



**TOOLKIT**  
**IO3 – E-LEARNING-KURS**  
**WORK-AUT**



**NUTZUNG VON WBL ZUR  
FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN  
INKLUSION VON  
MENSCHEN, DIE VON  
AUTISMUS-SPEKTRUM-  
STÖRUNGEN BETROFFEN SIND**



kunnskapstrening it



business foundation for education



Irips



vhs  
Volkshochschule  
im Landkreis Cham e.V.

## Einleitung

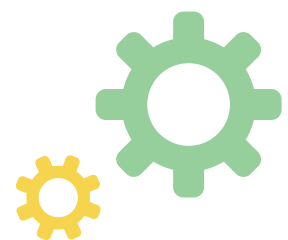
Für Erwachsene mit Autismus-Spektrum-Störung kann die Suche nach einem Arbeitsplatz eine Herausforderung sein. Es ist jedoch oftmals auch eine Schwierigkeit für Arbeitsvermittler\*innen, Berufsberater\*innen und Personalleiter\*innen, wie sie Menschen mit ASS dabei unterstützen können, leichter und erfolgreicher in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Das Dokument konzentriert sich auf den Erwerb und die Verbesserung der Beratungs- und Betreuungsfähigkeiten von Mentor\*innen für berufsbezogenes Lernen, Lehrkräfte und Trainer\*innen in der beruflichen Bildung, Berufspraktiker\*innen, Personalfachleuten und Sozialarbeiter\*innen bei ihrer Arbeit mit Menschen im Autismus-Spektrum. Es konzentriert sich auch auf die Fähigkeit, die Mitarbeiter\*innen in der aufnehmenden Organisation zu schulen und zu betreuen, um mit Menschen im Autismus-Spektrum zu arbeiten und zu interagieren.

Das Toolkit ist in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil enthält Werkzeuge und Instrumente für die Arbeit mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum, mit deren Hilfe Fachleute ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf Berufsberatung, Einstellung, Kommunikation und Management von Menschen aus dem Spektrum erweitern können.

Der zweite Teil enthält Hilfsmittel und Instrumente für die Schulung und Beratung der Mitarbeiter\*innen der aufnehmenden Organisation in Bezug auf die Arbeit und den Umgang mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum. Diese Tools werden das Bewusstsein der Mitarbeiter\*innen in Organisationen für die Merkmale und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit ASS schärfen. Sie geben den Mitarbeiter\*innen Anleitung, wie sie einen integrativen Arbeitsplatz schaffen können.

Wir hoffen, dass die in diesem Dokument enthaltenen Tools Unternehmen und Fachleute dabei unterstützen, sich aktiv an den Bemühungen um Inklusion zu beteiligen und dazu beitragen, die Kluft zwischen Menschen mit ASS und den Institutionen und Organisationen des Arbeitsmarktes zu überbrücken, indem sie ihnen helfen, besser miteinander zu agieren.



## Werkzeuge und Instrumente für die Arbeit mit Menschen, die vom Autismus-Spektrum betroffen sind

### Vorlagen zur Unterstützung des Einstellungsprozesses und der Berufsorientierung

#### Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)

Zwei verschiedene Vorlagen mit einigen gemeinsamen Punkten, die sich speziell an Arbeitgeber\*innen und Fachleute für die Zeit nach dem 16. Lebensjahr richten, um Menschen mit ASS beim Übergang in die Arbeitswelt zu helfen.

Der Zweck dieser Toolkits ist:

- Arbeitgeber\*innen dabei zu helfen, integrativere Arbeitsplätze zu schaffen, an denen sich neurodiverse Menschen entfalten können, indem sie Einstellungsverfahren, Managementpraktiken und Arbeitsbereiche, die nur für neurotypische Menschen konzipiert wurden, überprüfen und anpassen.
- Bereitstellung von Ressourcen für Fachkräfte nach dem 16. Lebensjahr, um erfolgreiche Gespräche mit autistischen Jugendlichen zu erleichtern und ihnen bei der Vorbereitung und Reflexion ihrer Praktika zu helfen.

#### Lernziele:

- Anpassung des Einstellungs-/Berufsorientierungsprozesses an die Bedürfnisse von Menschen mit ASS
- Unterstützung von Menschen mit ASS bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch
- Ermittlung der Fähigkeiten und Erfahrungen des jungen Menschen
- Erstellung eines Profils, das die Stärken und Bedürfnisse von Menschen mit ASS am Arbeitsplatz hervorhebt
- Bewertung der Arbeitserfahrung während oder am Ende des Praktikums
- Erkennen Sie die Zukunftswünsche und Karriereziele der Menschen

#### Beschreibung:

Die Vorlagen wurden von **Ambitious about autism**, einer britischen Wohltätigkeitsorganisation für Kinder und Jugendliche mit Autismus, mit Hilfe des **Autism Education Trust (AET)** entwickelt, einem gemeinnützigen Programm, das vom Bildungsministerium eingerichtet und unterstützt wird, um den Bildungszugang und die Ergebnisse von Kindern und Jugendlichen mit

Autismus zu verbessern. Darüber hinaus betreibt Ambitious about autism Employ Autism, ein nationales Programm, das einer Vielzahl von Partnern im gesamten Vereinigten Königreich, darunter Arbeitgeber\*innen, Berufsberater\*innen, Eltern und jungen Menschen, Schulungen, Ressourcen und laufende Betreuung bietet.

Die Vorlagen für Fachleute nach dem 16. Lebensjahr sollen erfolgreiche Gespräche mit Jugendlichen mit ASS erleichtern und ihnen helfen, sich auf ihre Praktika vorzubereiten und darüber nachzudenken. Sie können finden:

- Einladung zum Termin: Einladung des Jugendlichen zur Orientierungsveranstaltung
- Zusammenfassung des Gesprächs vor dem Praktikum: um die Fähigkeiten und Erfahrungen des jungen Menschen zu ermitteln
- Arbeitnehmerprofil: Erstellung eines Profils des jungen Menschen, das dem Arbeitgeber mitgeteilt wird, sobald der junge Mensch einen Arbeitsplatz gefunden hat
- Bewertung des Praktikums: um zu verstehen, was gut gelaufen ist und was an der Arbeitserfahrung verbessert werden könnte, und um die Zukunftswünsche und Berufsziele des jungen Menschen zu berücksichtigen und Maßnahmen zu planen

Die Vorlagen für Arbeitgeber\*innen sollen Jugendliche mit ASS am Arbeitsplatz unterstützen und Arbeitgeber\*innen und Personalverantwortlichen helfen, ihnen Bewerbungsgespräche zugänglich zu machen. Sie können finden:

- Eine Reihe von Vorlagen, die jungen Menschen bei der Vorbereitung auf die Arbeitswelt helfen können:
- Einladung zum Vorstellungsgespräch: Vorbereitung eines jungen Menschen auf ein Vorstellungsgespräch an Ihrem Arbeitsplatz
- Einseitiges Profil: Erfassung aller wichtigen Informationen über die von ASS betroffenen Personen auf einem einzigen Blatt
- Anreise zum Vorstellungsgespräch und zum Arbeitsplatz: Der/die Jugendliche mit ASS soll wissen, wie er/sie zur Arbeit kommt und wie das Arbeitsumfeld aussieht und aussieht

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

#### **Beschränkungen:**

Manchmal sind die erforderlichen Informationen sehr umfangreich, was für die von ASS betroffene Person eine Herausforderung darstellen kann.

Die Möglichkeit, die Vorlagen vor dem Termin/Interview an die Personen zu senden, kann die Angst der Personen verringern, außerdem können die Fragen

an die Einstellung der Personen angepasst werden.

**Dauer:** *(falls zutreffend)*

**Materialien:** *(falls zutreffend)*

Vorlagen und Video-Testimonials finden Sie unter den folgenden Links:

**Vorlagen für Arbeitgeber**

<https://www.autismeducationtrust.org.uk/sites/default/files/2022-02/employment-toolkit-for-employers-ambitious-about-autism-new-aet-logo.pdf>

**Vorlagen für Berufstätige nach dem 16. Lebensjahr**

[https://www.autismeducationtrust.org.uk/sites/default/files/2022-01/employment-toolkit-for-professionals-ambitious-about-autism\\_new-aet-logo\\_0.pdf](https://www.autismeducationtrust.org.uk/sites/default/files/2022-01/employment-toolkit-for-professionals-ambitious-about-autism_new-aet-logo_0.pdf)

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Die Dokumente enthalten auch Videobotschaften von Menschen mit ASS, die ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz, besondere Probleme, Wünsche usw. beschreiben.

Ambitious about autism bietet eine Reihe von frei zugänglichen Ressourcen:

Webinare für Berufstätige:

<https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/what-we-do/training-and-consultancy/our-training-courses>

Toolkit, das in Zusammenarbeit mit Jugendlichen mit ASS erstellt wurde:

<https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/what-we-do/connecting-young-people/youth-led-toolkits>

10 Schritte zur Schaffung eines integrativen Umfelds für neurodiverse Menschen:

<https://www.bath.ac.uk/publications/resources-for-researchers-and-the-autism-community/attachments/10-steps-to-creating-a-neurodiverse-inclusive-environment.pdf>

**Lernergebnisse:**

- Menschen mit ASS dabei zu unterstützen, sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten
- Anpassung des Einstellungs-/Berufsorientierungsprozesses an die Bedürfnisse von Menschen mit ASS

- Unterstützung von Menschen mit ASS bei der Erkennung und Identifizierung von Stärken, Bedürfnissen und Fähigkeiten
- Anwendung von Techniken zur Identifizierung der Zukunftswünsche und Ziele einer Person
- Menschen mit ASS bei ihrer Berufswahl und ihrem Berufsweg zu begleiten

Menschen mit ASS werden lernen:

- sich um einen Arbeitsplatz zu bewerben
- sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten
- eine Berufserfahrung zu bewerten

### Das AWARD-Spiel

#### Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)

Das AWARD-Spiel ist ein Brettspiel, das im Rahmen des von Erasmus+ kofinanzierten Projekts „AWARD - Autistic World a Real Dimension“ entwickelt wurde.

Das Spiel soll Menschen mit Autismus auf eine involvierende und lustige Art und Weise auf berufliche Tätigkeiten vorbereiten und die intrinsische Motivation erhöhen, um das Lernen als unbewussten Prozess zu begleiten.

#### Lernziele:

Das Spiel zielt darauf ab, einen vollständigen Ansatz für verschiedene Aspekte zu bieten:

- Soziale Interaktion, Kommunikationssprachen: die Schüler üben sich in Geduld, gegenseitigem Respekt, Blickkontakt, Regelmäßigkeit des Sprechens, Verstehen von Anweisungen.
- Kognitiver Bereich: die Lernenden üben, mit Hilfe eines Arguments mit anderen Spieler\*innen ins Gespräch zu kommen und verschiedene Aufgaben zu verstehen.
- Motorischer Bereich: Vermeidung von sich wiederholenden Bewegungen oder plötzliche Bewegungen

**Beschreibung:**

Das AWARD-Spiel soll die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen und Soft Skills bei Menschen mit Autismus fördern, indem es sie fragt, wie sie sich in realen Arbeitssituationen verhalten sollen, wie sie Rituale und Routinen verbessern und wie sie Arbeitsregeln und Aufgaben bewältigen können. Ziel ist es, Menschen mit Autismus mit den verschiedenen Situationen vertraut zu machen, die während der Arbeit oder im Zusammenhang mit einem typischen Arbeitstag auftreten können, damit sie angemessen darauf reagieren können, um Angst und Stress zu vermeiden. Diese Situationen und folglich auch die Karten sind in vier verschiedene Kategorien unterteilt:

1. Vorbereitung und der Weg zur Arbeit: diese Reihe von Aktivitäten zielt darauf ab, einige nützliche Aufgaben zu verbessern, um sich bereit zu machen und zur Arbeit zu gehen, z. B. Woran musst du denken, um rechtzeitig aufzuwachen?
2. Regeln für die Arbeit: diese Reihe von Aktivitäten zielt darauf ab, einige nützliche Regeln für den Arbeitstag festzulegen. z. B. Wann kommt man zur Arbeit? Muss man sich irgendwo anmelden?
3. Kommunikation und Interaktion: diese Reihe von Aktivitäten zielt darauf ab, die Soft Skills zu verbessern, die bei der Arbeit im Alltag nützlich sind, z. B. wie man auf bestimmte Situationen reagiert?
4. Rituale und Selbsthilfe: diese Gruppe von Aktivitäten zielt darauf ab, Gewohnheiten und Selbsthilfeaktivitäten zu verbessern, z. B. Was können Sie tun, um sich zu entspannen? Welche Rituale können helfen?

So funktioniert das Spiel:

- es wird mit der Begleitung eines Trainers/Operators gespielt
- es kann von 1 bis 4 Personen gespielt werden
- die Spieler\*innen spielen zusammen (es handelt sich nicht um einen Zusammenhang, sondern um einen Austausch zwischen den Spieler\*innen)
- der/die Startspieler\*in legt das Plättchen auf das erste Feld
- der/die Startspieler\*in zieht die erste Karte vom Stapel und liest sie laut vor
- die Spieler\*innen diskutieren über die Aufgabe und tauschen Ideen und Erfahrungen aus (Kommunikation untereinander)
- der/die Trainer\*in kann Hilfestellung geben
- nach 5 Minuten wird der Austausch beendet
- das Plättchen wird um ein Feld nach vorne gezogen
- die Startspieler-Karte wird erneut gezogen
- der/die Spieler\*in liest die nächste Aufgabe laut vor



### Jeder Spieler erhält drei Chips oder Münzen

- Am Ende des Spiels erhalten die Spieler\*innen Belohnungen, um sie zu motivieren (Süßigkeiten und/oder Dinge, die für die Spieler\*innen von Interesse sein könnten).
- Wenn ein\*e Spieler\*in eine Aufgabe nicht erfüllen möchte, kann er/sie einen seiner Chips ablegen.
- Der/die Spieler\*in erhält für jeden Chip, den er/sie am Ende des Spiels hat, eine kleine zusätzliche Belohnung
- Durch die Verwendung von Chips kann ein\*e Spieler\*in unangenehme Situationen vermeiden, aber er/sie verpasst die Chance auf eine endgültige Belohnung

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

#### **Beschränkungen:**

Die beschriebenen Arbeitssituationen sind recht allgemein gehalten, was eine Stärke ist, da das Spiel auf verschiedene Berufe angewandt werden kann, aber auch eine Einschränkung, wenn Sie die Person in spezifischen Arbeitsregeln und -verfahren schulen müssen. Diese Einschränkung kann durch die Vorbereitung von Ad-hoc-Karten überwunden werden.

#### **Dauer:** *(falls zutreffend)*

Das Spiel endet nach 10 Runden, wenn der Spielstein das letzte Feld erreicht.

#### **Materialien:** *(falls zutreffend)*

Das Spiel kann unter diesem Link kostenlos heruntergeladen werden:  
[https://www.cpeleonardo.it/wp-content/uploads/2021/05/Carre-AWARD\\_EN.pdf](https://www.cpeleonardo.it/wp-content/uploads/2021/05/Carre-AWARD_EN.pdf)

#### **Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Weitere Ressourcen sind auf der AWARD-Projektwebsite zu finden:

<https://www.cpeleonardo.it/autismo-e-inserimento-lavorativo-conclusa-lesperienza-del-progetto-a-w-a-r-d/>

#### **Lernergebnisse:**

- Menschen mit ASS anzuleiten, sich auf die Arbeit vorzubereiten
- Menschen mit ASS dazu zu bringen, unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz zu vermeiden
- Menschen mit ASS bei der Anwendung von Stressbewältigungstechniken zu unterstützen

Das Spiel wird Menschen mit ASS helfen:

- die Zeit richtig einzuteilen
- mit Kolleg\*innen richtig zu interagieren und zu kommunizieren
- mit Kund\*innen richtig zu interagieren und zu kommunizieren
- mit Stress umzugehen
- soziale Regeln und Arbeitsregeln zu verstehen

## Autismus-Plattform

### Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)

Die Autismus-Beschäftigungsplattform ist ein Instrument zur Bewertung der Beschäftigungsfähigkeit einer Person mit ASS anhand einer Reihe von Fragebögen.

Die Plattform richtet sich an Autismus-Expert\*innen oder direkt an Menschen mit ASS. Wir geben ihnen Instrumente an die Hand, um die Betreuung und Begleitung von Personen mit ASS auf dem Weg zur und in der Beschäftigung sicherzustellen.

Diese Instrumente wurden von Spezialisten mit langjähriger Erfahrung im Bereich Autismus und Beschäftigung entwickelt.

Ihr Ziel ist es, die Zeit zu optimieren, die für die Beurteilung der Bedürfnisse der Person und des Arbeitsumfelds benötigt wird, und die Effizienz bei der Begleitung und Umsetzung von Anpassungen zu steigern.

### Lernziele:

- die Bedürfnisse Person mit ASS zu beurteilen
- Effizienz in der Begleitung und Umsetzung von Anpassungen zu gewinnen
- Persönliche Beratung und Begleitung für Menschen mit ASS

### Beschreibung:

Die Nutzung der Plattform ist für eine Person mit ASS kostenlos.

Die Person mit ASS registriert sich, indem sie auf dem Anmeldeformular das entsprechende Feld („Person mit ASS“) auswählt.

Die Nutzung der Plattform durch Expert\*innen ist für bis zu 3 Folgetermine

kostenlos.

Die Expert\*innen melden sich auf unserer Plattform an, indem sie das entsprechende Feld („Experte“) wählen. Dann haben sie die Möglichkeit, bis zu 3 Dateien im Profil zu hinterlegen.

Nach der Registrierung kann das Profil mit einem Foto, Logo oder Avatar sowie einem Titelbild individuell gestaltet werden und es können zusätzliche Felder ausgefüllt werden.

Die Nutzung der Autismus-Beschäftigungsplattform setzt voraus, dass ein\*e Expert\*in mit einer Person mit ASS in Kontakt gebracht wird.

Der/die Expert\*in kann die Person mit ASS, die er begleitet, auffordern, sich auf der Plattform zu registrieren, oder die Personen mit ASS können Expert\*innen, mit denen sie zu tun haben, raten, sich mit Hilfe des Einladungsmoduls zu registrieren.

Autisme Emploi stellt die Beziehung im Backoffice her. Der Antrag muss vom Profil aus über das Formular „Kontaktanfrage“ gestellt werden.

Nach der Registrierung hat der/die Expert\*in Zugang zu den Fragebögen und kann sie online an die Person mit ASS, die er/sie begleitet, senden. Der/die Expert\*in hat dann Zugang zu den Antworten und der Bewertung der Person.

Der/die Expert\*in hat die Möglichkeit, Fragebögen an die autistische Person, aber auch an einen Verwandten und/oder einen Beschäftigungsakteur zu senden. Beachten Sie, dass dies nur mit dem Einverständnis der autistischen Person möglich ist. Zu jeder Anfrage des/der Expert\*in wird eine E-Mail-Benachrichtigung versandt.

Sobald eine Person die Beantwortung eines Fragebogens abgeschlossen hat, erhalten Expert\*in und der/die Befragte eine E-Mail mit den Antworten und der Bewertung. Die Ergebnisse sind auch auf dem Profil der Plattform verfügbar. Ein internes Nachrichtensystem ermöglicht die Kommunikation zwischen Expert\*in und der Person mit ASS.

Der/die Expert\*in kann Fragebögen verschicken und die Ergebnisse einsehen, und zwar nur von derjenigen Person mit ASS und Personen aus deren Umfeld, mit denen er über die Plattform in Verbindung stehen darf.

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

#### **Beschränkungen:**

Die Plattform ist kostenlos für die ersten drei Aktionen durch Expert\*innen.

Die Plattform ist nur in Französisch verfügbar.

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Link zur Plattform:

<https://autisme-emploi.fr/#:~:text=Notre%20plateforme%20Autisme%20Emploi%20est,commenter%20à%20utiliser%20notre%20plateforme%20!>

**Lernergebnisse:**

- Menschen mit ASS unterstützen, eine persönliche Betreuung durch eine\*in Expert\*in zu erhalten

« KIT'COM à PROPOS d'autisme »

**Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)**

Das „KIT'COM à PROPOS d'autisme“ ist ein Instrument zur Sensibilisierung von Arbeitgeber\*innen und anderen Beteiligten am Arbeitsplatz für die berufliche Eingliederung von Menschen mit ASS.

Das Kit wurde erstmals 2018 in Zusammenarbeit zwischen der CRA Alsace, der CRA Nord Pas de Calais und dem Verein Action et Compétences entwickelt.

**Lernziele:**

- Sensibilisierung von Arbeitgeber\*innen und anderen Akteuren in der Arbeitswelt für Autismus, um die berufliche Integration von Menschen mit Autismus zu fördern.

**Beschreibung:**

Das „KIT'COM à PROPOS d'autisme“ umfasst 4 Instrumente:

1. Präsentationsmaterial „Autismus und Beschäftigung“ (digital), das Fachleuten helfen wird, die Herausforderungen der Beschäftigung von Menschen mit ASS zu verstehen.
2. Eine Broschüre „Autismus und Beschäftigung, warum nicht?“ (gedruckt), die Arbeitgeber\*innen einen anderen Blick auf Menschen mit Autismus und ihre Beschäftigungsfähigkeit vermitteln soll.
3. Die „Entdeckungsbox“ mit Karten (gedruckt), die eine immersive und interaktive Erfahrung ermöglicht, um das Verständnis für die Erfahrungen von Menschen mit ASS von innen heraus zu fördern.
4. Ein Kurzfilm „Bubble. Eine Reise zum Autismus“, in dem Josef Schovanec von

den Erfahrungen von Menschen mit ASS beim Zugang zur Beschäftigung erzählt.

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

#### **Beschränkungen:**

Derzeit nur auf Französisch verfügbar.

Um Zugang zu diesem Tool zu erhalten, müssen Sie sich an die französischen Ressourcenzentren für Autismus wenden.

#### **Materialien:** *(falls zutreffend)*

Toolkit mit digitalen und druckbaren Materialien.

#### **Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Link zum Toolkit:

<https://gncra.fr/outils/kitcom/>

#### **Lernergebnisse:**

- Verstehen, wie die berufliche Integration von Menschen mit Autismus funktioniert
- Arbeitgebern einen anderen Blick auf Menschen mit Autismus und ihre Beschäftigungsfähigkeit vermitteln

## Autistische Menschen am Arbeitsplatz

### **Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)**

Das kurze Tool enthält Arbeitsblätter, um über Informationen zu reflektieren, die Merkmale von Menschen mit Autismus darstellen, und um über die individuellen Stärken der Mitarbeitenden und wichtige Faktoren eines Arbeitsbereichs nachzudenken.

### **Lernziele**

Lernen und reflektieren, was Autismus ist und was dies für die Arbeit bedeutet.

### **Beschreibung:**

Das Tool ist sehr einfach und so gestaltet, dass der/die Leser\*in etwas über Menschen mit Autismus lernen und dann darüber nachdenken kann, was ihre Stärken sind und was für sie bei der Arbeit wichtig ist. Die Arbeitsblätter können

n einer Fortbildung für Kollegen verwendet werden, um Gespräche und Reflexion zu fördern.

**Einschränkungen:** Das Toolkit ist nur in deutscher Sprache verfügbar, aber die Materialien können mit einem Online-Tool wie DeepL leicht übersetzt werden.

**Ressourcen, Referenzen, Verfügbarkeit:**

[Informationsbroschüre\\_Autisten\\_am\\_Arbeitsplatz\\_.pdf](#) ([unternehmensnetzwerk-inklusion.de](#))

**Lernergebnisse:**

- Einen inklusiveren Arbeitsplatz schaffen
- Sich auf neue Mitarbeitende mit Autismus vorbereiten
- Für den Arbeitsplatz wichtige Dinge kommunizieren
- Persönliche Stärken identifizieren

**Autism Awareness in the Workplace  
(dt. Autismus-Bewusstsein am Arbeitsplatz)**

**Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)**

Das Toolkit hilft Mitarbeitern (Vertreter\*innen), Probleme zu erkennen, die sich auf Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz auswirken können, und gibt ihnen Informationen, wie sie sich für Menschen mit Autismus einsetzen können, um ihre Rechte am Arbeitsplatz zu respektieren.

**Lernziele:**

Dieses Toolkit hilft anderen, Faktoren am Arbeitsplatz zu berücksichtigen, die sich negativ auf Arbeitnehmer\*innen mit ASS oder Familienmitglieder mit ASS auswirken können. Der Leser lernt, Bereiche am Arbeitsplatz zu erkennen, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Menschen mit Autismus darstellen könnten, und stellt außerdem bewährte Verfahren vor, um Barrieren zu beseitigen.

**Beschreibung:**

Das Toolkit enthält viele nützliche Informationen über Autismus selbst und über Probleme, die in einer Gewerkschaft auftreten können. Darüber hinaus stellt es zusätzliche Bedingungen vor, die neben Autismus auftreten können, damit die Mitarbeitenden ein besseres Verständnis entwickeln können. Das Toolkit hebt Bereiche hervor, die aufgrund von Unterschieden beachtet werden müssen. Das Toolkit enthält mehrere Fallstudien, in denen die Erfahrungen von Arbeitnehmer\*innen mit Autismus beschrieben werden und dargestellt wird, was gut und was nicht so gut gelaufen ist.

Ein Abschnitt des Toolkits befasst sich mit der Bedeutung des sozialen Modells von Behinderung. Das „soziale Modell betrachtet Beeinträchtigung und Behinderung getrennt voneinander. Eine Beeinträchtigung ist ein Merkmal oder eine langfristige Eigenschaft, die aus einer Verletzung, einer Krankheit oder einem Zustand resultieren kann, aber nicht muss. Behinderung ist die Einstellung oder die physischen Barrieren, die das Leben für behinderte Menschen erschweren.“

Neben Gesetzen und staatlichen Maßnahmen für Urlaub und Unterstützung erörtert das Toolkit auch den Ansatz, den man mit Arbeitgeber\*innen besprechen sollte, um ihre Einstellung zu ändern und ihnen entgegenzukommen.

**Einschränkungen:** Das Toolkit wurde speziell für Gewerkschaftsmitglieder in Wales entwickelt, aber die Ideen können auch auf andere Gebiete übertragen werden.

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:**

[Autism Awareness in the Workplace FINAL.pdf \(tuc.org.uk\)](https://www.tuc.org.uk/resources/autism-awareness-in-the-workplace-final.pdf)

**Lernziele:**

- Einen inklusiveren Arbeitsplatz schaffen
- Sich auf neue Mitarbeitende mit Autismus vorbereiten
- Eine Umgebung für Menschen mit Autismus schaffen
- Mit Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz kommunizieren
- Die Privatsphäre von Menschen mit Autismus respektieren und schützen
- Sich für die Rechte von Menschen mit Autismus im Arbeitsumfeld einsetzen

## Leitfaden „Arbeitssuchende mit Asperger-Syndrom“

### Was?

Ein Leitfaden für Mitarbeitende von NAV (Arbeits- und Sozialverwaltung), Fachleute, Arbeitgeber, Menschen mit Asperger-Syndrom und ihre Angehörigen. Die Broschüre kann genutzt werden, um das Wissen über das Asperger-Syndrom zu erweitern, das Wissen über Fördermöglichkeiten zu vertiefen und das Wissen darüber zu erweitern, wie die Eingliederung dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt gefördert werden kann.

### Lernziele:

Die Broschüre zielt darauf ab:

- Erweiterung des Wissens über die Herausforderungen, die Menschen mit Asperger-Syndrom im Arbeitsleben haben können
- Beschreiben guter Ansätze in der Berufs- und Laufbahnberatung
- Tipps zur Förderung und zu Hilfsmitteln geben
- Beschreiben wichtiger Partner und ihre Bedeutung im Prozess bis zur Teilnahme am Arbeitsleben

### Beschreibung:

Die Broschüre enthält Informationen über:

- Asperger-Syndrom (Ressourcen, Herausforderungen, geistige Herausforderungen und zusätzliche Schwierigkeiten)
- NAV in der Begegnung mit Menschen mit Asperger-Syndrom (Übergangsphasen, individueller Plan und Verantwortungsgruppe und Kartierung der Arbeitsfähigkeit)
- Berufsberatung (Wahl des Berufs und des Arbeitsbereichs)
- Maßnahmen und Förderprogramme im NAV (einschließlich Follow-up, Mentor, Gehaltszuschuss usw.)
- Erleichterung im Bildungswesen
- Anpassung am Arbeitsplatz
- Erfahrungen (von Unternehmen, die alle gute Erfahrungen mit Mitarbeitenden mit Asperger-Syndrom gemacht haben)
- Tipps und Empfehlungen in Bezug auf Literatur und Webseiten

### Beschränkungen:

Die Broschüre ist derzeit nur in norwegischer Sprache erhältlich.



**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:**

Die Broschüre wurde von NAV Arbeidsrådgivning in Zusammenarbeit mit dem Universitätskrankenhaus Oslo, NevSom – Nationales Kompetenzzentrum für Neuroentwicklungsstörungen und Hypersomnie – erstellt.

Die Broschüre kann hier kostenlos heruntergeladen werden [Jobseekers with Asperger's Syndrome](#).

**Lernergebnisse:**

Erweitertes Wissen über Menschen mit Asperger-Syndrom, Anpassungen und Erleichterungen bei der Arbeit.

**IVAS - Informationsinstrument, das für Menschen mit Autismus und einem normalen Fähigkeitsniveau angepasst ist.****Was ist IVAS?**

IVAS ist ein visuelles Konkretisierungsmaterial, um die Stärken und den Förderungsbedarf einer Person am Arbeitsplatz zu erfassen. Es besteht aus einer „Pyramide“ und dazugehörigen Wortkarten mit verschiedenen Aussagen.

Das Mapping erfolgt im Gespräch und mit Hilfe des Konkretisierungsmaterials, weshalb es sich anbietet, im selben Raum zu sitzen.

**Lernziele:**

Die Diagnose sagt wenig über die Fähigkeiten, die Persönlichkeit, die Fertigkeiten und die Stärken der Person aus. Der Grad der Behinderung ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Daher ist es notwendig, die Person vor dem Eintritt ins Berufsleben zu erfassen, um sie besser vorzubereiten und eine gute Eingliederung am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Ziel ist es, herauszufinden, was für den/die Einzelne\*n am wichtigsten ist, um einen guten und sinnvollen Schul-/Arbeitstag zu erleben. Das Ziel ist es, die Stärken und Ressourcen des Einzelnen zu nutzen und sich an die Herausforderungen anzupassen, die die Diagnose mit sich bringt.

**Beschreibung:**

Das Tool ist in 9 Kategorien unterteilt.

Die Kategorien sind:

1. Meine Sicht auf Studium/Arbeit
2. Arbeitsmethoden
3. Mein Lernstil
4. Organisation, Struktur und Vorhersehbarkeit
5. Stress
6. Soziale Interaktion
7. Soziales Verständnis
8. Selbstständigkeit
9. Autismus

Die Karten werden von der einzelnen Person mit Autismus in der „Pyramide“ platziert, um die Bedeutung der Aussagen auf den Karten darzustellen. Die Aussagen sind kurz und klar formuliert. Dieses Instrument ist daher gut geeignet für Personen mit kognitiven Herausforderungen.

Nach Abschluss des Mappings verfasst der/die Betreuer\*in einen Bericht auf der Grundlage der Informationen, die im Mapping enthalten sind. Der Bericht enthält auch geeignete Maßnahmen zur Anpassung und zur Anpassung an die Person.

**Besonderheiten bei der Anwendung des Tools:**

Die Instrumente sollten an die Person angepasst werden. Die Person, die die Untersuchung durchführt, sollte über Vorkenntnisse über Autismus und die Person verfügen, um den größtmöglichen Nutzen aus dem Mapping zu ziehen.

**Beschränkungen:** das Tool ist derzeit nur auf Norwegisch verfügbar und kostet einmalig.

**Dauer:** ca. 3-4 Stunden, 2 Mapping-Interviews à ca. 2 Stunden

**Materialien:**

Ein laminiertes Blatt mit einer Pyramide, die in sechs Teile unterteilt ist, mit dazugehörigen Wortkarten mit Aussagen zu den 9 Kategorien. Darüber hinaus gibt es auch einige leere Karten, so dass der/die Testleiter\*in Aussagen hinzufügen kann, die auf die Person zugeschnitten sind.

Digitale Berichtsvorlagen sind Teil der Online-Ressource des Tools.

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:**

Das Unternehmen SPISS verfügt über Fachwissen im Bereich Autismus und besitzt die Rechte an dem Mapping-Tool IVAS. IVAS kann unter [www.spiss.no](http://www.spiss.no) bestellt werden. Hier können Sie mehr über das Tool erfahren: [IVAS](#).

**Lernergebnisse:**

- Berufsberatung
- Psychoedukation
- Individuelles Mapping
- Kartierung von Ressourcen und Stärken
- Kartierung des Anpassungsbedarfs
- Maßnahmen gegen Studium/Arbeit

Die Verwendung eines solchen Instruments ist für die Person mit Autismus nützlich, um sich ihrer Stärken und ihres Förderungsbedarfs bewusst zu werden, und kann auch als psychoedukatives Instrument im Arbeitskontext dienen. Auch für die Mitarbeitenden, mit denen die Person mit Autismus zusammenarbeitet, ist es sehr nützlich, den Inhalt des Berichts, der nach dem Mapping geschrieben wird, zu erfahren. Sie werden dann in der Lage sein, ein besseres Verständnis dafür zu erlangen, wie die Person mit Autismus erlebt wird und was für Anpassungen und Erleichterungen für einen guten Lern- oder Arbeitstag notwendig sind.



## Werkzeuge und Instrumente zur Schulung und Beratung der Mitarbeitenden der aufnehmenden Organisation im Umgang mit Menschen mit Autismus-Spektrum

### Leitfaden für die Betreuung von Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen

#### Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)

Ein leicht zu lesender und verständlicher Leitfaden, der sich an Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen richtet, um ihnen die Hauptmerkmale der Autismus-Spektrum-Störung und die Art und Weise des Umgangs mit Menschen mit ASS näher zu bringen.

#### Lernziele:

- Verständnis der Merkmale von ASS
- Verstehen der Vorteile, die es mit sich bringt, Personen mit ASS im Team zu haben
- Was können Sie als Manager\*in, Interviewer\*in, Mitarbeiter\*in oder Personalverantwortliche\*r tun

#### Beschreibung:

Das Dokument soll Arbeitgeber\*innen und Mitarbeiter\*innen sensibilisieren und ihnen praktische Informationen und Beispiele über die Schwierigkeiten geben, denen Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz begegnen können, und darüber, wie wir unseren Kommunikationsstil an ihre Bedürfnisse anpassen können.

Der Leitfaden enthält insbesondere spezifische Informationen über:

- Merkmale von Autismus-Spektrum-Störungen
- Vorteile der Beschäftigung von Personen mit ASS
- Häufige Herausforderungen für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen
- Was können wir tun, um effektiv zu kommunizieren: In diesem Abschnitt werden praktische Tipps für eine effektive Kommunikation mit autistischen Menschen gegeben, wobei falsche und richtige Wege zur Übermittlung von Botschaften verglichen werden
- Vorgeschlagene Anpassungen am Arbeitsplatz und Selbstanpassungen für Mitarbeiter auf dem Spektrum

### Besonderheiten bei der Anwendung des Tools

#### Beschränkungen:

Das Dokument bietet einen allgemeinen Überblick mit Beispielen, die auf jeden Arbeitsplatz angewandt werden können; jeder Arbeitsplatz hat seine eigenen Besonderheiten, die durch ein maßgeschneidertes Dokument abgedeckt werden müssen.

#### Dauer: *(falls zutreffend)*

Es dauert 10 Minuten, das Dokument zu lesen.

#### Materialien: *(falls zutreffend)*

Der Leitfaden kann über diesen Link heruntergeladen werden:

<https://static1.squarespace.com/static/5a88ab00f43b552a84c3b7c9/t/5d451979cdea480001ef8358/1564809605069/Employer+guide+to+supervising+individuals+on+the+autism+spectrum+2019.pdf>

#### Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit: *(falls zutreffend)*

<https://askjan.org/>

#### Lernergebnisse:

- die Hauptmerkmale der Autismus-Spektrum-Störung zu kennen
- zu verstehen, welche Art von Schwierigkeiten eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung am Arbeitsplatz haben kann
- zu verstehen, welche Stärken und Schwächen eine Person mit ASS haben kann
- die Kommunikation an die Bedürfnisse einer Person mit ASS anzupassen

## Sensibilisierungstraining für Arbeitgeber

#### Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)

Die Schulung ist ein Webinar und bietet einen Überblick über die Diagnose von ASS, die Stärken und Herausforderungen von Menschen mit

#### Lernziele:

- Lernen über die Diagnose der Autismus-Spektrum-Störung (ASS)
- Lernen über die Stärken und Herausforderungen von Menschen mit Autismus

Autismus, die Unterstützung und die Dienstleistungen, die Erwachsenen mit Autismus am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, und die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit ASS und anderen Entwicklungsstörungen.

- Spektrum-Störungen (ASS)
- Wissen über die Unterstützung und Dienstleistungen, die Erwachsenen mit ASS am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen
- Verständnis für die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit ASS und anderen Entwicklungsbehinderungen

### **Beschreibung:**

Das Webinar wurde ausgehend von einer Darstellung der Autismus-Spektrum-Störung (ASS), ihrer wichtigsten Symptome und Ursachen sowie einer Beschreibung der wichtigsten vom Spektrum betroffenen Bereiche (soziale Kommunikation und Interaktion sowie eingeschränkte und sich wiederholende Verhaltensweisen) entwickelt.

Nach diesem wichtigen einführenden Teil über ASS konzentriert sich das Webinar auf die folgenden Aspekte, die den Arbeitsplatz betreffen:

- Beziehungen am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes
- Verhaltenstechnische Herausforderungen am Arbeitsplatz
- Sensibilität am Arbeitsplatz
- Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz
- Stärken und Herausforderungen mit Auswirkungen auf die Beschäftigung
- Die Rolle eines Job-Coaches und natürliche Unterstützung am Arbeitsplatz
- Die Bedeutung des personenzentrierten Ansatzes

Darüber hinaus werden visuelle Beispiele und Fallstudien in die Schulung eingebettet, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber\*innen das Gelernte mit realen Situationen in Verbindung bringen können.

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

#### **Beschränkungen:**

**Dauer:** *(falls zutreffend)*

Ungefähr 25 Minuten.

**Materialien:** *(falls zutreffend)*

Das Webinar ist frei zugänglich auf Youtube abrufbar (open source):  
<https://www.youtube.com/watch?v=MLK0tdjDSBI>

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Foundation ELS für Autismus: <https://www.elsforautism.org/>

**Lernergebnisse:**

- die wichtigsten Merkmale der Autismus-Spektrum-Störung (Symptome und Ursachen) kennen
- verstehen, welche Art von Schwierigkeiten eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung am Arbeitsplatz haben kann
- verstehen, welche Art von Beziehungen, Sensibilität und Verhaltensproblemen eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung am Arbeitsplatz haben kann
- die Stärken und Herausforderungen verstehen, die sich auf die Beschäftigung auswirken
- die Kommunikation an die Bedürfnisse einer Person mit ASS anpassen
- in der Lage sein, einen personenzentrierten Ansatz zu entwickeln

**Auticiel - Lösung Coach Abileo**

**Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)**

Auticiel, ein Start-up-Unternehmen, das auf die Entwicklung von Anwendungen zur Förderung der Integration von Menschen mit geistigen und kognitiven Behinderungen spezialisiert ist, hat die Lösung Abileo Coach entwickelt. Dabei handelt es sich um ein digitales Tool, das Arbeitnehmer\*innen helfen soll, ihre Autonomie zu erlangen und ihre Fähigkeiten zu entwickeln, und das die Arbeit der Betreuer\*innen erleichtern soll.

**Lernziele:**

- Zur Erleichterung der Organisation von Aufgaben für Betreuer\*innen
- Hilfe bei der Entwicklung verschiedener Fähigkeiten im
- Bereich des Autismus
- Bereitstellung von pädagogischen Tools, die zu mehr Autonomie verhelfen

**Beschreibung:**

Coach Abileo schlägt eine Methode und Hilfsmittel vor, um die Entwicklung und Bewertung von Kompetenzen bei der täglichen Arbeit zu begleiten. Coach Abileo besteht aus einem Tablet, auf dem ein Programm installiert ist, das Anleitungen für Arbeitnehmer\*innen enthält. Es enthält auch Quizfragen



zur Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, Übungen, einen Zeitplan und eine Cloud, auf die Vorgesetzte Zugriff haben. Jedes Tablet ist individuell anpassbar und das Niveau kann je nach Benutzer\*in angepasst werden.

Der Aobileo-Coach hilft den Betreuer\*innen (Werkstattleitern, Job-Coaches...) bei der Erfüllung ihres Betreuungsauftrags, indem er einerseits angepasste pädagogische Instrumente zur Unterstützung des Lernens und der Autonomie bereitstellt und andererseits die tägliche Bewertung der Entwicklung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer unterstützt.

Darüber hinaus werden Peer-Support und Tutoring-Systeme unter den begünstigten Arbeitnehmer\*innen selbst gefördert. Schließlich fördert es die Entwicklung digitaler Fähigkeiten der Arbeitnehmer\*innen – eine zusätzliche Chance auf ihrem Weg.

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

#### **Beschränkungen:**

Das Tool ist derzeit nicht kostenlos verfügbar.

#### **Materialien:** *(falls zutreffend)*

Der Coach Aobileo arbeitet mit einem Tablet.

#### **Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Link zu Coach Aobileo:

<https://auticiel.com/coach-abileo/>

#### **Lernergebnisse:**

- Unterstützung der Betreuer\*innen bei ihrer täglichen Arbeit und Organisation
- Menschen mit ASS erhalten pädagogische Instrumente, die ihnen helfen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln
- Betreuer\*innen und dem Job Coaches zu ermöglichen, die Fähigkeiten und Fortschritte der Arbeitnehmer\*innen mit ASS zu bewerten
- Effizienz in der Peer-Unterstützung und im Tutorium zu gewinnen





## Illustrierte Anleitung S.I.M.O.N

### Was? (kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)

Der von Handisup erstellte S.I.M.O.N.-Leitfaden ist ein vollständiger und illustrierter Leitfaden zur Unterstützung von Arbeitgebern, die Menschen mit Asperger-Syndrom oder hochgradigem Autismus einstellen. Der Leitfaden ist ein Tool für die Eingliederung, er ist illustriert und um wichtige Themen herum aufgebaut.

### Lernziele:

- Verstehen der Merkmale einer Person mit ASS
- Ein besseres Verständnis für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit ASS
- Verständnis für die Anpassung des Arbeitsplatzes an Menschen mit ASS

### Beschreibung:

Ziel ist es, jungen Menschen mit Asperger-Syndrom oder hochfunktionalem Autismus eine zufriedenstellende soziale und berufliche Integration zu ermöglichen. Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Autismus wird den Anteil derjenigen, die nach dem Schulabschluss arbeitslos bleiben, verringern. Dieser Leitfaden bietet Arbeitgeber\*innen auf anschauliche und unterhaltsame Weise Informationen darüber, wie sie mit Autismus am Arbeitsplatz umgehen können.

Das Dokument umfasst etwa 35 Folien und enthält verschiedene Informationen:

- Die Merkmale von Autismus
- Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Autismus
- Der Einsatz von Job Coaches
- Anpassungen am Arbeitsplatz für Menschen mit Autismus
- Methoden zur Kommunikation mit Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz

### Besonderheiten bei der Anwendung des Tools

#### Beschränkungen:

Da es von einer französischen Struktur erstellt wurde, ist das Dokument derzeit nur in französischer Sprache verfügbar.

#### Dauer: (falls zutreffend)

Das Dokument kann in weniger als einer halben Stunde gelesen werden.

**Materialien:** *(falls zutreffend)*

Der Leitfaden selbst ist als pdf-Datei online verfügbar:

[https://www.handisup.asso.fr/docs/Nos\\_actions/Projet\\_SIMON/handisup\\_-\\_guide\\_simon.pdf](https://www.handisup.asso.fr/docs/Nos_actions/Projet_SIMON/handisup_-_guide_simon.pdf)

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:** *(falls zutreffend)*

Link zum Projekt auf Englisch: <https://www.handisup.asso.fr/en/our-actions/simon-project>

**Lernergebnisse:**

- Verständnis der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit ASS, ihrer Stärken und der Vorteile, die sie für ein Unternehmen bringen können
- Die Wirksamkeit von Job-Coaching für Menschen mit ASS zu verstehen
- Lernen, wie man sich am Arbeitsplatz auf Menschen mit ASD einstellt

**Das Same Chance Toolkit  
(dt. Toolkit "Gleiche Chance")**

**Was? (kurze Beschreibung:  
Art der Aktivität,  
Kontext/Setting)**

Ein schrittweiser Leitfaden mit nützlichen Informationen, um ein\*e autismusfreundlicher Arbeitgeber\*in zu werden.

**Lernziele:**

Dieses Toolkit hilft Arbeitgeber\*innen, einen integrativen Arbeitsplatz mit angemessenen Vorkehrungen zu schaffen und autistische Talente anzuziehen. Das Toolkit hilft nicht nur bei der Vorbereitung von Arbeitgeber\*innen und des Arbeitsplatzes, sondern schützt auch die Privatsphäre des Einzelnen.

**Beschreibung:**

Das Toolkit ist sehr hilfreich für Arbeitgeber\*innen, die sich auf einen integrativeren Arbeitsplatz vorbereiten. Dies beginnt mit der Frage, wie man über Autismus sprechen und dann Talente für das Unternehmen gewinnen kann. Im gesamten Toolkit gibt es nützliche Vorlagen, die Unternehmen verwenden und mit ihrem eigenen Logo und ihren eigenen Farben anpassen können.

Die Kapitel des Toolkits konzentrieren sich auf verschiedene Bereiche, die bei der Einstellung von und der Arbeit mit Menschen mit ASS berücksichtigt werden



sollten. Die folgenden Kapitel sind Teil des Toolkits:

- Schaffung eines autismusfreundlichen Arbeitsplatzes
- Talente mit Autismus anwerben
- autismusfreundliche Vorstellungsgespräche führen
- Orientierung der Mitarbeitenden mit Autismus (viele Checklisten)
- Arbeitsumfeld für Menschen mit Autismus
- Kommunikationsstrategien
- Privatsphäre und Respekt gegenüber Menschen mit Autismus
- Unterstützung durch Arbeitgeber\*innen und staatliche Zuschüsse
- „AsIAM Adult Support“ (abhängig von der Beschäftigung)

Insgesamt ist das Toolkit ein gutes Instrument, das von (zukünftigen) Arbeitgeber\*innen, Kolleg\*innen, Personalvermittler\*innen und Berufsberater\*innen genutzt werden kann.

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

**Einschränkungen:** Das letzte Kapitel des Handbuchs befasst sich mit der Unterstützung von Arbeitgeber\*innen und staatlichen Zuschüssen, allerdings speziell für Irland. Daher wird nicht das gesamte Toolkit überall von Nutzen sein.

### **Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:**

[Final Version IrishJobs and AsIAM -Employer Toolkit](#)

### **Lernergebnisse:**

- Einen inklusiveren Arbeitsplatz schaffen
- Für autistische Talente attraktiv sein und diese anwerben
- Vorstellungsgespräche speziell auf Menschen mit Autismus anpassen
- Sich auf neue Arbeitnehmer\*innen mit Autismus vorbereiten
- Ein Umfeld für Menschen mit Autismus schaffen
- Mit Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz kommunizieren
- Die Privatsphäre von Menschen mit Autismus respektieren und schützen

**Toolkit for employers – Transition to employment  
(dt. Toolkit für Arbeitgeber – Übergang in die Beschäftigung)**

**Was? (kurze Beschreibung:  
Art der Aktivität,  
Kontext/Setting)**

Ein Toolkit zur Unterstützung junger Menschen mit ASS bei ihren ersten Erfahrungen mit Beschäftigung, Weiterbildung und Ausbildung

**Lernziele:**

Verständnis von Autismus und wie man Menschen über Autismus aufklärt, um jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, Ängste abzubauen und es allen Gesprächspartnern zu ermöglichen, ihre Erfahrungen selbstbewusst darzustellen.

**Beschreibung:**

Das Handbuch beginnt mit einer Einführung in das Thema Autismus und erklärt, wie man über die Verhaltensweisen von Menschen mit ASS sprechen und sie verstehen sollte. Es ist wichtig, Verhaltensweisen wie Meltdowns, Shutdown und Masking zu erkennen und zu benennen. Das Handbuch geht darauf ein, wie man diese Person unterstützen kann. Ein weiteres Kapitel befasst sich mit der Frage, wie man mit Kollegen, Arbeitgebern und Managern über das Verständnis von Autismus spricht, außerdem gibt es ein Merkblatt und Tipps für Arbeitgeber von autistischen Jugendlichen. Das Handbuch endet mit zusätzlichen Links zu anderen Toolkits und einem Glossar.

Das Toolkit bietet hilfreiche Werkzeuge wie Vorlagen, die Sie verwenden können, um z. B. jemanden zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, ein Profil zu erstellen, eine Wegbeschreibung zu versenden usw. Bei dem Toolkit handelt es sich um eine intelligente PDF-Datei, so dass es einfach ist, Ihre eigene Vorlage mit geringen digitalen Kenntnissen zu erstellen.

Im gesamten Handbuch finden sich zahlreiche Links zu Videos und zusätzlichen Ressourcen, die zum besseren Verständnis des Inhalts beitragen.

**Besonderheiten bei der Anwendung des Tools**

**Einschränkungen:** Dieses Handbuch kann zwar ausgedruckt werden, das ist aber weniger nützlich, da es wichtig und hilfreich ist, die Videos abzuspielen, auf Links zu klicken und die Vorlagen anzupassen.

**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:**

<https://www.autismeducationtrust.org.uk/sites/default/files/2022-02/employment-toolkit-for-employers-ambitious-about-autism-new-aet-logo.pdf>

**Lernergebnisse:**

- Über Autismus sprechen und respektvoll miteinander umgehen
- Besonderen Bedarf von Menschen mit Autismus (z. B. Meltdown und Shutdown) erkennen und identifizieren
- Eine Einladung für ein Vorstellungsgespräch erstellen
- Anweisungen für ein Vorstellungsgespräch erstellen
- Ein Seitenprofil erstellen
- Mit anderen am Arbeitsplatz über Autismus sprechen

**ASIAS – Asperger in Arbeit und Studium**

**Was? (Kurze Beschreibung: Art der Aktivität, Kontext/Setting)**

ASIAS - Asperger's in Work and Study, ist ein digitales Mapping-Tool für die Berufsberatung von Menschen mit Asperger-Syndrom. Das Tool ist digital. Es wird empfohlen, dass Sie sich bei der Durchführung des Mappings im selben Raum befinden.

**Lernziele:**

Der Zweck und die Vorteile der Verwendung des Instruments sind vielfältig, aber der wichtigste Zweck ist es, eine Grundlage für die Berufswahl zu schaffen, die die offensichtlichen Stärken des/der Bewerber\*in nutzt und gleichzeitig mit den Herausforderungen vereinbar ist, die die Diagnose für den Einzelnen darstellt.

**Beschreibung:**

ASIAS hat drei Hauptfunktionen

1. Darstellung der Stärken und Ermittlung des individuellen Bedarfs an Anpassungen in Arbeit und Studium.
2. Bilden die Grundlage für eine gute und angepasste Wahl der Ausbildung.
3. In der Lage sein, einen guten Arbeitsplatz zu finden (Übereinstimmung



zwischen den Voraussetzungen des/der Arbeitssuchenden und den Anforderungen des Arbeitgebers).

Eine Überprüfung aller Bereiche, die beim Asperger-Syndrom problematisch sein können, kann auch als eine Form der Psychoedukation für die Person, für die das Mapping durchgeführt wurde, dienen.

### **Besonderheiten bei der Anwendung des Tools:**

ASIAS besteht aus 144 Erklärungen, die sich auf die Kategorien beziehen:

- Planung und Organisation
- Arbeitsumfeld
- Kommunikation und soziales Verständnis
- Persönlicher Ausdruck
- Stress
- Stressreaktionen
- Pausen/Essenssituationen
- Persönliche Präsentation

Die Aussagen beziehen sich auf Bereiche, die bei der Bewältigung von Arbeit und Studium eine Herausforderung darstellen können. Sie sind so gestaltet, dass sie für den/die Bewerber\*in möglichst konkret und verständlich sind. Wenn alle Aussagen überprüft wurden und die Umfrage abgeschlossen ist, kann ein PDF-Bericht erstellt werden. Dieser liefert ein individuelles Profil, das die spezifischen Stärken und Herausforderungen des/der einzelnen Kandidat\*innen aufzeigt.

Nach Abschluss der Umfrage haben Sie die Möglichkeit, mit den Maßnahmen in den einzelnen Bereichen weiterzuarbeiten. ASIAS enthält Vorschläge für konkrete Maßnahmen, die sowohl auf Anpassung/Erleichterung als auch auf die Bewältigung der diagnostischen Herausforderungen abzielen. Ausgewählte Maßnahmen sind in dem Bericht enthalten.

Die Maßnahmen sollten in Zusammenarbeit mit dem/der Kandidat\*in ausgewählt werden. Ziel ist es, konkrete Maßnahmen zu ermitteln, die dazu beitragen, die Chancen auf Erfolg in Beruf und Studium in der kommenden Zeit zu erhöhen.

Das Mapping wird im Gespräch mit dem/der Bewerber\*in durchgeführt, und es wird empfohlen, dass Sie bei der Durchführung des Mappings physisch im selben Raum sitzen.

**Beschränkungen:**

Der Lerngewinn wird natürlich durch häufige und wiederholte Anwendung erhöht. Die Person, die die Befragung durchführt, sollte über gute Kenntnisse des Asperger-Syndroms verfügen. Es wird empfohlen, dass Sie bei der Durchführung des Mappings physisch im selben Raum sitzen.

Das Tool wurde bisher nur in norwegischer Sprache erstellt, aber eine englische Version ist in Vorbereitung. Der Zugang dazu ist kostenpflichtig, ebenso die Anzahl der Zuordnungen, die Sie verwenden. Das Tool ist eine Weiterentwicklung des manuellen Tools ASWI (Asperger syndrome workplace interview), das bis auf Weiteres kostenlos online in norwegischer und englischer Sprache verfügbar ist.

**Dauer:**

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sinnvoll sein kann, die Befragung auf zwei Tage bzw. zwei Sitzungen von jeweils ca. 1 Stunde zu verteilen. Der Zeitaufwand kann je nach den individuellen Bedürfnissen variieren.

**Materialien:**

Durch Anmeldung bei [www.asias.no](http://www.asias.no), haben Sie Zugang zu einer Ressourcenseite mit zwei Videos. Diese bieten eine einfache und schnelle Einführung in die Nutzung von ASIAS.

Die Videos behandeln zwei Themen:

- Praktische Einführung in die Anwendung des Tools ASIAS
- Professionelle Einführung in das Mapping von Menschen mit Asperger-Syndrom

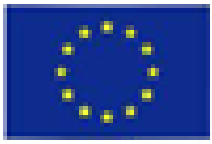
**Ressourcen, Referenzen und Verfügbarkeit:**

Hinter der Entwicklung von ASIAS steht das Sozialunternehmen Spezialistbedriften AS in Zusammenarbeit mit Arne Svendsrud. Sie besitzen die Rechte an dem Tool.

Wenden Sie sich an [asias@spesialistbedriften.no](mailto:asias@spesialistbedriften.no) für Kursanfragen oder weitere Informationen.

**Lernergebnisse:**

Berufsberatung, Psychoedukation, individuelles Mapping, Mapping der Ressourcen und Stärken, Mapping des Anpassungsbedarfs, Maßnahmen für Studium und/oder Arbeit.



Erasmus+

