



Projekt: 2020-1-N001-KA204-076508

BROSCHÜRE MIT “10 SCHLÜSSELN ZUR INKLUSION”

101: PROFIL EINES INKLUSIONSCHAMPION

Work-Aut

Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Autor: CIAPE -
Centro italiano per l'apprendimento permanente



Diese Broschüre wurde im Projekt "Work-Aut: Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder" project, verfasst, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+ Programms – Leitaktion 2 Strategische Partnerschaften – unter der Projektnummer 2020-1-NO01-KA204-076508.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

<http://www.workauteurope.com/>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



INDEX

Einleitung.....	p.1
Die 10 Schlüssel zur Inklusion.....	p. 2
1 Stärkung des Bewusstseins für Autismus am Arbeitsplatz	p. 2
2 Maßgeschneiderte Programme und Dienstleistungen	p. 3
3 Learn by doing	p. 4
4 Die Bedeutung der individuellen Einstufung als Einstieg am Arbeitsplatz	p. 5
5 Stressreduzierung am Arbeitsplatz	p. 6
6 Zeitbezogene Aspekte	p. 7
7 Die Bedeutung einer beruflichen Kontaktperson (Mentor, Coach etc.)	p. 8
8 Flexibilität im Hinblick auf das Streben nach Integration	p. 9
9 Kommunikation - Einfühlungsvermögen	p. 10
10 Tipps für ein Vorstellungsgespräch für Menschen mit ASS	p. 11

Einleitung

Die Broschüre mit den 10 Schlüsseln zur Inklusion wurde auf der Grundlage von Rechercheergebnissen und Interviews erstellt, die im Rahmen des ersten Projektergebnisses von Work-Aut durchgeführt wurden.

Die Schlüssel sind so konzipiert, dass sie den Inklusionschampion und alle anderen Fachleute durch die Umsetzung eines effektiven beruflichen Eingliederungspfads führen.

Jeder Schlüssel wird durch eine Reihe von Tipps für seine konkrete Umsetzung unterstützt. Die 10 SCHLÜSSEL und die dazugehörigen Tipps wurden in Form einer digitalen Broschüre aufbereitet, um die Zugänglichkeit und Nachhaltigkeit zu fördern.

Diese Ressource soll ein leicht zugängliches und praktisches Werkzeug für alle sein, die ihre Sensibilität und Effektivität in Bezug auf Inklusion verbessern möchten.

Die Broschüre enthält Erfahrungsberichte in Form von Videointerviews mit Personalleiter*innen, Arbeitsberater*innen, Vertreter*innen von Interessenvertretungen und von der Arbeitssuche Betroffenen, die ihre Erfahrungen und persönlichen Geschichten bei der Arbeitssuche oder im Einstellungsprozess teilen.

CIAPE war für die Gesamtproduktion der Ressourcen verantwortlich, aber alle Partner trugen zur Identifizierung der Schlüssel und der damit verbundenen Tipps bei.

Um die Verbreitung und die Wirkung bei den Zielgruppen zu fördern, wurde die Broschüre auf Englisch erstellt und enthält Untertitel in den Landessprachen der am Projekt beteiligten Organisationen.

Die Tipps und Erfahrungsbereichte stammen hauptsächlich von:

- Unternehmen, Personalleiter*innen, Arbeitsvermittler*innen, Berufsberater*innen, Mentor*innen
- politische*n Entscheidungsträger*innen und Institutionen
- Lehrkräfte, Forscher*innen, Trainer*innen

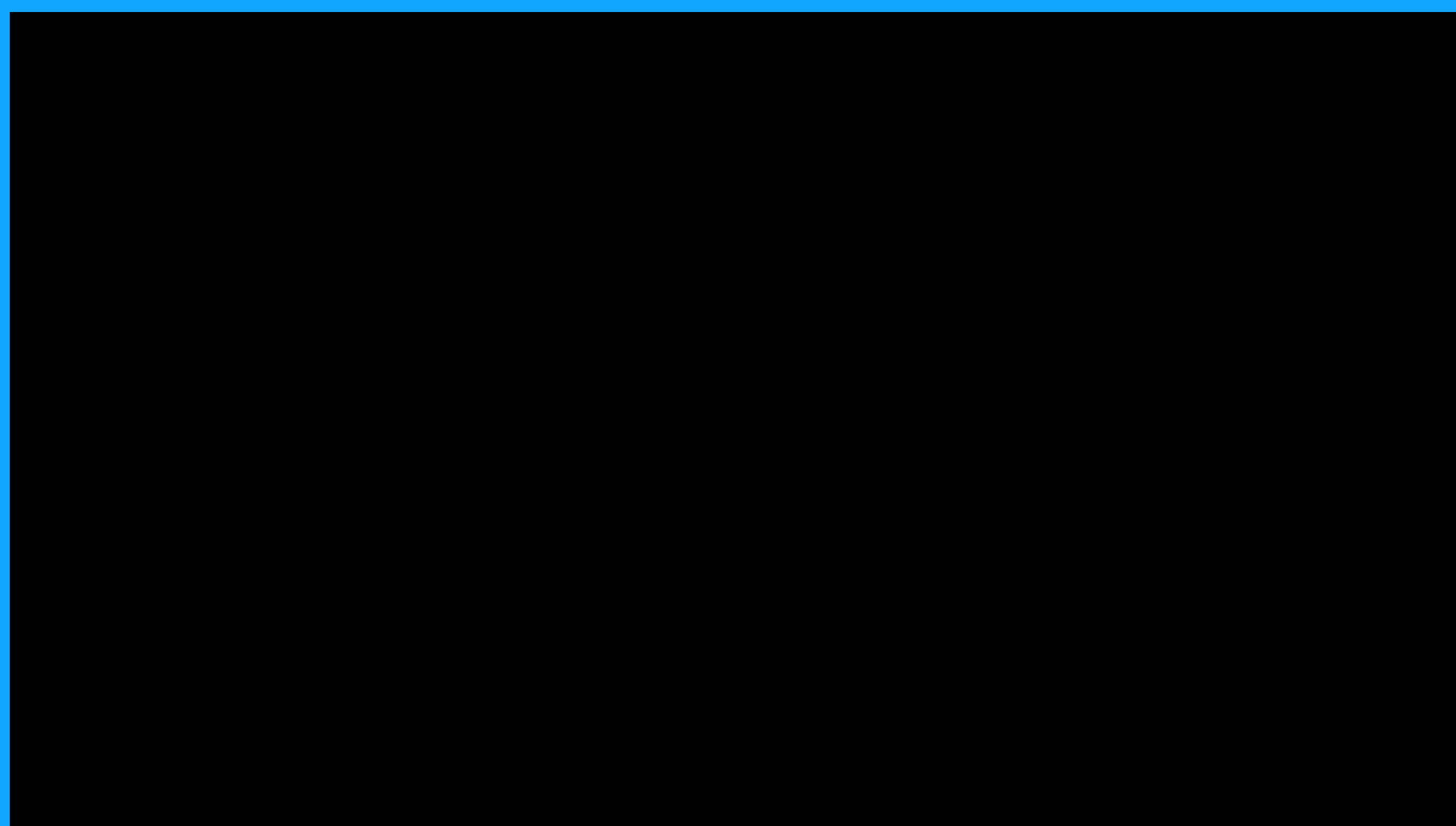
Die 10 Schlüssel zur Inklusion

1. Stärkung des Bewusstseins für Autismus am Arbeitsplatz

„Die Unterstützung von Menschen mit Autismus beim Zugang zu integrativen Arbeitserfahrungen kann ihre Beschäftigungsaussichten verbessern, indem sie ihnen die Möglichkeit gibt, ein Arbeitsumfeld zu erleben, neue Fähigkeiten zu erlernen und Unabhängigkeit zu entwickeln.“

Milena – Bulgarien

Zum video: <https://youtu.be/IE5Vj181-pU>



2. Maßgeschneiderte Programme und Dienstleistungen

„Bei der einen Person mit diagnostiziertem ADHS gehen wir so vor, dass natürlich jede Ablenkung für ihn/sie lernhemmend ist und wir versuchen, ihn/sie auch zu trennen...jeder ist jetzt sehr sensibilisiert, auf ihn/sie zuzugehen, ihn/sie direkt anzusprechen, wenn möglich, in irgendeiner Form physischen Kontakt herzustellen.“

Marleen – Deutschland

Zum video: <https://youtu.be/coPP6DsTtWc>



3. Learn by doing

„Ich würde die Schule fast ein bisschen in den Hintergrund stellen, aber wenn man sich auf jemanden verlassen kann, denn das ist mein Eindruck, dass es vielen Jugendlichen so geht, die Schwierigkeiten haben, leider aus welchen Gründen auch immer, das ist meiner Meinung nach der Zweck der Berufsvorbereitung.“

Werner – Deutschland

Zum video: <https://youtu.be/BTKwlykDcJl>

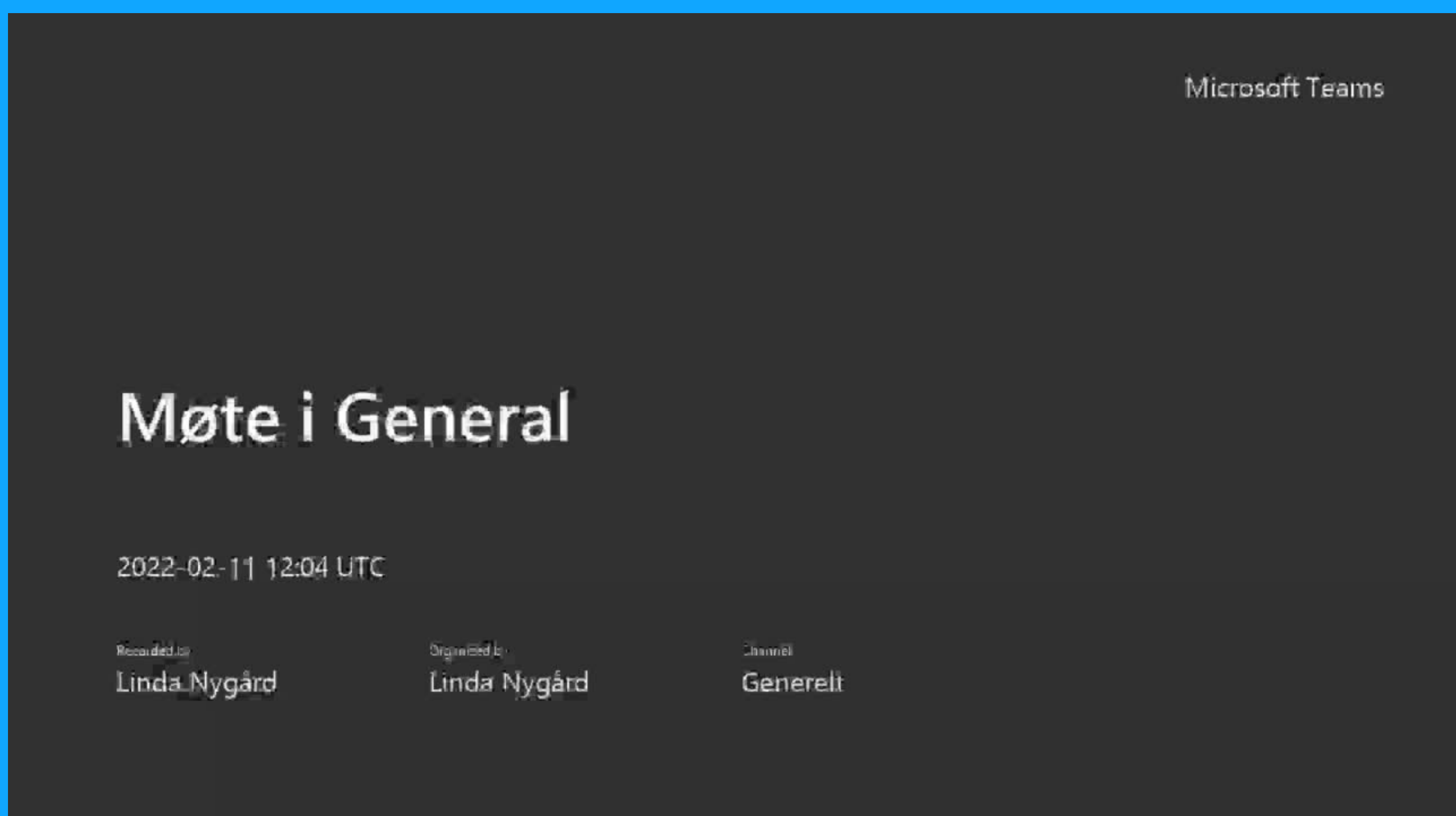


4. Die Bedeutung der individuellen Einstufung als Einstieg am Arbeitsplatz

„Um die richtigen Anpassungen am Arbeitsplatz vorzunehmen oder wichtige Fähigkeiten zu vermitteln, müssen wir wissen, wo wir anfangen müssen. Bei der Bestandsaufnahme sollten die individuellen Stärken ermittelt werden, bei denen es sich um formale Fähigkeiten, persönliche Eigenschaften oder eine Kombination aus beidem handeln kann. Diese Fähigkeiten zu finden und zu nutzen, ist der Schlüssel zum Erfolg, denn sie scheinen Stress zu reduzieren und sorgen langfristig für mehr Zufriedenheit der Mitarbeitenden.“

Linda – Norwegen

Zum video: https://youtu.be/kQV67_YOXiM



5. Stressreduzierung am Arbeitsplatz

„Zuallererst ist es wichtig, jede Veränderung, die im Büro eingeführt wird, klar und detailliert zu kommunizieren – von Verfahren über Richtlinien bis hin zum Austausch der alten Kaffeemaschine durch eine neue.“

Elena – Bulgarien

Zum video: <https://youtu.be/KDn0aoXtX6A>



6. Zeitbezogene Aspekte

„Menschen mit ASS brauchen mehr Zeit, um sich in der Situation, im Team und mit neuen Menschen zurechtzufinden, und auch die Fachkräfte brauchen Zeit, um ihre Regeln und die Art und Weise, wie sie als Individuen arbeiten, kennenzulernen. In der Anfangsphase verbringen Sie also viel Zeit damit, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem Sie die Betroffenen kennenlernen und sie Sie kennenlernen können. Wenn Sie das tun, finden Sie den richtigen Arbeitsablauf für die Verteilung der Aufgaben.“

Ruben – Norwegen

Zum video: <https://youtu.be/GBnjtUXzl8g>

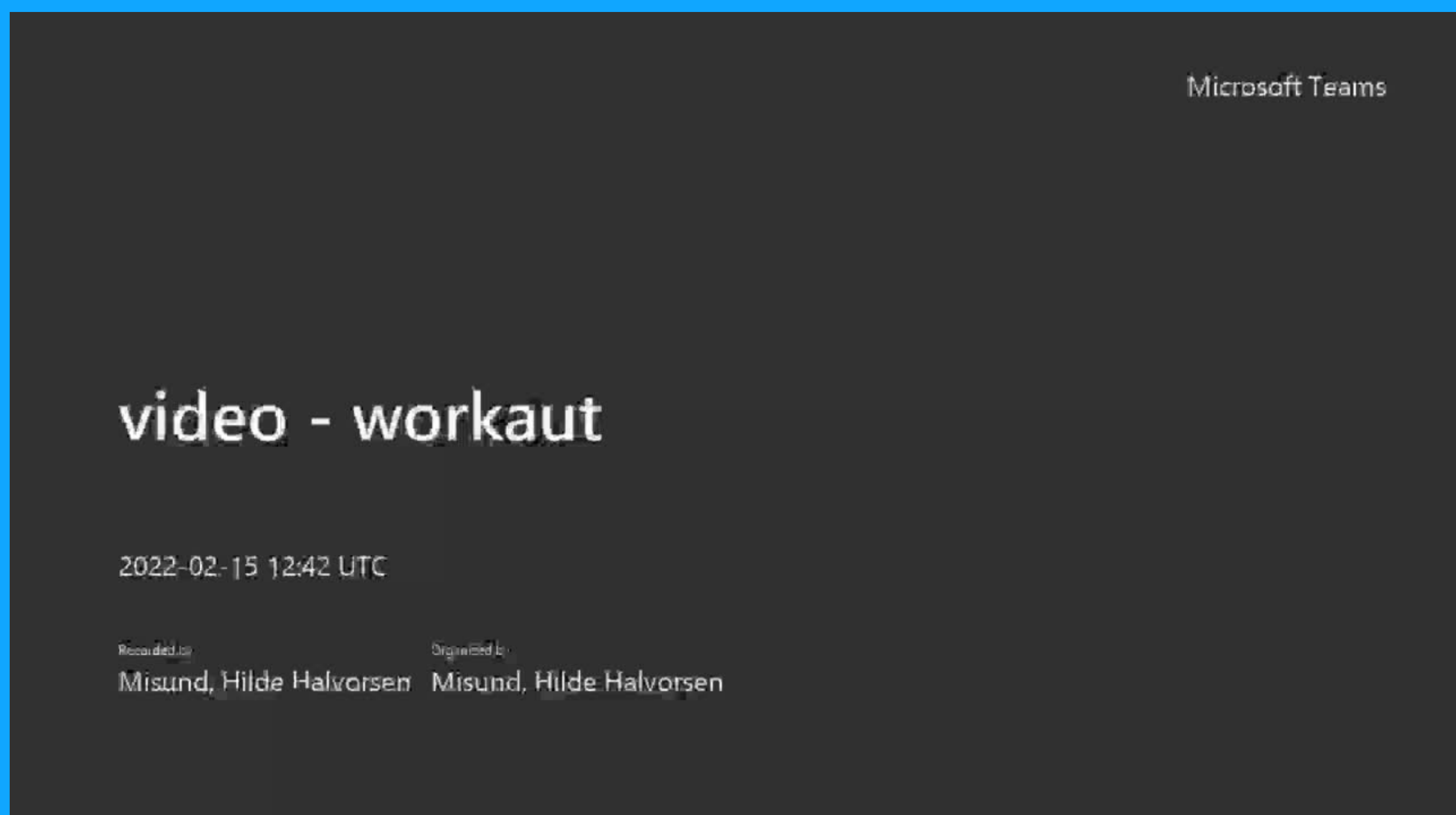


7. Die Bedeutung einer beruflichen Kontaktperson (Mentor*in, Coach etc.)

„Um Menschen mit ASS erfolgreich einzubeziehen, sollte jedem/jeder Bedürftigen bei Arbeitsbeginn ein*e engagierte*r Mentor*in zugewiesen werden. Ein*e Mentor*in kann dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit in Bezug auf das zeitliche Durchhaltevermögen und die Fähigkeit zur Selbstständigkeit in Bezug auf die Produktivität zu verbessern. Eine verbesserte Umsetzungsfähigkeit erhöht die Erfolgchancen auf einen stabilen Anschluss an den Arbeitsmarkt. Eine stärkere Teilhabe an der Gesellschaft, gestärkte Finanzen und eine bessere Gesundheit sorgen für eine höhere Lebensqualität und führen zu einer größeren Nachhaltigkeit in engen Beziehungen und in einer größeren gesellschaftlichen Perspektive.“

Siri – Norwegen

Zum video: <https://youtu.be/VnHlH-MJWdw>

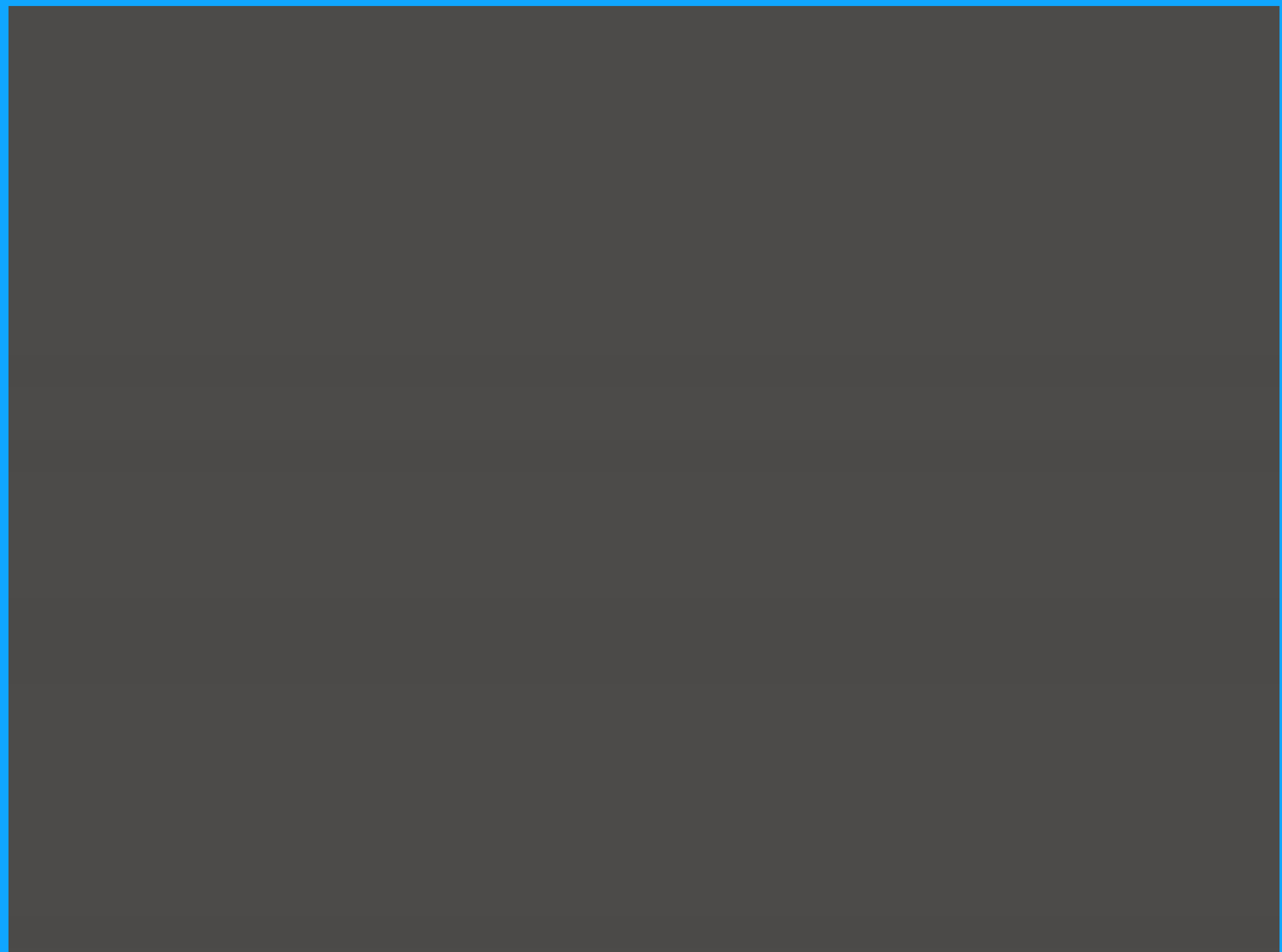


8. Flexibilität im Hinblick auf das Streben nach Integration

„Für den Arbeitgeber ist es notwendig, sich mit der autistischen Person auszutauschen und vielleicht, ich weiß nicht, ob das der richtige Ausdruck ist, aber „die Vorstellungen zu brechen“, die man von einer Person mit Autismus haben kann und von der Vorstellung wegzukommen, dass sie die Produktion erschweren wird.“

Philippe – Frankreich

Zum video: <https://youtu.be/DmGsbJPtf48>



9. Kommunikation - Einfühlungsvermögen

„Wenn Sie arbeiten, müssen Sie erkennen, wenn sich jemand unwohl fühlt, gestresst ist oder einen schlechten Tag hat. Sie müssen das aufgreifen. Sie müssen empathisch sein und sie als Menschen verstehen und wissen, was hinter ihren Problemen steckt.“

Ruben – Norwegen

Zum video: <https://youtu.be/zHV9cbNi7-U>



10. Tipps für ein Vorstellungsgespräch für Menschen mit ASS

„Zunächst einmal ist es wichtig, der Person mit ASS bewusst zu machen, was ein Vorstellungsgespräch ist. Es ist erwiesen, dass er/sie im Vorstellungsgespräch erfolgreich sein wird, wenn er/sie sich wohlfühlt. Es ist von entscheidender Bedeutung, den/die Bewerber*in darüber zu informieren und mit ihm/ihr zu vereinbaren, in welcher Form das Gespräch am angenehmsten zu führen ist: Es kann sogar bei einem Spaziergang im Garten stattfinden. Wichtig ist auch, die Fähigkeiten und das Verhalten jedes/jeder Bewerber*in mit ASS im Zusammenhang mit der angebotenen Stelle zu berücksichtigen.“

Anna – Italien

Zum video: <https://youtu.be/luQrjsHe88g>

