

Stärken-Analyse

Meine Interessen:

Wie beschäftige ich mich mit
meinen Interessen?

Welche Fähigkeiten setze ich
dabei ein?

Was kann ich also gut?

Mein bisheriger Lebensweg

Erfolgserlebnisse:

- Was hat mich glücklich gemacht?
- Was hat mich stolz gemacht?



schwierige Situationen:

- Was hat mich verzweifeln lassen?
- Was erschien mir ausweglos?

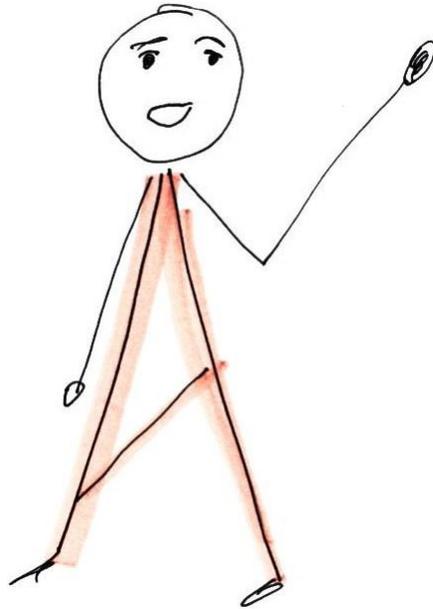
Mein bisheriger Lebensweg

- Wie habe ich meine Erfolge erzielt? Was habe ich gemacht?
- Welche Fähigkeiten und Eigenschaften habe ich eingesetzt?
- Welche Überzeugungen haben mich getragen?

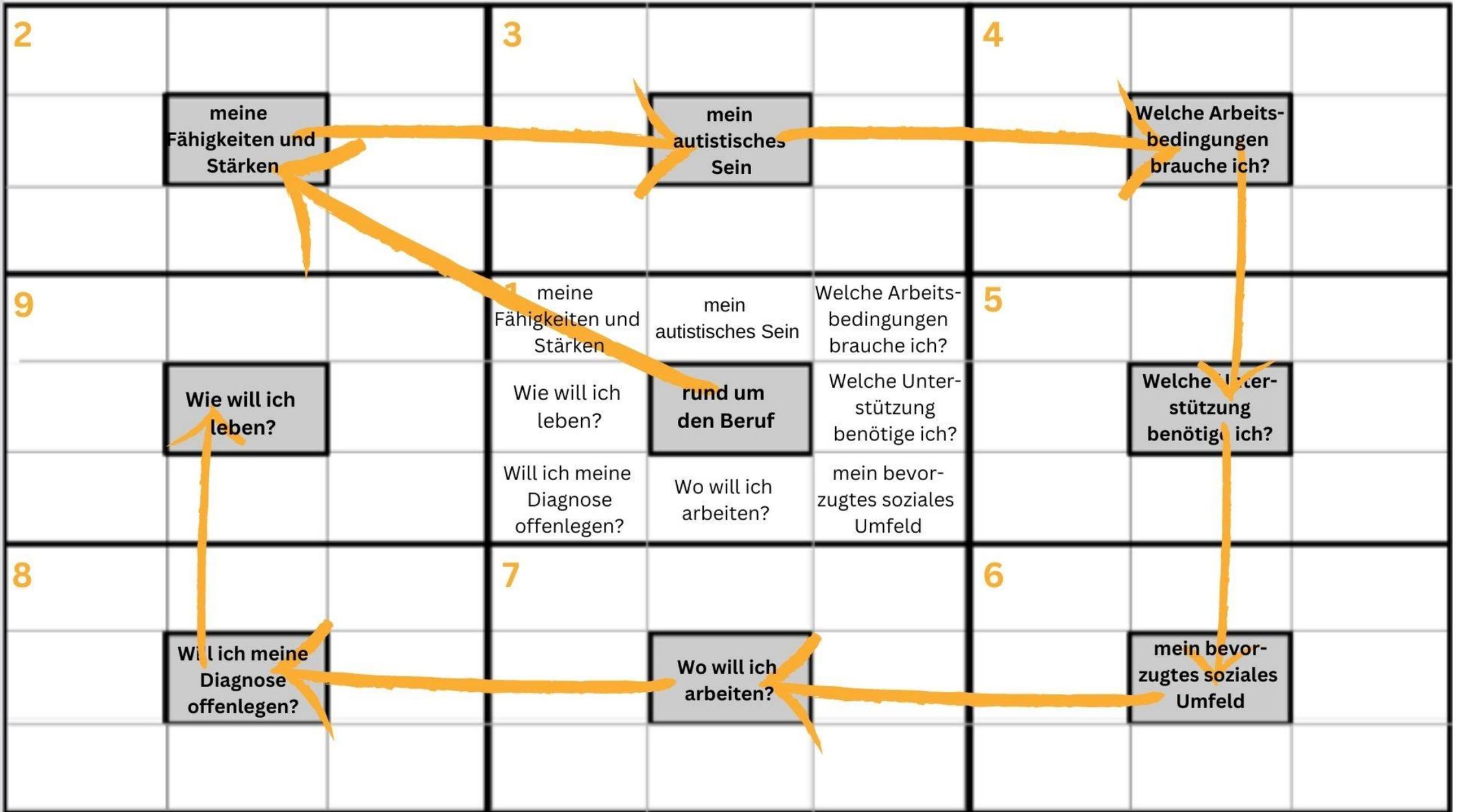


- Wie habe ich die schwierigen Situationen bewältigt?
- Welche Fähigkeiten und Eigenschaften habe ich eingesetzt?
- Welche Überzeugungen haben mir dabei geholfen?

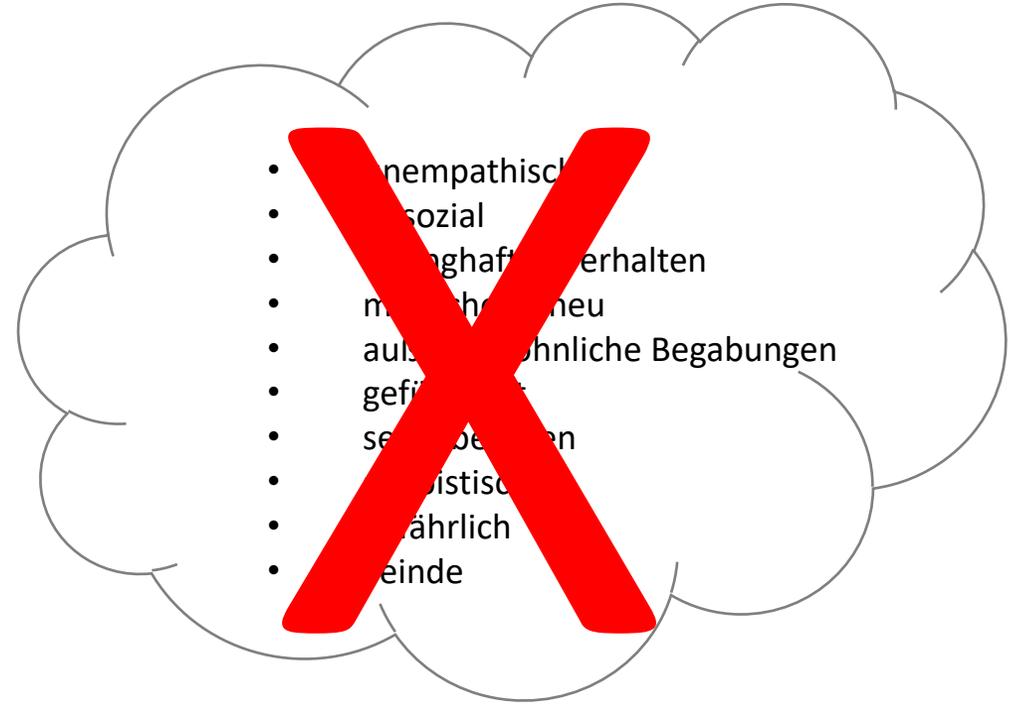
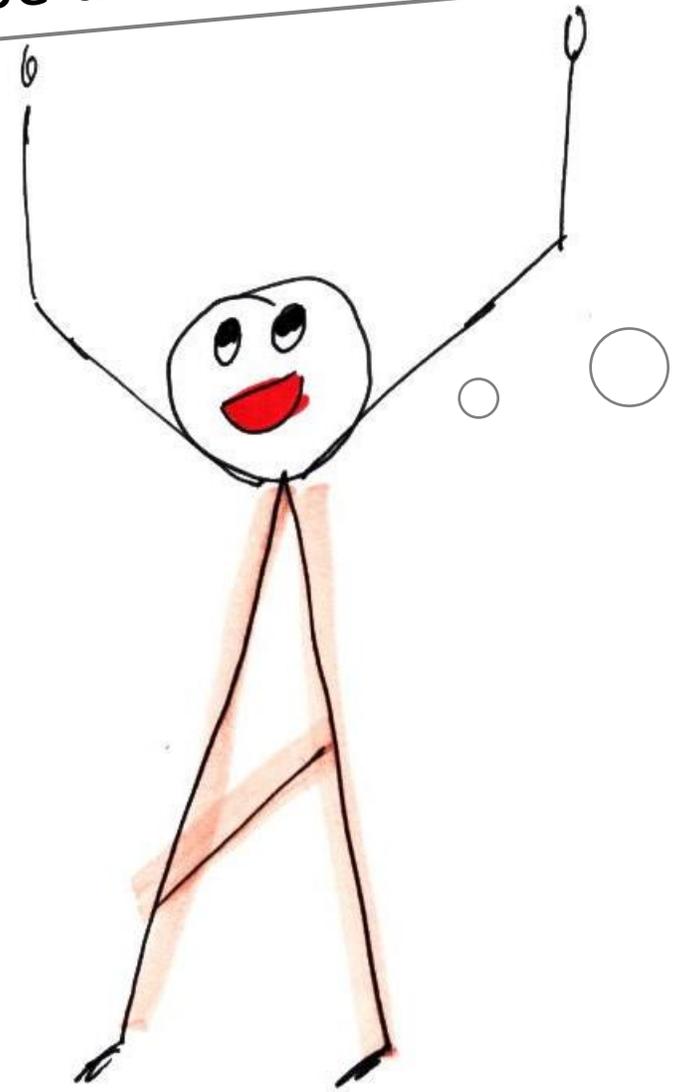
Erfolgsreporter*in in eigener Sache



- Halte jeden Tag fest, was du gut gemacht hast.
- Achte dabei auch auf die scheinbaren Kleinigkeiten.
- Wenn es schwierige Situationen gab, analysiere, wie du sie gemeistert hast.



Ich bin gut so, wie ich bin!
Ich liebe und wertschätze mich!



Infografik:

Barrierefreiheit für Autist/innen in Ausbildung und Beruf Win-win-Situation für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen

Faktencheck:

Autist*innen finden nur schwer Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und sind überdurchschnittlich hoch von Arbeitslosigkeit betroffen, trotz oftmals guter fachlicher Qualifikation und hoher kognitiver Fähigkeiten.

Die erhöhte Arbeitslosigkeit autistischer Menschen liegt nicht an ihren Fähigkeiten und Potenzialen, sondern an der Unwissenheit über ihre Kompetenzen, bedingt durch die Defizitorientierung in den Diagnosekriterien.

Vorurteil: Autist*innen seien IT-Nerds und Mathe-Genies und nur in diesen Bereichen einsetzbar.

Richtig ist: Die autistischen Stärken können genauso in sozialen, geisteswissenschaftlichen oder künstlerischen Berufen zum Tragen kommen.

Fazit:

Autist*innen können abhängig von ihren jeweiligen Fähigkeiten in jedem Beruf arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen individuell angepasst werden (können).

Darum sollten Sie Autist*innen einstellen:

Die Zahl der diagnostizierten Autist*innen wächst.

Autist*innen...

- ... haben viele Begabungen und Fähigkeiten
- ... verfügen über ausgeprägte fachliche Kompetenzen
- ... suchen nicht nach Fehlern, sie sehen sie
- ... besitzen eine höhere fluide Intelligenz (= Fähigkeit, logisch denken und Probleme lösen zu können)
- ... sind in ihrem Denken unabhängig und einzigartig
- ... bringen neue Perspektiven und innovative Lösungsansätze ein
- ... sind sehr sachorientiert
- ... haben ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein
- ... sind loyal

Ihr Betrieb steht für Diversität:

- Vielfalt hilft, den Fachkräftemangel auszugleichen.
- Erschließen Sie neue Zielgruppen und Märkte mit einer vielfältigen Belegschaft.
- Gemischte Teams bringen bessere Lösungen und innovativere Produkte.
- Unternehmen mit unterschiedlichen Talenten sind erfolgreicher.

Es stehen viele Unterstützungsangebote zur Verfügung.

kostenlose Unterstützungsangebote:

über die Agentur für Arbeit:

- Berufsberater*innen an jeder Schule
- Berufseinstiegsbegleiter*innen an manchen Schulen
- Berufsinformationszentrum (BIZ)
- Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Hilfe bei der Suche nach geeigneten Stellen
- Aktivierungshilfen für Jüngere (6-12 Monate)
- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (bis zu 10 Monate Praktika in verschiedenen Betrieben und Unterricht)
- betriebliche Einstiegsqualifizierung (sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum von 6 bis max. 12 Monaten)
- assistierte Ausbildung (zusätzliche Unterstützung)
- außerbetriebliche Ausbildung
- ausbildungsbegleitende Hilfen
- Probebeschäftigung für drei Monate
- Job-Coaching (auch Integrationsamt)
- Diversicon: kostenlose Kurse (als Maßnahme der Agentur für Arbeit) mit dem Ziel der Förderung, dem Coaching und der Vermittlung von Autist*innen beim Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt
- Beschäftigungszuschuss (auch Integrationsamt)
- Technischer Beratungsdienst (auch Integrationsamt) für behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassung

bei anerkannter Schwerbehinderung:

- Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke)
- Eingliederungszuschuss über den für die*den autistische*n Mitarbeiter*in zuständigen Kostenträger

im Studium:

- Psychologische Beratungsstelle (an jeder Universität)
- Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung (an jeder Universität)
- Nachteilsausgleich (beim Prüfungsamt zu beantragen)
- Studienassistenz



Infografik: Barrierefreiheit für Autist/innen in Ausbildung und Beruf Was bedeutet Autismus?

Ein anderes neuronales "Betriebssystem":

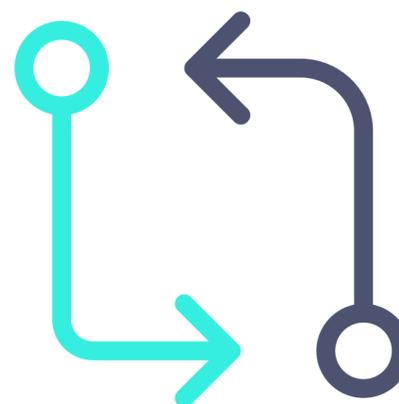
Das autistische Gehirn ist anders strukturiert, deshalb nehmen Autist*innen die Welt anders wahr, fühlen anders und handeln daraus resultierend anders. Autismus ist wie eine fremde Sprache und Kultur. Daraus ergeben sich erhebliche Unterschiede in der Verständigung zwischen autistischen und nicht-autistischen Menschen.

Die autistischen und nicht-autistischen "Betriebssysteme" sind gleichwertig, keines ist besser oder schlechter. Aber es gibt **neuralgische Punkte**.

soziale Interaktion und Kommunikation:

Autist*innen...

- ... fühlen sich in Gesellschaft anderer Menschen oft unwohl
- ... haben oft Schwierigkeiten, sich mündlich mitzuteilen
- ... brauchen oft länger, um zu antworten
- ... können stumm sein, mit sich selbst reden oder wiederholen, was ihnen gesagt worden ist
- ... können über Themen, die sie interessieren, endlos monologisieren
- ... haben Probleme, den Blickkontakt zu halten (das strengt sie so sehr an, dass sie sich nicht mehr auf das Gesagte konzentrieren können)
- ... können Ausdruck, Tonfall und Körpersprache ihres Gegenübers nur schwer deuten
- ... spiegeln in ihrer Mimik und Gestik nicht immer ihre Empfindungen wider
- ... müssen sich in Gesprächen sehr konzentrieren, weshalb sie oft mürrisch/grimmig wirken, obwohl sie es gar nicht sind



Sprachliche Besonderheiten:

Autist*innen...

- ... verstehen Sprache wortwörtlich
- ... haben Schwierigkeiten, Ironie, Witz, Redewendungen oder Metaphern zu verstehen
- ... verstehen die Kommunikationsregeln nicht intuitiv und haben Schwierigkeiten, sie zu befolgen
- ... können kein Small Talk
- ... kommunizieren sachlich und direkt
- ... nutzen Sprache, um Informationen zu erhalten oder weiterzugeben, nicht aber als Mittel des sozialen Austausches

Neues und Unbekanntes:

Autist*innen...

- ... haben Schwierigkeiten, mit Unvorhersehbarkeiten, Unklarheiten und Veränderungen umzugehen (diese lösen eine große Unsicherheit aus)
- ... sind dementsprechend wenig(er) flexibel

Stressverarbeitung:

Autist*innen...

- ... empfinden gesellige Unterhaltungen wie eine Gefahr, auf die der Mandelkern ihres Gehirns mit Flucht oder Angriff sowie den entsprechenden Stresssymptomen reagiert
- ... wirken nach außen oftmals ganz "normal", doch dahinter verbirgt sich ein enormer Arbeitsaufwand, der sehr viel Energie kostet (= Masking: Anpassungsprozess, um in der nicht-autistischen Umgebung nicht aufzufallen)
- ... benötigen mehr Zeit für sich alleine als nicht-autistische Menschen
- ... setzen Stimming (z.B. mit dem Oberkörper wippen) als Strategie zur Beruhigung und Selbstregulation ein (oftmals unbewusst und ohne es selbst zu bemerken)

Hypersensibilität des Gehirns gegenüber Reizen:

Autist*innen...

- ... verfügen über keinen Reizfilter
- ... besitzen folglich eine hohe Reizempfindlichkeit bis hin zur Reizüberempfindlichkeit, so dass es schnell zu Reizüberflutungen kommen kann (durch Lärm, Geräusche, Gespräche, Maschinen, Surren von technischen Geräten, Beleuchtung, visuelle Reize, zu viele Menschen, zu viel Bewegung, Gerüche usw.)
- ... nehmen alle Reize gleichwertig (also gleich stark) wahr
- ... müssen eine gewaltige Anstrengung erbringen, um sich konzentrieren zu können
- ... sind schnell(er) erschöpft, wenn die Reize nicht reduziert werden können, weil der größte Teil ihrer Energie dann in die Bewältigung der Reize fließt
- haben Probleme, Gesprächen bei vielen Nebengeräuschen zu folgen

Infografik: Barrierefreiheit für Autist/innen in Ausbildung und Beruf Herausforderungen und STÄRKEN



Herausforderungen im Berufsalltag:

- Autist*innen...
- ... wissen nicht, wie das "mit den Kolleg*innen geht", d.h. sie verstehen und wissen nicht, wie sie sich verhalten sollen, wenn sie mit Kolleg*innen zusammen sind
 - ... wirken oft überheblich, arrogant, unfreundlich, langsam, nervös oder sehr schüchtern
 - ... erleben oft Spott, Ausgrenzung und Mobbing
 - ... empfinden Pausen in Gesellschaft eher als "Horror" denn als Entspannung, ebenso Betriebsfeiern, Ausflüge oder Teambuildingaktivitäten
 - ... können sich in Sitzungen nur sehr schwer konzentrieren
 - ... sagen die Wahrheit, wollen Abläufe und Zustände verbessern, ecken aber durch ihre Direktheit an, weil sie die Wirkung ihrer Worte nicht antizipieren können
 - ... können kein Multitasking
 - ... sind Perfektionist*innen, weshalb sie oftmals außerordentlich empfindlich gegenüber Kritik sind und Angst haben, einen Fehler zu begehen
 - ... können sich nur schwer auf neue Situationen um- und einstellen
 - ... können schlecht priorisieren oder wichtige von unwichtigen Aufgaben unterscheiden
 - ... haben evtl. Schwierigkeiten, Handlungen zu planen
 - ... sind darauf angewiesen, dass die sie umgebenden Reize so gering wie möglich gehalten werden, um eine Reizüberflutung zu verhindern
 - ... müssen viel Energie und Zeit aufwenden, um diese Herausforderungen zu meistern

Das autistische Anders-Sein
ist nicht Teil des Problems,
sondern Teil der Lösung.

STÄRKEN im Berufsalltag:

- Autist*innen ...
- ... arbeiten konzentriert und sorgfältig
 - ... sind sehr gewissenhaft
 - ... können ein feines psychologisches Gespür haben
 - ... verfügen über eine erhöhte Sensitivität
 - ... stellen die inhaltliche Arbeit in den Vordergrund
 - ... sind intrinsisch motiviert
 - ... denken logisch (Logik geht über Gefühl)
 - ... sind ehrlich
 - ... sind zuverlässig
 - ... lernen gerne, sind "süchtig" nach Informationen
 - ... bilden sich autodidaktisch weiter, können sich in komplexe Systeme oft selbstständig einarbeiten
 - ... besitzen eine hohe Aufmerksamkeit für das Detail
 - ... haben eine erhöhte Wahrnehmungsfähigkeit bei visuellen Mustern
 - ... sind perfektionistisch
 - ... sind offen und ehrlich
 - ... pflegen eine direkte, offene und präzise Kommunikation

Infografik: Barrierefreiheit für Autist/innen in Ausbildung und Beruf Passung



**Passung bedeutet,
die Stärken in den Fokus zu rücken und
die Herausforderungen zu minimieren.**



auf Arbeitgeber*innen-Seite:

- Strukturierung und Priorisierung der Arbeitsaufgaben
 - Aufgaben exakt und eindeutig formulieren
 - konkrete Zeitangaben zur Erledigung vorgeben
 - die einzelnen Arbeitsschritte exakt beschreiben
 - Aufgaben nacheinander erteilen (am besten schriftlich in Form einer Liste)
 - geforderte Ergebnisse, Ziele und Erwartungen klar formulieren
 - Prioritäten vorgeben: welche Aufgabe bis wann in welcher Reihenfolge
 - ggf. Unterstützung bei der Organisation der Handlungsabläufe geben
- hohe Vorhersehbarkeit von Arbeitsabläufen herstellen
- zulassen, dass der*die Arbeitnehmer*in die Aufgaben auf seine*ihre eigene Art und in seinem*ihrem eigenen Tempo erledigen kann
- möglichst wenig Zeit- und Leistungsdruck
- klare und eindeutige Sprache
- bevorzugte Kommunikationswege abklären
- Small Talk fördern, aber nicht erzwingen (genauso: Teilnahme an Betriebsfeiern, Ausflügen, Teamaktivitäten etc.)
- Gespräche explizit beenden, Redezeit explizit eingrenzen
- klare Teamstrukturen
- klare Absprachen treffen und diese einhalten
- darauf achten, **was** der*die Arbeitnehmer*in sagt, nicht wie er*sie es sagt
- flexible Arbeitszeit ermöglichen durch z.B.
 - Mischung aus Homeoffice und Arbeit im Unternehmen
 - Teilzeit
 - flexible Pausengestaltung
 - fließende Arbeitszeiten
- reizarme Arbeitsplatzgestaltung mit wenig Geräuschen, Bewegung und Licht (z.B. Sichtblenden, Einzel-/Zweierbüro, Trennwände...)
- Rückzugsmöglichkeiten einrichten
- klare äußere Rahmenbedingungen durch Strukturierung des Tagesablaufs, von Aufgaben, von Gesprächen, des Arbeitsbereiches, des Arbeitsplatzes, und diese Strukturierungen möglichst visualisieren
- auf Veränderungen vorbereiten und dafür Zeit geben
- positive Verstärkung, explizites Loben
- unangemessenes Verhalten im Kontakt oder Probleme direkt ansprechen und thematisieren (unter vier Augen und in rücksichtsvoller Weise)
- "Verhaltenskodex" des Unternehmens schriftlich fixieren
- feste Ansprechpartner*innen, Mentor*innen
- soziale Anforderung minimieren

auf Arbeitnehmer*innen-Seite:

- REACH-Formel (nach Rudy Simone):
 - **R**ichtige Diagnose erhalten
 - **E**rwerb eigener Kenntnisse über das Autismus-Spektrum
 - **A**nerkennung der Auswirkungen des autistischen Seins auf mein Leben
 - **V**erbindli**C**hkeit in der Beziehung
 - Suche nach **H**ilfe
- intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen autistischen Sein, der eigenen Persönlichkeit, der Ambivalenz der autistischen Eigenschaften (Stärken/Grenzen) und den förderlichen Rahmenbedingungen, um das eigene Potenzial ausschöpfen zu können:
 - Was mache ich gerne?
 - Was spornt mich an, motiviert mich?
 - Was kann ich gut?
 - Wo benötige ich Unterstützung?
 - Was löst bei mir Stress aus?
 - Wann und wo fühle ich mich wohl/unwohl und warum ist das so?
 - Wann bin ich überfordert und wodurch?
 - Was sind meine bisher erworbenen Lösungsstrategien?
 - Was sind hinderliche Rahmenbedingungen?
 - Wie kann ich mir den Arbeitsalltag erleichtern?
 - Wie möchte ich von den Kolleg*innen behandelt werden?
 - in einem Video, einer Broschüre, einer Präsentation, einer Infografik oder anderen Produkten/Formaten veranschaulichen, was es für mich bedeutet, autistisch zu sein
- die Autismus-Diagnose selbstbewusst vertreten
- autistische "Eigenarten" benennen und erklären, warum das so ist
- offen und transparent mit dem autistischen Anders-Sein umgehen, um mit dem Team/den Arbeitskolleg*innen gute Arbeitsbedingungen und gute Lösungen/Kompromisse zu finden
- die Anerkennung der Autismus-Diagnose als Behinderung erleichtert den Zugang zu Unterstützungen
- Techniken zur Stressbewältigung erlernen
- Strategien entwickeln, um aus überfordernden Situationen "heraustreten" zu können
- betriebsinternen "Knigge" erfragen
- um notwendige Veränderungen bitten
- sich nicht scheuen, ggf. Unterstützungsangebote (Agentur für Arbeit, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, technischer Beratungsdienst) in Anspruch zu nehmen: Arbeitsassistent, Job-Coach, ...
- um Mentor*innen bitten

Infografik: Barrierefreiheit für Autist/innen in Ausbildung und Beruf weiterführende Informationen



IM NETZ

Ausbildung mit Autismus: **Gute Berufe für Autisten** (Mathematik, IT, Berufe mit Sprachen, Labor, Künstler und Kreative, juristische Berufe, Berufe mit Musik, Berufe für Introvertierte)

- <https://www.aubi-plus.de/blog/ausbildung-mit-autismus-gute-berufe-fuer-autisten-4275/>

Agentur für Arbeit

- <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildung-vorbereiten-unterstuetzen>

Rehadat: Wie sich die **berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus gestalten** lässt

- <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/wissensreihe-08-autismus.pdf>

Rehadat: **Personalkompass Inklusion** (ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung)

- <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/personalkompass-inklusion-2020.pdf>

Menschen mit Autismus im Arbeitsleben – Informationen und Handlungsempfehlungen (LVR-Integrationsamt Köln)

- https://www.leverkusen.de/kultur-bildung/downloads_kultur/bildungsportal/823-18_1040-Arbeitsheft-Autismus-im-Beruf-barrierefrei.pdf

LVR-Inklusionsamt (**Teilhabe schwerbehinderter Menschen** und ihnen gleichgestellter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)

- https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/wir_ueber_uns/das_lvr_integrationsamt/integrationsamt.jsp

autWorker: **Autistische Menschen am Arbeitsplatz**. Eine Informationsbroschüre für Vorgesetzte und Kollegen | Kolleginnen

- <http://www.autworker.de/Downloads/autWorker%20Informationsbroschuere%20Autisten%20%20am%20Arbeitsplatz.pdf>

Diversicon: kostenlose Kurse (als Maßnahme der Agentur für Arbeit) mit dem Ziel der **Förderung**, dem **Coaching** und der **Vermittlung von Autist*innen** beim Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt

- <https://diversicon.de/>

Charta der Vielfalt: Für **Diversity in der Arbeitswelt**

- <https://www.charta-der-vielfalt.de/>



LITERATUR

Blodig, Ina: Hochfunktionale Autisten im Beruf. Navigationshilfen durch die Arbeitswelt.- Paderborn: Junfermann 2016.

Proft, Julia/Schoofs, Theresa/Krämer, Katharina/Vogeley, Kai: Autismus im Beruf. Coaching-Manual.- Weinheim Basel: Beltz 2017.

Simone, Rudy: Asperger im Berufsleben. Ein Muss für Menschen mit Autismus und deren Arbeitsgeber, Lehr- und Begleitpersonen.- St. Gallen: Autismusverlag 2016.