage. So wusste er beispielsweise nicht, wie und wo er neue Sicherheitsschuhe beantragen konnte, und es wurde deutlich, wie sehr ihn der anstehende Auszug seiner Mutter aus der gemeinsamen Wohnung belastete. Parallel zu diesen Vorkommnissen hatten wir bereits seit mehr als einem halben Jahr versucht, ambulante therapeutische Hilfen zu etablieren. Das erwies sich als schwierig, da die meisten Therapeut*innen im Umkreis noch nicht mit Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum gearbeitet hatten und eine mehr als halbjährige Wartezeit bestand. Nach unzähligen Telefonaten mit der Krankenkasse wurde Herrn A. schließlich zugesagt, dass er einen

ihm bekannten Therapeuten beauftragen könne. Beim Ausfüllen der erforderlichen Formulare benötigte Herr A. weitere Unterstützung. Nachdem die Therapie endlich begonnen hatte und der Umzug der Mutter unmittelbar bevorstand, wurde mit Einverständnis von Herrn A. eine Alltagsassistenz beantragt. Bei den Gesprächen mit dem Integrationsfachdienst und der nachfolgenden Hilfeplankonferenz benötigte er ebenfalls Unterstützung. Während all dieser Zeit und bis zum heutigen Tag liefen und laufen parallel immer wieder Gespräche mit der Mutter und dem Therapeuten. Das wird auch noch über einen längeren Zeitraum nötig sein.

Wie aus diesem Beispiel hervorgeht, benötigen Menschen aus dem Autismus-Spektrum umfangreiche, ihren besonderen Bedürfnissen entsprechende Unterstützung, die vielerorts noch nicht ausreichend zur Verfügung steht. Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt kann zudem nur gelingen, wenn alle am Förder- und Entwicklungsprozess beteiligten Personen in einem kontinuierlichen Austausch stehen und an den gleichen Zielen arbeiten.

Wie geht es weiter?

Mit Ende des Projekts am 31.12.2018 gilt es nun die aus dem Projekt gewonnen Erkenntnisse und Erfahrungen für unsere tägliche Arbeit im bbw zu nutzen, sie unseren Netzwerkpartnern und anderen Akteuren sowie Betrieben und Unternehmen zur Verfügung zu stellen und weiterhin mit diesem Thema im zielgerichteten Austausch zu bleiben.

Aspergers every day life

von Dean Beadle

Der Journalist mit Asperger-Autismus beschreibt seinen Weg von einer schwierigen Schulzeit bis ins erfolgreiche Berufsleben.

Dean Beadles Leben ist eine Erfolgsgeschichte – wenn auch nicht ohne Hindernisse. Von früher Kindheit an wussten seine Eltern, dass er anders war als andere Kinder. So fiel es ihm u.a. schwer, ins Bett zu gehen und durchgehend zu schlafen. Entsprechend war er tagsüber oft blass, müde und wenig aktiv. Vom Schulpersonal wurde er aufgrund seines besonderen Verhaltens als frech und unhöflich bezeichnet. Niemand kannte seine Lage und so gestand ihm auch niemand seine besonderen Bedürfnisse zu. Lehrer*innen drohten ihm gar, wenn er weiter so agiere, werde er im Gefängnis landen.

Heute arbeitet er seit 14 Jahren als Dozent auf internationaler Ebene. Seit fünf Jahren ist er als Journalist tätig. Seine große Leidenschaft ist das Singen, auch wenn er selbst angibt, nicht mit dem größten Talent gesegnet zu sein.

Die Kernaussage seines Vortrags lautete: „Autistische Menschen haben der Welt viele Fähigkeiten und Talente zu bieten. Der Schlüssel zu ihnen liegt darin, sie zu verstehen, an sie zu glauben und sie im Weiteren in ihrem Tun zu unterstützen."
So sei die Nutzung von Sonderinteressen ein äußerst nützliches Instrument, um das Wohlbefinden von Menschen aus dem Autismus-Spektrum zu steigern: „Ich bin jetzt für einige Aufgaben in der Fehlerbehebung zuständig, für die meine Stärken gut geeignet sind, weil ich gut darin bin, Fehler und kleine Details zu bemerken."

Menschen im Autismus-Spektrum haben oft Probleme mit vielfältigen Sinneswahrnehmungen. Auch davon berichtete Beadle: „Sensorische Integration ist mein größtes Problem. Mich in einen Raum mit neun Leuten zu ste-

cken, ist ein Rezept für Katastrophen. Wenn man mich in eine ruhige Umgebung steckt, kann ich den ganzen Tag viel konzentrierter arbeiten als ein Nicht-Autist. Viel Lärm, wie neun klackernde Tastaturen, Tassenklappern, Papierrascheln, das ist zu laut für mich – ich kann so nicht arbeiten."

Beadle machte deutlich, dass ein Verhalten nur aufgelöst werden kann, wenn dessen Ursachen verstanden werden: „Ändern Sie die Umgebung, nicht die Person." So stellten sich während seines Studiums bei Beadle Angstattacken ein. Es gelang ihm, diese zu identifizieren, sie zu minimieren und mit ihnen umzugehen. Die Identifizierung der Auslöser war dabei ein wichtiger Faktor. Zudem berichtete Beadle, dass viele Menschen im Autismus-Spektrum Angst hätten, Fehler zu machen. Es sei äußerst wichtig, ihnen zu zeigen, dass jeder Fehler macht und dass man aus diesen lernen kann, sich in einer ähnlichen Situation richtig zu verhalten.

Auch den Bewerbungsprozess thematisierte Beadle. Dieser sei „ausgerichtet auf neurotypische Merkmale". Der Begriff „neurotypisch", der aus der Autism-Rights-Bewegung stammt, bezeichnet das Verhalten von Nicht-Autisten: ein Sprach- und Sozialverhalten, das mit dem übereinstimmt, was die meisten Menschen als „normal" betrachten, während autistisches Verhalten vor diesem Hintergrund als abweichend oder unverständlich erscheint. Es würde Beadle zufolge „sehr helfen, wenn Arbeitgeber bereits vor dem Bewerbungsgespräch nach sinnvollen Anpassungen fragen würden". Und für den autistischen Bewerber sei es wichtig zu wissen: „Kann ich offen sprechen? Werde ich nach neurotypischen Merkmalen beurteilt, wenn ich es nicht tue? Oder werde ich nach Vorurteilen und Stereotypien beurteilt, wenn ich es tue?"

Beadle machte in seinem Vortrag deutlich, wie wichtig es ist, autistische Menschen selbst zu befähigen und sich mit ihren Besonderheiten auseinanderzusetzen. Jeder Mensch, der sich im Autismus-Spektrum bewegt, ist einzigartig. Beadle zufolge ist es daher wichtig, sich sowohl auf die Stärken als auch auf die Schwächen des Einzelnen zu konzentrieren.

Die Quintessenz seines Vortrags lautete: „Helfen Sie dem Individuum, sich sanft aus seiner Komfortzone zu bewegen. Dies auf eine sichere Art und Weise. Das aber funktioniert nur in einer vertrauensvollen Beziehung. Positive Beziehungen sind für alle Individuen von zentraler Bedeutung. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sich der Mensch aus dem Autismus-Spektrum als Teil der Lösung und nicht als Ursache des Problems fühlt."

Autismus – (m)eine andere Wahrnehmung

von Gee Vero

„Wir sind alle anders. Das haben wir gemeinsam. Anderssein ist die Norm und Autismus ist eine höchst interessante Variante der Norm." Mit dieser Kernaussage hat die Autorin und Künstlerin Gee Vero die Sache trefflich auf den Punkt gebracht.

Die Unterschiede in der sozialen Interaktion und Kommunikation autistischer und neurotypischer Menschen lassen sich nicht von der Hand weisen. So machte Gee Vero in ihrem Vortrag deutlich, dass ihre bewusste Wahrnehmung ca. 30 % des Wahrnehmbaren umfasst, wohingegen die Wahrnehmungsverarbeitung bei neurotypischen Menschen gerade mal bei 5 % liegt. Zu viele Dinge definiere ihr Gehirn als wichtig und daher könne sie teilweise kaum einschätzen, wie sie sich in einer Situation verhalten solle. Sie müsse ständige Kompensationsleistungen erbringen, die sie oft an den Rand der Erschöpfung trieben. Sie weist darauf hin, dass es ihr eine Zeit lang gelinge, sich anzupassen und das widerzuspiegeln, was andere sehen wollten. Das habe aber mit Inklusion nicht viel zu tun. Autismus ist für sie keine Krankheit, sondern ein Spektrum für sich.

Was brauchen autistische Menschen am dringendsten? Der Grundbaustein heißt Gee Vero zufolge „Akzeptanz". Barrierefreiheit beginne in den Köpfen und Herzen der Menschen. „Sag nicht, es geht nicht. Frag lieber, wie es gehen kann." Wichtig ist weiterhin, dass man die Potenziale erkennt und bei Defiziten Unterstützung anbietet. Dies kann durch frühe Interventionen funktionieren, wie beispielsweise eine Therapie, die bei der Wahrnehmung ansetzt, oder einem Assistenten, der bei Bedarf begleitet, aber auch durch Ehrlichkeit in der Begegnung. „Wenn Sie Menschen, ganz besonders Menschen, die ganz anders sind, verstehen und akzeptieren wollen, dann müssen Sie zuerst sich selbst verstehen und akzeptieren ..., und zwar so, wie Sie sind." Laut Gee Vero ist die Selbstakzeptanz der Start, die Akzeptanz der Weg und die darauffolgende Inklusion das Ziel. „Mein Verhalten mag nicht Ihren Erwartungen entsprechen, aber es ist dennoch nicht falsch. Ich reagiere richtig auf meine andere Wahrnehmung."

Rufen wir uns diesen Satz ins Gedächtnis, wenn ein Mensch aus dem Autismus-Spektrum mal wieder nicht so agiert, wie wir es von ihm erwarten – dann sind wir auf dem richtigen Weg.

Von auticon zu Diversicon

von Dirk Müller-Remus

„auticon ist eine internationale IT-Beratung und das erste Unternehmen in Deutschland, das ausschließlich Menschen im Autismus-Spektrum als IT-Consultants beschäftigt. Wir sind stolz darauf, Autismus-freundliche Arbeitsumgebungen zu schaffen und unseren Kunden hervorragende Qualität zu liefern. auticon Consultants werden in Kundenprojekten eingesetzt, die ihren Fähigkeiten und ihrem Fachwissen entsprechen, und sie arbeiten im Projektteam des Kunden. Unsere Erfahrung mit autistischen und nicht-autistischen Profis in gemischten Projektteams eröffnet neue Perspektiven und verbessert die Arbeitsleistung deutlich. Alle auticon Consultants und unsere Kunden werden im Projektalltag von unseren speziell ausgebildeten Job-Coaches und Projektmanagern unterstützt.“ (https://auticon.de/unternehmen/).

Dirk Müller-Remus, der selbst Vater eines autistischen Sohnes ist, gründete auticon im November 2011 in Berlin. Unterstützt wurde er durch den Münchner Ananda Social Venture Funds. Als Vorbild dienten vergleichbare Unternehmen im skandinavischen Raum. Es folgten weitere Niederlassungen in Düsseldorf, München, Frankfurt, Stuttgart, Hamburg, London, Paris, Zürich und Los Angeles. Mittlerweile arbeiten 200 Mitarbeiter*innen weltweit für auticon. Davon befinden sich 150 Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum. Dirk Müller-Remus wies darauf hin, dass es deutschlandweit nur ca. 5% der gut ausgebildeten Menschen aus dem Autismus-Spektrum schaffen, einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, obwohl sie viele Eigenschaften besitzen, auf die Arbeitgeber*innen großen Wert legen: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, detailorientierte Wahrnehmung oder strukturiertes Denken, um nur einige aufzuzählen.

„Durch den Einsatz von Job-Coaches ermöglichen wir es unseren Mitarbeiter*innen aus dem Autismus-Spektrum, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und Barrieren in den Köpfen der Mitarbeiter*innen in Unternehmen abzubauen. Autist*innen sind eine Bereicherung für jedes Team,“ so Müller-Remus.

Da aber nicht alle Autist*innen eine IT-Affinität besitzen, ging Müller-Remus im Januar 2018 den nächsten Schritt: Er gründete in Berlin Diversicon.

„Diversicon fördert die Fähigkeiten von Menschen im Autismus-Spektrum, vermittelt sie dauerhaft in Arbeit und schafft somit einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig unterstützt Diversicon Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden und Vielfalt in allen Unternehmensbereichen zu fördern.“ (https://diversicon.de/) Anders als bei auticon werden hier alle Facetten, die Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum mit sich bringen, gefördert. Diversicon bietet mit seiner Akademie Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum die Möglichkeit, ihre jeweils besonderen Fähigkeiten und Talente sowie ihre beruflichen Wünsche und Ziele zu identifizieren. Drei aufeinander aufbauende Module sollen eine Stärkung der Selbstkompetenz, eine Förderung der Sozialkompetenz und die Erlangung einer Methodenkompetenz ermöglichen. Die Teilnehmer*innen werden durch ein speziell auf den Arbeitsmarkt abgestimmtes Soft-Skill-Training auf diesen vorbereitet. Bearbeitet wird u. a. das Thema Bewerbungsverfahren, da sich Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum meist „schlecht verkaufen“, führte – wie auch andere Vortragende – Müller-Remus aus. Viele Bewerber*innen aus dem Autismus-Spektrum können ihre Stärken in einem Anschreiben nicht hervorheben oder benötigen Unterstützung bei einem Bewerbungsgespräch, da sie Redewendungen oft nicht verstehen. „Die meisten Autist*innen, die zu uns kommen, haben im Laufe ihres Lebens schon sehr viele negative Erfahrungen gesammelt. Viele haben ihre Diagnose sehr spät bekommen und müssen sich damit erst einmal auseinandersetzen.“ Auch dabei unterstützt Diversicon.

„Durch Diversicon habe ich überhaupt erst gemerkt, was ich will, kann und brauche. Und ich habe den Mut entwickelt, dafür einzustehen“ (Jonathan* [Name geändert], 25 Jahre, Kurs-Absolvent).

Zwischen „Rainman“ und Kanner-Autismus – die pädagogische Sicht auf den Autismus

von Prof. Dr. Peter Rödler

Der Erziehungswissenschaftler Prof. Dr. Peter Rödler berichtete in seinem Vortrag über seine langjährigen praktischen und theoretischen Erfahrungen im Umgang mit sogenannten „Kanner- und Asperger-Autisten“. Nach einem Überblick über die Geschichte der Autismusforschung bis hin zum aktuellen Begriff des Autismus-Spektrums schilderte er aus wissenschaftlicher Sicht, wie wichtig es ist, den Zusammenhang zwischen der Funktionsweise des menschlichen Gehirns und dem autistischen Verhalten zu verstehen.

„Es geht darum, den Sinn autistischer Verhaltensweisen am Ort und im Zusammenhang des jeweiligen Auftretens immer wieder neu zu verstehen und aus diesem Verständnis heraus bedeutungsvolle Alternativen anzubieten. Das Verhalten, das uns als autistisch‘ gegenübertritt, ist ja nicht eine Auswahl aus vielfältigen alternativen Handlungsmöglichkeiten, ist also so nicht gewollt‘, sondern stellt nur das äußere Kennzeichen einer alternativlosen Situation dar. Diese Menschen haben in dieser Situation schlicht keine andere Wahl. Nichts zeigt dies deutlicher als selbstverletzendes Verhalten. Kein Lebewesen – auch nicht der Mensch – kommt auf die Idee, dem eigenen Körper selbst so schweren Schaden zuzufügen, bestände irgendeine andere Handlungsoption“ (http://bidok.uibk.ac.at/library/roedler-autismus.html).

Dies veranschaulichte er mit einem Schaubild. Die Umwelt sendet uns ununterbrochen Signale über unterschiedliche Sinneskanäle wie beispielsweise Ohr, Auge oder Haut. Diese werden über abgespeicherte Programme im Gehirn abgeglichen. Sind die Informationen bekannt, erfolgt eine sprachliche, motorische oder mimische Reaktion als Feedback an die Umwelt.

Rödler machte darauf aufmerksam, dass Menschen ihren „Eigen-Sinn“ aus den Bedeutungen der sozialen Umwelt generieren, während Tiere instinktiv handeln. In diesem Zusammenhang betonte er, wie wichtig es für Menschen aus dem Autismus-Spektrum ist, sich an Ritualen festhalten zu können, und wie wichtig die Gestaltung der (Arbeits-)Umgebung für ihre Ruhe und Selbstsicherheit ist. Gleichzeitig warnte er davor, eine komplett Autismus-freundliche (Arbeits-)Umgebung zu schaffen, die sich nicht mehr verändert. „Wir Menschen entwickeln uns nur durch Störungen weiter – und jeder hat ein Recht auf Entwicklung. Es kommt nur darauf an, den richtigen Zeitpunkt für eine Veränderung zu finden, z. B. für einen neuen Arbeitsplatz oder eine neue Aufgabe.“

Die Workshops im Überblick

Workshop 1: Barrieren am Arbeitsplatz abbauen

Tamara Kessel, freie Architektin

***Tamara Kessel** studierte Architektur an der Technischen Universität Georgiens und an der Hochschule Karlsruhe für Technik und Wirtschaft. 2015 folgte ein Masterstudium über Barrierefreie Systeme an der University of applied Sciences in Frankfurt am Main, den sie als Master of Science abschloss. Als Mutter eines autistischen Sohnes kennt sie die umgebungsbedingten Barrieren im Alltagsleben und weiß, wie sich diese auf das Zusammenleben von neurotypischen Menschen und Menschen aus dem Autismus-Spektrum auswirken können.*

Ziel dieses Workshops war es aufzuzeigen, wie praxistaugliche Lösungen für Autismus-freundliche und Autismus-barrierefreie Umgebungen erarbeitet werden können.

Autismus manifestiert sich nicht in körperlichen Einschränkungen, ist deshalb „nicht sichtbar". Der Begriff Barrierefreiheit muss für Menschen aus dem Autismus-Spektrum deshalb weiter gefasst werden, da er anderes umfasst als den Einbau von Rampen und automatischen Türen. Im Kontext von Autismus bedeutet Barrierefreiheit, bei der Wirkung von Räumen alle Sinne (Sehen, Hören ...) zu berücksichtigen, um eine ganzheitliche Gestaltung von Räumen zu erzielen.

Die Wahrnehmung von Menschen mit Autismus unterscheidet sich von der neurotypischer Menschen. Menschen mit Autismus nehmen Sinnesreize häufig viel intensiver war. Barrieren – oder eben positive Wirkungen von Räumen – entstehen in der Wechselbeziehung des Individuums mit der Umwelt: Beleuchtung, Geräuschpegel, verwendete Materialien können den Arbeitsfluss begünstigen oder blockieren. Tamara Kessel stellte im Workshop acht Empfehlungen für die Gestaltung von Arbeitsumgebungen vor, die sie erarbeitet hat.

In einer Gruppenarbeit wurden drei unterschiedliche Arbeitsplätze (2 x Großraumbüro, 1 x Produktion) nach folgenden Fragestellungen analysiert:

- Welche räumlichen Barrieren für Autist*innen lassen sich identifizieren?
- Welche Merkmale der Räume sind evtl. Autismus-freundlich?
- Gibt es Verbesserungsvorschläge?

Ergebnisse des Workshops:

Räume können eine positive Wirkung auf die Nutzer*innen haben oder Barrieren aufbauen. Dies sollte bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsumgebungen unbedingt in den Fokus genommen werden.

Das Konzept des Universal Designs zielt darauf, u. a. Gebäude und Räume so zu gestalten, dass sie für möglichst viele Menschen (mit und ohne Behinderung) nutzbar und vorteilhaft sind. Das bedeutet, dass eine Autismus-freundliche Arbeitsumgebung für Menschen mit und ohne Autismus gleichermaßen förderlich ist.

Workshop 2: Die Kunst der Inklusion – kreative Wege in den Beruf

Gee Vero, Künstlerin

Gee Vero *ist eine deutsche Künstlerin und Autorin. Im Alter von 37 Jahren wurde bei ihr das Asperger-Syndrom diagnostiziert. Seit 2011 hält sie Vorträge über Autismus und veröffentlicht Texte zu diesem Thema. Ihr Buch „Autismus - (m)eine andere Wahrnehmung" beschreibt den Autismus der Autorin und den Autismus ihres 13jährigen Sohnes. Es bietet auch Erklärungen und Strategien, die für autistische Menschen und deren Angehörige, Lehrerkräfte und Betreuende hilfreich sein können.*

Durch künstlerische und literarische Aktivitäten gelingt es Gee Vero, autistischen Menschen Perspektiven aufzuzeigen und Mut zu machen, ihre eigenen Wege zu gehen. Autismus bedeutet für Gee Vero, die von der Gesellschaft vorgeschriebene Maske nicht zu tragen. Die „Maske" setzt sie als Synonym für gesellschaftskonformes Verhalten. Vielen Autist*innen fällt es schwer, diese gesellschaftliche Maske zu tragen, oder es ist ihnen gar nicht möglich. In der Kunst, stellt Gee Vero fest, wird Anderssein im Sinne eines Nicht-Tragens der gesellschaftlichen Maske durchaus toleriert. Sie kämpft jedoch dafür, dass es auch außerhalb des Kunstbereichs akzeptiert wird. „Jeder ist Künstler und darf es auch sein."

Im Workshop stellte Gee Vero das Kunstprojekt „The Art of Inclusion" vor. Sie verschickt an unterschiedliche Personen unvollendete Porträts, die vervollständigt werden sollen. Auch bekannte Persönlichkeiten wie Ben Kingsley und Angela Merkel sind in das Projekt integriert.

Gee Vero machte deutlich, dass die Umsetzung der Inklusion in unserer Gesellschaft noch nicht gelungen ist. Beispielhaft dafür führte sie viele Erfahrungen aus ihrer persönlichen Situation an, aber auch aus der ihres Sohnes, bei dem ein frühkindlicher Autismus diagnostiziert wurde. Inklusion ist ihr zufolge noch nicht für alle Autist*innen möglich und die Realisierung von Inklusion ist oft noch von einzelnen Entscheidungsträgern abhängig.

Fragen, die sich aus dem Workshop ergaben:

- Wie kann Inklusion mit stärker beeinträchtigten Autist*innen stattfinden?
- Wie soll erfolgreiche Inklusion aussehen?
- Wie muss sich die Gesellschaft verändern, damit Inklusion funktioniert?

Ergebnisse des Workshops:

- Eine gelungene Umsetzung der Inklusion steht in gesamtgesellschaftlicher Hinsicht noch aus.
- Erfolgreiche Inklusion ist abhängig von Individuen, die viel Kraft und Geduld dafür aufbringen, wie Gee Vero für ihren Sohn.
- Ein inklusives Bildungssystem ist erforderlich.

Workshop 3: Gut vorbereitet

Sally Ollech, Diversicon

***Sally Ollech** gründete im Sommer 2012 querstadtein– Berlin anders sehen, arbeitete parallel an der Schnittstelle von Wirtschaft, Naturschutz und Politik fünf Jahre für BiGC, ein Unternehmensnetzwerk zum Thema Biodiversität und baute anschließend den dezentralen Partnerbereich bei der GemüseAckerdemie mit auf. Aktuell ist Sally Teil der Geschäftsleitung von Diversicon. Zudem arbeitet sie freiberuflich als Coach & Trainerin im Frischluft-Netzwerk.*

Durch ein auf die Bedürfnisse von Menschen aus dem Autismus-Spektrum abgestimmtes arbeitsweltbezogenes Soft-Skill-Training wurde in diesem Workshop anschaulich demonstriert, wie eine gute Vorbereitung zu einer gelingenden Einstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt führen kann.

Sally Ollech stellte das Autismus-spezifische Schulungsangebot von Diversicon vor, bei dem die besonderen Fähigkeiten jedes*r einzelnen Teilnehmenden als Ausgangspunkt dienen. Eine 8-wöchige intensive Zusammenarbeit im Hinblick auf soziale Kompetenzen, Teamarbeit, Bewerbungen und Bewerbungsgespräche wird aktuell in Berlin und Brandenburg angeboten. Die aufeinander aufbauenden Module werden über einen Kostenträger bewilligt. Dies ist i. d. R. die Agentur für Arbeit.

Zunächst ging es darum, bei den Workshop-Teilnehmer*innen Verständnis für den Balanceakt zwischen Über- und Unterforderung zu erzeugen, den Menschen aus dem Autismus-Spektrum ständig leisten müssen. Zudem leitete Ollech die Gäste an, sich mit den Innen- und Außenperspektiven auf Autismus auseinanderzusetzen. Diskutiert wurde u. a., welche autistischen Stärken am Arbeitsmarkt gefragt sind und welche Schwächen veränderbar sind – entweder durch die Betroffenen selbst oder durch Anpassungen im Unternehmen.

Diversicon, so berichtete Ollech, hat mit der modularen Förderung sehr gute Erfolge erzielt. In der Zusammenarbeit mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum fiel immer wieder auf, dass sie sich ihrer Stärken und Ressourcen oft nicht bewusst sind. Dieses Bewusstsein konnte durch gezielte Fragestellungen und Gespräche herausgearbeitet werden. Als typische Stärken haben sich immer wieder eine große Ehrlichkeit und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber gezeigt sowie eine gute Konzentrationsfähigkeit bei angepasster Arbeitsumgebung. Auch das Erkennen von Strukturen gehört zu diesen besonderen Stärken.

Workshop 4: Selbstständig leben

Fabian Diekmann, Heilerziehungspfleger und Diplom-Pädagoge

***Fabian Diekmann**, Heilerziehungspfleger und Diplom-Pädagoge, arbeitet seit 16 Jahren im Schwerpunkt mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum. Dabei beschäftigen ihn vor allem Themen wie Wohnformen und Lebensorte, Ablösung vom Elternhaus, Freizeit, Sexualität, herausforderndes Verhalten und Biographie Arbeit. Fabian Diekmann steht für Vorträge, Workshops sowie Team- und Fallberatung zur Verfügung.*

Ausbildung beendet, zu Hause ausziehen? Eine Frage, die auch für junge Menschen aus dem Autismus-Spektrum ansteht. In diesem Workshop wurde thematisiert, welche Betreuungs- und Fördermöglichkeiten es in dieser Situation gibt. Die im Workshop vorgestellten Wohnformen ergaben sich vor allem aus den individuellen Anforderungen der einzelnen Teilnehmer*innen.

Während des Workshops, an dem psychologische und pädagogische Fachkräfte sowie interessierte Eltern teilnahmen, wurde die große Bedeutung dieses Themas deutlich. Denn während einer Ausbildung, beispielsweise in einem Berufsbildungswerk, erlangen die Teilnehmer*innen ein gewisses Maß an Selbstständigkeit, das sie oft wieder verlieren, wenn sie nach abgeschlossener Ausbildung ins Elternhaus zurückkehren.

Viele Wohnformen für Autist*innen wurden von Elterninitiativen gegründet: Eltern gründeten eine Genossenschaft, einen Verein oder eine GmbH, da sie keine adäquaten Wohnformen für ihre Kinder finden konnten. In der Diskussion wurde zudem deutlich, dass es darum geht, langfristige Lösungen bezüglich des Wohnens zu finden, da sich die Kostenträger ab einem bestimmten Alter nicht mehr für den Bereich Wohnen zuständig fühlen und somit die Kostenübernahme nicht mehr gesichert ist.

Ein Beitrag aus der Workshop-Gruppe machte deutlich, dass der Ablösungsprozess aus dem Elternhaus eine „Ablösung in Verbundenheit“ sein sollte und dass es Zeit braucht, diese umzusetzen. Selbstständigkeit beginnt nicht erst beim Auszug aus dem Elternhaus. Es bedarf vieler kleiner Schritte, die auf dem Weg zur Selbstständigkeit immer wieder trainiert werden müssen. Dazu zählen beispielsweise eigene Aktivitäten und Hobbys oder eine Mitgliedschaft in Vereinen.

Prof. Dr. Rödler betonte die Relevanz von sogenannten „symbolischen Akten“ bei der Verselbstständigung. Etwa, wenn ein Autist ausgezogen ist und seine Eltern in seine Wohnung zum Kaffeetrinken einlädt: Die Versorgerrolle kehrt sich dabei um, der Autist „sorgt“ für seine Eltern.

Ergebnisse des Workshops:

- Eltern und Fachkräfte wünschen sich eine (Online-) Übersicht mit Ansprechpersonen über Wohnangebote etc. für Autist*innen.
- Es besteht der Wunsch nach Finanzierungssicherheit ohne den Kampf mit Kostenträgern.
- Kurzfristige Entscheidungen sind nötig, damit ein Umzug schnell vonstattengehen kann.
- Mehr professionelles Personal zur Entlastung der Angehörigen ist erforderlich.
- Es werden mehr individuelle und langfristige Wohnformen für Autist*innen benötigt.

Workshop 5: Stolpersteine auf dem Weg zur Festanstellung

Andrea Grode (bbw), Anja Seitz
und Tamara Eils (Evonik Industries)

In diesem Workshop wurden die häufigsten Stolpersteine auf dem Weg zur Festanstellung vorgestellt – und Lösungs- bzw. Unterstützungsansätze erläutert, durch die eine Inklusion von Menschen aus dem Autismus-Spektrum in den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann.

Im Workshop wurden dafür ganz konkrete Erfahrungen eines EdA-Teilnehmers geschildert, der eine Ausbildung bei Evonik Industries in Hanau als Kaufmann für Büromanagement absolviert. Es wurde anschaulich, wie er seinen Weg in das Unternehmen fand und dabei durch ein gut funktionierendes Hilfesystem unterstützt wurde. Nachdem er bei einem von der Schule durchgeführten Schnuppertag das Unternehmen kennengelernt hatte, beschloss er, dort seine Ausbildung zu absolvieren. Sein damaliger Teilhabeassistent stellte den Kontakt zum Unternehmen her.

Schon während des Bewerbungsprozesses war ein Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zustande gekommen, die ihm während des Vorstellungsgesprächs mit großer Wertschätzung zur Seite stand und ihn bis heute betreut.

Sein Einstieg bei Evonik war durch ein einwöchiges Teambuilding, eine Patin aus dem 2. Lehrjahr, 40 Stunden Assistenz und die Kooperation mit EdA-Mitarbeiter*innen erleichtert worden. Bei jedem Abteilungswechsel fand ein Gespräch mit den neuen Ausbilder*innen und der SBV statt. Gemeinsam mit der EdA-Mitarbeiterin erstellte er einen Flyer, der ihm half, seine Mit-Azubis über seinen Autismus zu informieren. Sein Lebensmotto: „Jeden Tag arbeite ich hart, um die Menschen ohne Autismus zu verstehen. Und ich bin sehr dankbar dafür, dass sie versuchen, meine Sicht der Dinge zu verstehen."

Die Ausbilderin erzählte im Workshop von den Schwierigkeiten, die zu Beginn auftraten: So war es dem Teilnehmer zunächst schwergefallen, die Pausenzeiten einzuhalten. Oder er nahm Gesagtes wie „Willst du mir einen Bären aufbinden?" wortwörtlich. Ein Lösungsvorschlag für Situationen wie diese, ist die Nachfrage, was damit gemeint sei, bzw. Ausbilder*innen und Auszubildende darauf hinzuweisen, dass sie Redewendungen vermeiden sollten. Ein anderes Problem ergab sich mit der Bedeutung der Begriffe „privat" und „vertraulich", deren Unterschied dem Teilnehmer zunächst nicht klar war.

Die Kostenübernahme der Arbeitsassistenz wurde während des Workshops rege diskutiert. Im Fall des Teilnehmers wird die 40-Stunden-Assistenz über den gesamten Zeitraum der Ausbildung über die Agentur für Arbeit finanziert, was allerdings nicht der Regelfall ist. Viele Eltern haben Schwierigkeiten, eine Assistenz für ihre Kinder zubekommen. Wie wichtig eine Arbeitsassistenz ist, wurde klar, als es um das Thema „offenes Lernen und Gruppenarbeit" in der Schule ging. Die Assistenz konnte dem Teilnehmer hier durch Strukturierungshilfen unterstützend zur Seite stehen.

Fragen und Ergebnisse, die sich aus dem Workshop ergeben haben:

- Wie kann der Übergang Schule–Ausbildung so gestaltet werden, dass Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum gut im Betrieb ankommen können?
- Welche Unterstützungsstrukturen sind hilfreich? Das Unterstützungssystem im konkreten Fall, bestehend aus dem Teilhabeassistenten der Schule, der Schwerbehindertenvertretung, der Patin aus dem 2. Lehrjahr, dem Arbeitsassistenten und der Kooperation mit den Mitarbeiter*innen des EdA-Projekts, wurde von allen Beteiligten sehr positiv bewertet.
- Wie kann die Kostenübernahme der – sehr wichtigen – Arbeitsassistenz gewährleistet werden?

Fazit: Je intensiver die Unterstützung und Betreuung durch alle am Entwicklungsprozess Beteiligten, desto höher die Chance auf eine nachhaltige Arbeitsmarkintegration!

Workshop 6: Ausbildungscoaching aktiv: Arbeitsabläufe strukturieren

Elfriede Kothz, Catherine Terrelle, Johannes Herd
(bbw-Ausbildungscoaches)

Der Workshop widmete sich der Frage, wie Autismus-gerechte Unterstützung am Arbeitsplatz aussehen kann. Es wurden unterschiedlichste Methoden und Ansätze vorgestellt und praktisch erprobt. Beispielsweise der TEACCH-Ansat: ein in den USA entwickelter pädagogisch-therapeutischer Ansatz, der u. a. von der aktiven Einbeziehung der Eltern in die Förderung ihrer autistischen Kinder ausgeht und mit Prinzipien wie Strukturierung der Situation und Visualisierung arbeitet.

Zu den Inhalten des Workshops zählten u. a. die Fragen:

- Wie stellt sich autistische Wahrnehmung (Reizverarbeitung, Kommunikation, Handlungspla nung) im Arbeitsalltag dar?
- Wie kann ein Autismus-gerechtes Arbeitsplatzsetting erzielt werden?
- Wie kann man Überbelastung und Reizüberflutung minimieren?
- Wie funktioniert die Konzentration auf das Wesentliche?
- Wie kann man Arbeitsaufgaben klar definieren?

Es wurden konkrete Beispiele für einen Autismus-gerechten Arbeitsplatz erarbeitet. Folgende Schwerpunkte wurden dabei herausgearbeitet:

- abgetrennter Arbeitsplatz durch variable Stellwände
- Gehörschutz/Sonnenbrille, um audiovisuelle Reize zu minimieren
- Schaffung von Ruheräumen/Ruhezonen

Fragen der Teilnehmer*innen:

- Wie können Zeitvorgaben konkret umgesetzt werden? Lösungsvorschläge: eine Uhr oder einen Timer hinstellen sowie klare Anweisungen geben: „Beginnen Sie bitte um 13 Uhr mit der Aufgabe."
- Sind die vorgestellten Lösungsmöglichkeiten für einen Autismus-gerechten Ausbildungsplatz auch für ältere, in Arbeit stehende Autisten anwendbar? Der TEACCH-Ansatz eignet sich für alle und kann individuell ausgestaltet und angepasst werden.

Fazit des Workshops: Je besser der Arbeitsplatz strukturiert ist, desto besser ist am Ende das Arbeitsresultat.

Workshop 7: Erst die Arbeit – und dann? Freizeit als Ausgleich

Heike Englisch, Tobias Vogler, Heike Knöß (bbw Pädagog*innen)

Freizeit als Erholung von beruflichen Anstrengungen zu nutzen – für Menschen aus dem Autismus-Spektrum eine Herausforderung. Dieser Workshop beschäftigte sich mit der Frage, wie eine Heranführung an Freizeitaktivitäten funktionieren kann.

Ist das Thema Freizeitgestaltung anders bei Menschen aus dem Autismus-Spektrum? Die Antwort, die im Workshop herausgearbeitet wurde, lautet: Nein. Bei der Gestaltung von Freizeitaktivitäten bedarf es nur eines sehr individuellen und passgenauen, auf den Teilnehmerkreis abgestimmten Ansatzes.

Denn in vielen Fällen sind die Kommunikation, die Interaktion und die Flexibilität der Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum eingeschränkt. Häufig fällt es ihnen schwer, Entscheidungen zu treffen. Und oft haben sie nach der Ausbildung ein erhöhtes Ruhebedürfnis, da sie tagsüber mit zu vielen Reizen konfrontiert wurden. Auch der Lautstärkepegel im Freizeitbereich ist ihnen oftmals zu hoch.

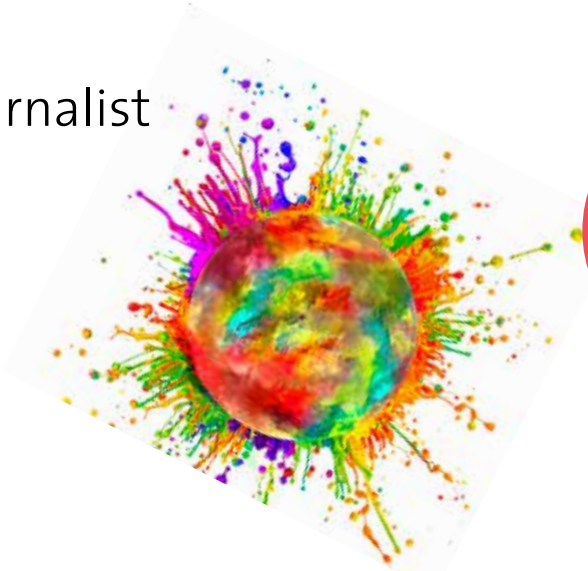
Bei der Freizeitgestaltung von Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum hat sich das Pädagog*innen-Team des bbw zum Ziel gesetzt, die Entwicklung zu handlungs- und entscheidungsfähigen Persönlichkeiten zu unterstützen. Persönliche Ressourcen und Kompetenzen werden gemeinsam mit den Teilnehmer*innen entdeckt und gezielt gefördert, um ihnen eine selbstbestimmte Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Besonders wichtig ist es dabei, einen Begegnungsraum bereitzustellen, in dem der besonderen Form der Interaktion der Teilnehmer*innen Rechnung getragen und ihren Bedürfnissen und Verhaltensweisen Raum gegeben wird. So können Spannungsverhältnisse abgebaut und neue Lernfelder aufgezeigt werden. Dies geschieht schon von Beginn der Berufsvorbereitung an, etwa durch das schrittweise Heranführen an unterschiedliche Freizeitaktivitäten wie beispielsweise die Video-AG oder die Kreativ-AG. Im Freizeitbereich wird eine Vielfalt von Angeboten bereitgestellt, die neue Impulse geben und zu eigenständigem Handeln anregen. Die Teilnehmer*innen haben so die Möglichkeit, unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln und sich auszuprobieren. Freiwilligkeit spielt dabei eine große Rolle, ebenso selbstständiges Tun.

Um den Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung zu verhelfen, wurde zudem die Gruppe „AUT4AUT“ gegründet, in der sie die Möglichkeit haben, sich mit anderen Teilnehmer*innen aus dem Autismus-Spektrum auszutauschen, gemeinsame Aktivitäten zu planen und diese auch umzusetzen. Die Treffen finden monatlich statt und werden von Mitarbeiter*innen des bbw begleitet und moderiert.

Workshop 8: Autism from a personal perspective

Dean Beadle, Journalist



Der Referent Dean Beadle, ein gebürtiger Engländer, ist selbst Asperger-Autist und seit über 20 Jahren als Journalist tätig.

Ausgehend von seinen eigenen Erfahrungen zeigte er im Workshop eine Fülle von Strategien und Ideen für die Arbeit mit autistischen Menschen auf. In seiner humorvollen und aufschlussreichen Rede skizzierte Dean seine positive Einschätzung seiner eigenen Diagnose und stellte bildhaft dar, welchen positiven und negativen Einflüssen er in seinem täglichen Leben ausgesetzt ist. Seine Wahrnehmung der Außenwelt beschrieb er auf unterhaltsame Weise und gab Einblicke in seine persönliche Entwicklung, die immer wieder von Missverständnissen auf beiden Seiten begleitet war.

Themen, die er in diesem Zusammenhang ansprach, waren etwa:

- das Gefühl, nicht zur Gruppe Gleichaltriger zu gehören,
- die Unfähigkeit, Mimik zu lesen, und daraus resultierende falsche Schlussfolgerungen auf beiden Seiten,
- die Erfahrung, etwas Falsches zu sagen oder etwas zur falschen Zeit zu sagen,
- die Anstrengungen, die es kostet, Situationen auszuhalten. Dazu gehören z. B. größere Menschenmengen, viele Fragen, die ihm gestellt werden, oder laute Begleitgeräusche.

Eine Metapher verdeutlichte Letzteres auf anschauliche Weise: Sein anfänglicher Zustand vor einem Vortrag oder einem Treffen mit vielen Menschen gleiche einer großen, mit Sand gefüllten Schüssel, die sich im Laufe des Tages leere. Genauso leer fühle er sich am Ende eines solchen Tages.

Im Hinblick auf Autismus-spezifische Trainings wies Beadle darauf hin, dass schon ein Name wie der des Trainingsprogramms TSK (Training sozialer Kompetenzen) eine Hürde darstellen könne. Dieser könne bei den Teilnehmer*innen Stress auslösen, insbesondere, wenn sie schon vorher den ganzen Tag Gruppen „ausgehalten“ mussten. Er plädierte zudem für ein alltagsbezogenes Training in konkreten, lebensechten und „nicht simulierten“ Situationen, z. B. „beim Einkaufen“ und nicht „wie beim Einkaufen“.

Spannend war Beadles Mitteilung, dass es durchaus tiefe Freundschaften zwischen Menschen aus dem Autismus-Spektrum gibt, die von außen betrachtet gar keine wirklichen Freundschaften zu sein scheinen, da die beiden Freunde oft „nur“ gemeinsam in einem Raum sind, ohne verbal zu kommunizieren. Sie selbst empfinden diese niedrigschwellige Form des Zusammenseins aber als sehr entspannend und wohltuend, weil sie gut „auszuhalten“ ist.

Fragen, die während des Workshops auftraten, waren:

- Wie können wir Autist*innen dabei helfen, ihr Verhalten nicht rechtfertigen zu müssen?
- Wie können wir ihre Begabungen erkennen und stärken?
- Wie können wir sie als Individuen respektieren?

Ergebnisse des Workshops:

Autist*innen sollten in erster Linie als „normale Menschen“ wahrgenommen werden. Für andere nicht verständliches Verhalten oder scheinbar unpassende Handlungen sollten behutsam angesprochen werden, sofern es sich aus der Situation ergibt. So können Missverständnisse ausgeräumt werden.

Vor allen Dingen sollte niemals gesagt werden, dass Autist*innen etwas nicht lernen können: z. B. lesen, schreiben, Rad fahren, alleine zur Schule gehen, einkaufen.

Ein Vorbild und Mutmacher ist Dean Beadle selbst.

Podiumsdiskussion

Moderatorin: Beate Hoffmann

Vorstellung der Podiumsgäste:

***Rane Thompson**, Mitarbeiterin bei der DB Systel GmbH, SW Services & Database, Autistin. Jahrgang 1974, geboren in Voorhees/New Jersey, USA. Seit 1997 in Deutschland. Nach ihrem Abitur 1991 studierte sie an der Northern Michigan University Art & Design. Abschluss: Bachelor of Fine Arts. Sie spricht außer Deutsch und Englisch auch Französisch und hat Grundkenntnisse in Schwedisch. Zudem beherrscht sie verschiedene Programmiersprachen sowie die Erstellung von UML-Diagrammen mit Altova UModel.*

***Christian Schrader**, Leiter Individual Solution Development Implementation Services & Database (DB Systel GmbH)*

***Anita Eichler**, Regionalleiterin beim Autismus-Therapieinstitut Langen, Zweigstelle Gießen und Bad Nauheim. Jahrgang 1966, machte nach ihrem Abitur eine Ausbildung zur Bankkauffrau. Von 1992 bis 2000 absolvierte sie ein Studium der Psychologie an der Philipps-Universität Marburg und arbeitete im Anschluss daran in zwei Kliniken. Seit 2015 ist sie als Regionalleitung des Autismus-Therapieinstituts Langen für Gießen und Bad Nauheim tätig. Mitglied im Netzwerk Arbeit & Autismus Rhein-Main.*

***Dr. Jean Luc Vey**, Coordination Community Management, Deutsche Bank AG, Digital Transformation Services. Jahrgang 1967, geboren in Frankreich. Mitstiftungsgründer und Vorstand von „Proud at work". Ziel der Stiftung ist es dabei, sich dafür einzusetzen, dass die Arbeitswelt offen ist für alle Menschen, unabhängig von deren sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlichen Eigenschaften/Merkmalen.*

Podiumsdiskussion

Das Potenzial autistischer Menschen für den Arbeitsmarkt wurde an verschiedenen Stellen im Laufe des Tages bekräftigt. So wurde die Podiumsdiskussion von der Moderatorin Beate Hoffmann mit der Botschaft aus dem Vormittag hervorragend eröffnet und auf den Punkt gebracht:

„Arbeitgeber – nutzt das Potenzial, seid flexibel, werft Konventionen mal über Bord und zeigt, dass ihr innovativ seid und euch was traut."

Beate Hoffmann begann mit Rane Thompson, deren Lebenslauf sehr spannend ist. Nach einem Kunststudium studierte sie Maschinenbau, arbeitete als Textildesignerin und Goldschmiedin, bis sie sich schließlich als Softwareentwicklerin betätigte. Thompson gab an, dass sie **in ihrer Bewerbung ganz offensiv mit ihrem Autismus** umging, da sie der Meinung ist, dass der **Arbeitgeber** nur dann **adäquat mit Autismus umgehen kann, wenn er davon weiß**. Ihr Bewerbungsgespräch bei DB Systel lief dank des EdA-Projekts sehr gut. Sie formulierte ihren Lebenslauf

und ihre Bewerbung eigenständig, nachdem die EdA-Mitarbeiterin (bbw) den Kontakt zum Unternehmen hergestellt hatte. Vor dem Bewerbungsgespräch gab es einen Gesprächstermin, bei dem alle Ängste und Unsicherheiten von Seiten Thompsons angesprochen und abgebaut werden konnten. „Schlimm wäre gewesen, wenn man Fragen stellt, auf die ich nicht vorbereitet bin", erzählte sie.

Bei anderen Bewerbungen habe sie mehrmals erlebt, dass Unternehmen Assessment Center einsetzten, die sie vor große Schwierigkeiten stellten. So habe sie etwa auf die Frage: „Warum ist ein Tennisball flauschig?" keine Antwort geben können. Ihr jetziger Chef Christian Schrader von der DB Systel erzählte, dass in dem Bewerbungsgespräch in erster Linie Thompsons Kenntnisse im IT-Bereich wichtig gewesen seien.

Dr. Jean Luc Vey von der Deutschen Bank äußerte, dass ein Mensch einen Job aufgrund seiner Fähigkeiten finden solle, unabhängig von Religion, sexueller Orientierung, Alter o. Ä. „Das ist für mich der **Grundsatz von Diversity**. Jeder wird dafür anerkannt, was er oder sie ist und was er oder sie kann", bemerkte Vey. Dabei gehe es auch um unbewusste Vorurteile und den eigenen Umgang damit.

Wichtig sei ihm, diese zu erkennen und offen zu sein für Menschen, die anders seien als man selbst. „Deswegen brauche ich diese Menschen im Team." Es gehe vor allen Dingen darum, dieses Bewusstsein bei allen Menschen zu erhöhen. Arbeitgeber*innen müssten **offen sein für Vielfalt** in ihren Unternehmen. Aber auch **Menschen aus dem Autismus-Spektrum sollten offen sein** und den Mut haben, sich in Unternehmen zu bewerben. In seiner Stiftung führe er seit Jahren Awareness-Trainings für Manager*innen und Mitarbeiter*innen durch. Teilnehmende seien u. a. schon Fraport, die Deutsche Bank oder Audi gewesen. Wie wichtig es ihm ist, Diversity zu leben, zeige sich auch in seiner Arbeit bei der Digital Factory der Deutschen Bank. Dort würden bewusst nicht nur ITler eingestellt, sondern auch Theolog*innen, Designer*innen oder Humanbiolog*innen aus unterschiedlichsten Nationen. Die Zusammenarbeit sei für alle sehr bereichernd.

Zurzeit arbeiteten bei der Deutschen Bank noch nicht viele Mitarbeiter*innen aus dem Autismus-Spektrum, aber in England gebe es ein Projekt der Deutschen Bank, das Menschen aus dem Autismus-Spektrum ermögliche, Praktika in den unterschiedlichsten Bereichen zu absolvieren. Das Thema Autismus solle weiter vorangetrieben werden. Auf die Frage nach Vorurteilen bezüglich Autismus erwähnte Vey die Schwierigkeiten in der Kommunikation und in der sozialen Interaktion. Wichtig sei vor allen Dingen, dass man miteinander rede. Dies eröffne die Möglichkeit, Vorurteile abzubauen und das Potenzial, das im anderen stecke, zu entdecken, sodass er es entfalten könne.

Anita Eichler vom Therapieinstitut Langen, Regionalstelle Gießen und Bad Nauheim, wies darauf hin, wie wichtig es sei, **alle Klient*innen** individuell zu **betrachten** und ihre bisherigen Lebenswege sowie alle am Entwicklungsprozess Beteiligten mit in die Therapie einzubeziehen. Wenn man wisse, welche **Fähigkeiten und Stärken** jemand mitbringe, könne man gezielter am Unterstützungsbedarf arbeiten. Die Arbeit im Therapieinstitut beschrieb sie als zweigeteilt. An erster Stelle stehen die Klient*innen, an zweiter die Schule / der Arbeitgeber oder das persönliche Umfeld.

Prävention im Umfeld sowie die Unterstützung der Klient*innen bei aktuell anstehenden Themen gehörten ebenfalls zur Arbeit. Eichler betonte, wie wichtig es sei, **alle am Entwicklungsprozess Beteiligten mit einzubeziehen**. EdA sei in Bezug auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt eine gute Unterstützung. Als gängige Vorurteile nannte Eichler: „Das sind doch alle nur Nerds" oder „Die leben doch in ihrer eigenen Welt und kommunizieren nicht".

Auf die Frage, wie sich Rane Thompson auf das **Vorstellungsgespräch vorbereitet** habe, antwortete diese, sie

habe die ganze Nacht nicht geschlafen und sich alle möglichen Fragen und Antworten ausgedacht. Zudem habe sie sich gefragt, welche Äußerungen eventuell unangemessen sein könnten. Auch habe sie ihre IT-Kenntnisse aufgefrischt. Als Hürde im Vorstellungsgespräch nannte sie, dass sich im IT-Bereich ständig alles ändere und es immer neue Begriffe gebe, die sie nicht alle kenne. Sie habe **Angst** davor gehabt, dass man ihr das zum Nachteil auslegen könne. Ein Fauxpas, der ihr während des Vorstellungsgesprächs passiert sei, sei beispielsweise die Äußerung gewesen: „Ich möchte nicht mit dem öffentlichen Pöbel zusammensitzen". Die zuständige EdA-Mitarbeiterin, die an dem Bewerbungsgespräch teilnahm, habe dies erläutert und somit das Gespräch wieder in die richtige Richtung gelenkt. Solche Äußerungen, merkte Christian Schrader an, könnten zwar in einem **Vorstellungsgespräch zu Irritationen** führen, aber letztendlich komme es auf das „**Gesamtpaket**" an. Frau Thompson habe sich im Unternehmen bereits sehr gut integriert. Sie **reagiere** in einigen Punkten **empfindlicher** als andere Mitarbeiter*innen, da sie über ein „**Frühwarnsystem**" verfüge, das es ihr ermögliche, auf **Situationen zu reagieren**.

Die Frage, ob mehr **Männer oder mehr Frauen aus dem Autismus-Spektrum auf dem ersten Arbeitsmarkt** tätig seien, beantwortete Anita Eichler: Man müsse zwischen nicht diagnostizierten und diagnostizierten Menschen aus dem Autismus-Spektrum unterscheiden. Sie vermute, dass bei den **nicht diagnostizierten mehr Frauen auf dem ersten Arbeitsmarkt** arbeiteten. Dies liege vor allem daran, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation gelernt hätten, viele Dinge zu kompensieren. Bei den diagnostizierten Autist*innen gehe sie davon aus, dass es mehr Männer seien, da sich hauptsächlich Unternehmen aus der IT-Branche für diese Klientel einsetzten.

Auf die Frage, ob Autismus schon im Bewerbungsanschreiben oder erst im Vorstellungsgespräch erwähnt werden solle, sagte sie, dass man das ganz individuell sehen müsse. Spätestens im Vorstellungsgespräch solle es aber erwähnt werden. Sie plädierte dafür, dass Bewerbungsgespräche sachlich-neutral abgehalten werden sollten. Dies sei leider häufig nicht der Fall.

Dr. Vey wies darauf hin, wie wichtig es sei, die eigenen Fähigkeiten und Stärken im Anschreiben aufzuzeigen und im **Vorstellungsgespräch authentisch** zu sein. Unternehmen, die sich dieser Thematik annehmen wollen, riet er, sich an das im Rahmen des EdA-Projekts entstandene Netzwerk „Arbeit & Autismus Rhein-Main" zu wenden. Dort erhalte man alle Unterstützung, die man benötige, wenn man Menschen aus dem Autismus-Spektrum einstellen wolle.

Auf die Frage, wie der **Eingliederungsprozess bei der Deutschen Bahn** funktioniert habe, erzählte Thompson, dass ihr damaliger Chef sich als „**Pate**" zur Verfügung gestellt und sie zu mehreren **Onboarding-Veranstaltungen begleitet** habe. Zudem habe er dafür gesorgt, dass alle Arbeitsmittel zur Verfügung standen. Zu Beginn habe sie gedacht, dass sie einen Job-Coach benötigen würde. Doch die Tatsache, dass sie einen Paten hatte, habe dies unnötig gemacht.

Am Ende der Podiumsdiskussion wurden die in der Fachtagung bereits mehrfach thematisierten Erkenntnisse bekräftigt, wie wichtig es sei, dass **alle Beteiligten eng zusammenarbeiten**, und dass noch mehr Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema „Autismus und Arbeitswelt" hergestellt werden müsse.

Die Podiumsdiskussion finden Sie im Videoformat auf unserer Website www.bbw-suedhessen.de/fachtagung

Inklusion im Arbeitsalltag

Unsere Gesellschaft wird erfreulicherweise immer offener für Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen oder speziellem Förderbedarf – auch im Arbeits- und Berufsleben. Dennoch stellen Berührungsängste und Vorurteile, die meist auf Unwissenheit basieren, vielerorts Barrieren dar, die es zu überwinden gilt.

Dies hat sich die neue akademie zur Aufgabe gemacht:

Konzeption und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für:

- Ausbilder/innen
- Ausbildungsbeauftragte
- Auszubildende
- Mitarbeiter/innen
- Führungskräfte

Besonders im Themenbereich Autismus und Inklusion!

Die neue akademie orientiert sich an Ihrem konkreten Bedarf und vermittelt Wissen und Methoden, die im Arbeitsalltag direkt umgesetzt werden können.

Marion Brandl ▪ Beratung & Vertrieb neue akademie ▪ Telefon: 06039/482 – 257
E-Mail: marion.brandl@bbw-suedhessen.de ▪ www.neue-akademie-bbw.de

neue akademie
für berufliche Bildung des bbw Südhessen

Netzwerk Arbeit & AutismusRhein-Main

30. Mai 2018, Gastgeber: bbw Südhessen, v.l.n.r.: Gabriele Garte (InkA Wetterau), Susanne Hüttmann (Kita Frankfurt), Jochen Rolle (InkA Wetterau), Andrea Grode (bbw Südhessen), Birgit Göbel (halb verdeckt, EUTB MKK), Nadja Kirchner (Enterprise Deutschland), Lenka Dietrich (Autismus Rhein-Main und EUTB MKK), Jean Luc Vey (Deutsche Bank), Ambroise Beaudoin (Deutsche Bank), Cornelia van den Hout, Verena Zschippang (bbw Südhessen), Rainer Eckert (SSP Beratung), Diana Schulz (auticon), Jessica Fecke (IB Hotel Friedberger Warte)

Selbstverständnis: Wir sind ein Netzwerk von Betrieben, Institutionen und Verbänden, die gemeinsam Menschen mit besonderen Fähigkeiten und Bedürfnissen mit dem Schwerpunkt Autismus auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz begleitet. Dies gelingt uns durch Kontaktpflege, einen kontinuierlichen gegenseitigen Erfahrungsaustausch und durch die Zusammenarbeit an ganz konkreten Beispielen.

Das Netzwerk hat sich als Themen- und Arbeitsschwerpunkte ab 2019 gesetzt:

- Inklusion im Recruiting
- Virtuelle Ausbildung
- Inklusives Leistungsprinzip
- Unterstützung der Begleitung schwerbehinderter autistischer Jugendlicher
- Fördermittel für Inklusion

Dr. Rainer Eckert, Gründer des Netzwerks, freut sich über das stetig wachsende Netzwerk und die zielgerichtete Zusammenarbeit.

Netzwerk Arbeit & Autismus Rhein-Main
Interessenten wenden sich gern an: Dr. Rainer Eckert ▪ E-Mail: RegioNetzInklusion@web.de

Freizeitbereich

DIVERSICON
FACHKRÄFTE
MIT
AUTISMUS

Impressum

V.i.s.d.P.: Torsten Denker

Redaktion: Verena Zschippang, Andrea Grode

Texte: Andrea Grode (Zusammenfassung auf Basis von Inputs der Referent*innen und der Workshop-Pat*innen); Text Netzwerk Autismus: Dr. Rainer Eckert; Text neue akademie: Marion Brandl

Layout: Peter Bartusch

Bildnachweise

S. 03: Portraitbild Grüttner @ HMSI
S. 03: Portraitbild Denker + Zschippang © Eugen Sommer
S. 04, 19: © Peter Bartusch
S. 05-17, 19-22, 26: © Andreas Reeg
S. 22-25 © Angela Pilia-Kopetsch

Kontakt

Berufsbildungswerk Südhessen

gemeinnützige GmbH
Am Heroldsrain 1 61184 Karben

Verena Zschippang
Bereichsleitung Berufsintegration und Kundenbetreuung
Telefon: +49 (0) 6039 482-103
Telefax: +49 (0) 6039 482-191
E-Mail: info@bbw-suedhessen.de

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf.
Wir beraten Sie gerne.

www.bbw-suedhessen.de

Das Projekt „Empowerment durch Arbeit" wurde gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds