



**Work-Aut: Nutzung von WBL zur Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen, die von Autismus-Spektrum-Störungen betroffen sind**

**IO2 – Leitfaden für  
arbeitsplatzbasiertes Lernen  
IO2/A2: Entwicklung eines  
Leitfadens für WBL-Wege**

**Projekt: 2020-1-NO01-KA204-076508**



Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projekts „Work-Aut: Nutzung von WBL zur Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen, die von Autismus-Spektrum-Störungen betroffen sind“ erstellt, das von der Europäischen Kommission durch das Programm Erasmus+ KA2 Strategische Partnerschaften kofinanziert wurde; Projektnummer: 2020-1-NO01-KA204-076508

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Dokument wurde unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) veröffentlicht.

## Inhalt

Zusammenfassung.....	5
Leitfaden für Optionen zum arbeitsplatzbasierten Lernen.....	5
WBL und Strategien für den Schulabschluss .....	6
WBL-Methoden und -Formen, die effizientes Lernen und Beschäftigungsfähigkeit unterstützen, insbesondere für Menschen mit ASS .....	7
Bildungsbedarf, Unterstützung, Betreuung, insbesondere für Menschen mit ASS.....	10
Einen geeigneten regulären Arbeitsplatz finden.....	12
Best Practices – Bewährte Verfahren.....	16
ARBEITSPLATZBASIERTE MÖGLICHKEITEN – allgemeinbildende Schule .....	16
Best Practice .....	16
ARBEITSPLATZBASIERTE MÖGLICHKEITEN – berufliche Schule .....	17
Best Practice .....	17
Best Practice.....	17
Best Practice .....	18
Best Practice .....	18
ARBEITSPLATZBASIERTE MÖGLICHKEITEN – einen geeigneten Job finden.....	19
Best Practice .....	19
Best Practice .....	19
Best Practice .....	20
Best Practice .....	21
Best Practice.....	21
Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	22
Referenzen .....	23

## Zusammenfassung

Dieser Bericht konzentriert sich auf arbeitsplatzbasiertes Lernen von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS). Bei der Betrachtung der Zielgruppe ist Individualisierung der Schlüssel. Das heißt, es ist schwierig, auf den nächsten Seiten dieses Dokuments einen „Leitfaden für alle“ aufzustellen. Die Zielgruppe ist heterogen und die wichtigsten Bildungsbedürfnisse sollten von Seiten des (künftigen) Arbeitgebers berücksichtigt werden. Die folgenden Leitlinien stellen verschiedene Formen von arbeitsplatzbasiertem Lernen (engl. work-based learning, kurz WBL) vor und zeigen auf, welche Individualisierungskonzepte berücksichtigt werden sollten. Formelle und informelle Ausbildungen, die für Menschen mit ASS angepasst sind, erfordern einen Einblick in das, was man in einem Lernprozess für viele Menschen mit ASS beobachten kann; das Work-Aut-Team hat hier wichtige Erfahrungen gesammelt, sowohl durch Interviews, Gespräche als auch Literaturrecherche. Der Bericht zielt nicht darauf ab, einen vollständigen Überblick zu geben, sondern vielmehr eine Richtung zu zeigen, die die Situation rund um die Ausbildung am Arbeitsplatz für Menschen mit ASS verdeutlicht.

## Leitfaden für Optionen zum arbeitsplatzbasierten Lernen

Diese Leitlinien befassen sich mit den Vorkehrungen, die Arbeitgeber, Arbeitsämter und Berufsberater berücksichtigen sollten, wenn es um arbeitsplatzbasierte Lernaktivitäten (WBL) für Menschen mit Behinderungen geht. WBL kann in verschiedenen Formen stattfinden, z. B. Berufserkundung, Job-Shading, Arbeitsproben, Praktika, Service Learning, Mentoring, Lehrlingsausbildung und bezahlte Beschäftigung. Diese einprägsamen Momente können Teil der allgemeinen Bildung, der beruflichen Bildung, der Hochschulbildung sowie Teil der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz sein.

Zu den analysierten WBL-Bereichen gehören:

- Berufserkundung – Kennenlernen verschiedener Berufe und der dafür erforderlichen Fähigkeiten. Schließlich trifft man sich mit Arbeitgebern und Personen, die in bestimmten Berufen arbeiten, um mehr Einblicke in das Projekt zu erhalten. Dazu kann auch ein kurzer Einblick in ein bestimmtes Arbeitsumfeld oder eine bestimmte Art von Beruf gehören.
- Job Shadowing – ein längerer Zeitraum, oft ein ganzer Arbeitstag oder mehrere Arbeitstage, der an einem Arbeitsplatz verbracht wird, um einen Arbeitnehmer bei seinen täglichen Aufgaben zu begleiten. Mit dieser Methode werden die Jugendlichen mit den Gegebenheiten am Arbeitsplatz vertraut gemacht und erhalten erste Kenntnisse über Arbeit und Beruf.

- Arbeitsproben – Erlernen von Aspekten möglicher Arbeitsaufgaben und der am Arbeitsplatz erforderlichen „Soft Skills“. Hilfreich, um Arbeitspräferenzen und -interessen zu entdecken und Anpassungsbedarf zu ermitteln.
- Praktika – formale Vereinbarungen, bei denen man für einen bestimmten Zeitraum mit bestimmten Aufgaben an einem Arbeitsplatz betraut wird. Praktika können bezahlt oder unbezahlt sein, je nach Art der Vereinbarung mit dem Unternehmen und der Art der Aufgabe.
- Service Learning – praktischer freiwilliger Dienst an der Gemeinschaft, der mit den Kurszielen verknüpft ist. Es ist ein strukturierter Prozess, der Zeit für die Reflexion über die Service-Erfahrung und die Demonstration der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse bietet.
- Mentoring – bietet jungen Menschen, insbesondere solchen mit Behinderungen, wertvolle Unterstützung, indem es nicht nur zur akademischen und beruflichen Orientierung hilft, sondern auch wirksame Vorbilder für Führungsqualitäten, zwischenmenschliche Beziehungen und Problemlösungsfähigkeiten.
- Lehrlingsausbildung – formale, sanktionierte Arbeitserfahrung von längerer Dauer. Erlernen spezifischer beruflicher Fähigkeiten in einem standardisierten Beruf, wie z. B. Tischler, Klempner oder Zeichner. Viele Lehrstellen beinhalten auch bezahlte Arbeitselemente.
- Bezahlte Arbeit – dies können Standardarbeitsplätze in einem Unternehmen oder individuelle Arbeitsaufträge sein, die mit einem Arbeitgeber ausgehandelt werden, aber diese Jobs sind immer mit einem Lohn verbunden, der direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Eine solche Arbeit kann während oder nach der Schulzeit stattfinden. Sie kann integraler Bestandteil eines Lernprozesses oder einfach eine zusätzliche Erfahrung sein.

## WBL und Strategien für den Schulabschluss

WBL kann also in einer Vielzahl von Umgebungen mit Einzelpersonen angewendet werden, insbesondere mit Menschen mit ASS. Es ist wichtig, die Person und den Arbeitgeber oder Ausbilder, die an dieser Schulung teilnehmen, über den Übergangsprozess zu informieren und das Bewusstsein für die Bedürfnisse der Person mit ASS zu schärfen: Der Übergangsprozess, der auch eine Beurteilung beinhalten kann, ist ein Grundpfeiler für den Erfolg am Arbeitsplatz. Es wird empfohlen, dass die WBL-Wege auf folgenden Elementen aufbauen:

- Lernansätze, die auf Problemlösungsstrategien beruhen, mit der Zuweisung konkreter Aufgaben in einem strukturierten Umfeld und unter Aufsicht eines Tutors.
- Die Arbeitszeiten sollten der Fähigkeit des Lernenden entsprechen, das Arbeitstempo durchzuhalten und sich an die neue Umgebung und die Menschen anzupassen.
- Die Bewertungskriterien sollten die Fähigkeit der Lernenden bewerten, die definierten Lernergebnisse zu erreichen (Grund-, Fach- und überfachliche Kompetenzen).

Der gesamte Schulabschlussprozess sollte mit einer „Potenzialanalyse“ beginnen, um den am besten geeigneten WBL-Weg zu definieren. Es folgt eine Orientierung, um dem Lernenden seine eigenen Stärken bewusst zu machen. Dann folgt eine „Arbeitsplatzanalyse“, um die beste Arbeitsumgebung für den Lernenden zu finden. Es folgt das Berufsprojekt, in dem die erwarteten Fähigkeiten klar definiert werden und der Lernende mit dem Arbeitsumfeld vertraut gemacht wird, bevor er mit der Arbeitserfahrung beginnt. Dann gibt es eine Bewertung, um die erreichten Bildungsziele zu beurteilen, die von dem Unternehmensmentor und der Schule gemeinsam durchgeführt wird. Es wird empfohlen, einen Überwachungsplan zu erstellen, um alle kritischen Situationen, die während des WBL-Weges entstanden sind, zu identifizieren und zu analysieren.

## WBL-Methoden und -Formen, die effizientes Lernen und Beschäftigungsfähigkeit unterstützen, insbesondere für Menschen mit ASS

In allen Partnerländern gab es ein gemeinsames Thema zu den Strategien, die Menschen mit ASS helfen sollen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr Lernen zu verbessern. Oftmals haben sie Schwierigkeiten, komplexe Maßnahmen zu organisieren und mit einer gewissen Kohärenz durchzuführen. Folgendes sollte beachtet werden:

- *Aufgabenanalyse*, d. h. Aufschlüsselung der Tätigkeit in alle ihre Phasen, um so die Ziele besser zu bestimmen. Die Aufgabenanalyse ist von grundlegender Bedeutung, um Menschen mit ASS bei der Ausführung ihrer täglichen Arbeitstätigkeiten unabhängig zu machen;
- *Videomodellierung* des einzelnen Geschäftsprozesses ist ein wirksames Instrument, das es den Menschen ermöglicht, komplexe Aufgaben zu verinnerlichen;

- *Tagesplan*, in dem genaue Angaben zu Beginn und Ende jeder Aktivität, einschließlich der Pausen, enthalten sind. Der Tagesplan ist ein Instrument, das Menschen mit ASS hilft, Ängste zu bewältigen, indem Rituale und Abläufe eingeführt werden.

Zur weiteren Unterstützung von effektivem und effizientem arbeitsplatzbasierten Lernen ist es nicht nur wichtig, dass ein Coach oder Mentor für Menschen mit ASS zur Verfügung steht, damit die Person eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen kann, sondern es gibt auch einige individuelle strukturelle Merkmale, die berücksichtigt werden sollten. Dazu gehören die folgenden:

- die Verwendung einer klaren und unmissverständlichen Sprache durch diejenigen, die die Arbeit beaufsichtigen
- präzise Anweisungen mit genauer Beschreibung der einzelnen Aufgaben, eventuell mit visuellen oder schriftlichen Hilfsmitteln
- genaue Beschreibung des gewünschten Ergebnisses und des verfügbaren Zeitrahmens
- anregungsarme und konstante Arbeitsumgebung
- rechtzeitige Benachrichtigung über anstehende Änderungen
- klare Regelung der Pausenzeiten und Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten (Dalferth & Seng, 2013)

Einige Lernende möchten das Ziel kennen und ihren eigenen Weg finden, andere bevorzugen spezielle Kurse mit kurzen Modulen. Es hängt alles davon ab, was und wie gelernt werden soll. Die folgenden zwei Beispiele wurden in den Berichten der norwegischen Partner angeführt und zeigen zwei Möglichkeiten auf, wie man den Bedürfnissen von Menschen mit ASS nachgeht.

In der Organisation Kunnskapstrening IT produzieren und lernen viele der Lernenden zur gleichen Zeit. Die ASS-Lernenden sind oft Lernende mit hoher Autonomie, wenn sie motiviert sind und einen Sinn in dem sehen, was sie tun. Dies kann eine persönliche Bedeutung oder eine Bedeutung für die Gemeinschaft und den Arbeitsplatz sein. Sie können oft von zu Hause aus arbeiten; dies bietet ihnen eine vertraute Arbeits- und Lernumgebung.

Langangskolen in Dänemark hat ein Modell speziell für diese Gruppe entwickelt, das übersetzt „Visualisierung und Struktur“ heißt. Es hebt die Notwendigkeit einer individuellen Anpassung hervor, indem es eine Struktur und eine Definition des Fähigkeitsniveaus als entscheidend ansieht, kleine Schritte und Ziele als wesentlich erkennt und die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Lernenden



berücksichtigt. Das Tempo muss angepasst und individualisiert werden. In einem Lern- und Arbeitsprozess müssen die bereits verbesserten Fähigkeiten mit neuen Herausforderungen in Einklang gebracht werden. Das Lernen wird als ein dynamischer Prozess empfohlen, bei dem das Potenzial des Lernenden verfolgt wird. Einige grundlegende Punkte bei der Planung eines Lernweges für diese Gruppe sind die Festlegung von formalen und non-formalen Lernzielen, die Berücksichtigung des spezifischen Lernstils der Person und die Konzentration auf die Stärken der Person sowie die Nutzung von Motivationen und Interessen als Kern. Die Methodik konzentriert sich auf die Visualisierung des Lern-/Arbeitsprozesses, was das Verständnis eines Plans oder Lernpfads erleichtert.

Eine weitere große Barriere, die ASS-Beschäftigte zusätzlich zu den oben genannten haben, ist die Überempfindlichkeit gegenüber Reizen. Für Arbeitgeber ist es wichtig, Umweltfaktoren zu berücksichtigen, um eine barrierefreie Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Dazu gehören Dinge wie Beleuchtung, Gerüche, Organisation und Funktion der Büroausstattung, ruhige Arbeitsplätze (oder Einzelbüros) oder geräuschunterdrückende Kopfhörer usw. In manchen Situationen können bestimmte Arbeitsaufgaben überfordernd sein, so dass sich der ASS-Mitarbeitende in Details verstrickt. Das Arbeitspensum sollte überwacht und angepasst werden, um eine pünktliche Lieferung der Arbeit zu gewährleisten (Bader, et al., 2018).

Die Empfehlungen von Menschen mit Autismus im Arbeitsleben (Bader, et al., 2018) enthalten eine Checkliste mit empfohlenen Maßnahmen und auffälligen Unterschieden sowie eine weitere Diskussion darüber, was die Maßnahmen in Bezug auf die Barrieren bedeuten, auf die Menschen mit ASS bei der Einführung von WBL in einem Unternehmen stoßen. Die Übersicht wurde weiter unterteilt in die Abschnitte: Kontakt und Verständnis, Aktivitäten und Strukturbedarf und schließlich Besonderheiten. Die Liste kann Vorgesetzten und Kollegen geeignete Methoden zur Verbesserung des Arbeitsklimas an die Hand geben. Einige der folgenden Barrieren sind in dieser Tabelle zusammengefasst:

Merkmal	Empfohlene Vorgehensweise
Schwierigkeiten, Erwartungen einzuschätzen	Erwartungen formulieren, besprechen und diskutieren Arbeitsaufgaben klar formulieren
Schwierigkeiten mit Small Talk und anderen unternehmensübergreifenden Anlässen	Zum Smalltalk einladen, aber nichts erzwingen Themen wählen, die für die Person besonders interessant sind
Schwierigkeiten bei Telefongesprächen	Bevorzugte Kommunikationskanäle wählen

Monolog	Gespräche klar und deutlich beenden Zeitpunkt für ein Gespräch klar festlegen
Aussagen werden wörtlich genommen	Deutlich kommunizieren und Worte sorgfältig wählen
Beantwortung von Fragen nimmt viel Zeit in Anspruch	Genügt Zeit geben, um auf Fragen zu antworten
Rituale und Routinen sind notwendig	Klare Strukturen schaffen, die Sicherheit geben Struktur in den Tagesablauf bringen Täglichen Aufgaben strukturieren Gesprächen Struktur geben Struktur an den einzelnen Arbeitsplätzen organisieren und einhalten

Die Planung des arbeitsplatzbasierten Lernens und die Zeit dafür könnten mehr Ressourcen für den Asperger-Spektrum-Lernenden erfordern. Eine gute individuelle Planung und ein guter Dialog sind von entscheidender Bedeutung, was für ein Unternehmen eine Investition und eine Herausforderung in Bezug auf die Ressourcen darstellen kann. Der Zeitaspekt, das Investieren von Zeit und die Reduzierung von Stress sind entscheidend.

### Bildungsbedarf, Unterstützung, Betreuung, insbesondere für Menschen mit ASS

Der Bildungsbedarf und die Unterstützung müssen ein kontinuierlicher und dynamischer Prozess sein, der sich an den individuellen Bedürfnissen orientiert. Die Unterstützung durch den Mentor ist wichtig, um Sicherheit zu geben und die Beziehung zur neuen Umgebung zu erleichtern. Er ist in jeder praktischen Arbeitsumgebung unerlässlich, um dem ASS-Kollegen Sicherheit und ein unverändertes Umfeld zu bieten. Die Mentoren sind nicht nur Bindeglied zwischen der Person mit ASS und dem Unternehmen, sondern etablieren auch neue Rituale und Gewohnheiten.

Neben WBL ist ein wichtiges Ziel die Vermittlung von sozialen Regeln am Arbeitsplatz, z. B. grundlegende Kommunikationsregeln, gemeinsame Verhaltensregeln, Gefühle, Gestik und Mimik, die Fähigkeit, Empathie zu zeigen, Konfliktlösung und kooperative Arbeitsmethoden.

Nach den Handreichungen, die im Rahmen des von der Europäischen Union finanzierten ABC-Projekts zur Verfügung gestellt wurden, sollten die folgenden Aspekte von den Mentoren oder Job-Coaches bei der Kontaktaufnahme zwischen dem Arbeitgeber und der Person mit ASS bewertet werden, um die erforderliche Unterstützung zu gewährleisten:

- Telefon: Ungewisse Anrufe können Menschen mit ASS verunsichern, daher sollten sie während fester Arbeitszeiten nicht ans Telefon gehen und lieber per E-Mail kommunizieren.
- Pausen: Zufällige Pausen können unangenehm sein, vor allem, wenn man mit anderen Menschen zusammen ist. Wenn die Pausen genau festgelegt sind und einer einheitlichen

Routine oder einem Muster folgen, kann dies helfen. Die Arbeitgeber sollten versuchen, die Pausen „von ... bis ...“ zu formulieren.

- Reize: Es ist nicht einfach, unangenehme Geräusche, Gerüche, Farben, Lautstärke, Bewegung usw. auszublenden, daher ist ein ruhiger Arbeitsplatz am besten geeignet.
- Multitasking: Dies ist nicht immer eine Stärke; daher ist es wichtig, dass die Aufgaben in schriftlicher Form auf Papier aufgelistet werden, um die verschiedenen Schritte durchgehen zu können.
- Prioritäten setzen: Anweisungen müssen so strukturiert werden, dass sie wissen, welche Aufgaben Priorität haben und welche Aufgaben zu einem späteren Zeitpunkt erledigt werden können.
- Mimik: Menschen mit ASS können verbale oder motorische Gesten zeigen, die besonders in Stresssituationen hilfreich sind. Diese Handlungen sollen das innere Gleichgewicht herstellen und Stress abbauen und sollten akzeptiert oder einfach ignoriert werden.
- Kommunikation: Da soziale Interaktionen und alltägliche Kommunikation schwierig sein können, können einige Kommunikationshilfen helfen:
  - Kurze, geschlossene Fragen stellen.
  - Sich nach Interessen erkundigen.
  - Wenn ein Witz gemacht wird, klarstellen, dass es sich um einen Witz handelt.
  - Kurze, prägnante Fragen verwenden.
  - Klare Indikatoren statt Signalwörter verwenden.
  - Unterbrechen, wenn es an der Zeit ist, ein Thema zu wechseln oder zu beenden.
  - Wichtige Aufgaben schriftlich festhalten.
  - Die Verwendung von idiomatischen oder ironischen Zeichen vermeiden.

Wenn die zusätzlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden, profitiert die Person mit ASS von einem angenehmen Arbeitsumfeld und der Arbeitgeber von der Produktivität und Loyalität des Mitarbeitenden (Dalferth & Seng, 2013).

Insgesamt hängt der Unterstützungs-, Betreuungs- und Bildungsbedarf von den einzelnen Lernenden ab. Für diese spezielle Gruppe könnte der individuell angepasste Lernprozess von größerer Bedeutung sein als für andere. Wie bereits im Bericht von Kunnskapstrening IT erwähnt, bevorzugen viele

Lernende den schriftlichen Dialog, da er weniger sensorische Störungen verursacht, da man sich auf das Thema konzentrieren muss. Vermeiden Sie es, in größeren Gruppen zu lernen, auch online, da dies die gesamte Energie vom Lerninhalt abziehen könnte. Die Autonomie des Lernenden variiert von Lernendem zu Lernendem, aber auch durch den individuellen Lernweg. Der Mentor an einem Arbeitsplatz sollte sich der Autonomie der Lernenden bewusst sein. Die Betreuung muss an diese Bedürfnisse angepasst werden, ein Zuviel kann störend sein, ein Zuwenig führt zu Unkonzentriertheit. Der Zeitaspekt ist für diese Gruppe entscheidend, um Zeit zu geben und Stress zu reduzieren.

## Einen geeigneten regulären Arbeitsplatz finden

Die Schule spielt eine wichtige Rolle in der Übergangsphase von Menschen mit ASS. In der Schule werden Lernende mit ASS bewertet; die Einstellungen von Lernenden mit ASS sind ausschlaggebend, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auf die richtigen Berufs- und Arbeitsaktivitäten auszurichten. Lehrkräfte, Sozial- und Gesundheitsexperten können verschiedene Bewertungsinstrumente verwenden, z. B. die so genannte TTAP-Bewertungsskala (Teach Transition Assessment Profile) in Italien genutzt oder das NAV Arbeitsrådgivning – subjektive Zuordnung in Bezug auf Studium und Arbeit (IVAS, ASWI/ASIAS) in Norwegen. Dazu gehören das IVAS – Informations- und Kommunikationstool für Menschen mit Asperger-Syndrom, ASWI – Asperger-Arbeitsplatz-Interview, ASIAS – Asperger in Studium und Beruf in Norwegen, das auch während der Ausbildungsphase eingesetzt wird. Der Hauptzweck dieser Instrumente besteht darin, Informationen über die eigene Einschätzung von Bedingungen zu erhalten, die für die Bewältigung des Schul- oder Arbeitsalltags wichtig sind. Um den Erfolg zu gewährleisten, müssen die Fortschritte der Lernenden ordnungsgemäß verfolgt werden, damit sie sich ihrer individuellen Stärken bewusstwerden und konkrete Instrumente zur Verfügung haben, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern.

- **Beratung und Schulung für Unternehmen und Arbeitgeber** zur Einstellung von Menschen mit ASS;
- **Bewertung der Kompetenzen und Ermittlung des Ausbildungsbedarfs:** In dieser Phase sollten die Person, ihre Familie, die Bezugspersonen im schulischen und außerschulischen Umfeld befragt werden, um Verhaltensaspekte, berufliche Fähigkeiten und Potenziale zu ermitteln, die sich auf den Berufsweg auswirken können;

- **Definition eines maßgeschneiderten Berufsqualifikationsprojekts:** besteht aus einer Reihe von Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsvermittlung und aus Instrumenten zur Bewertung der erzielten Ergebnisse;
- **Arbeitsvorbereitungsprogramm und Training sozialer und beruflicher Fähigkeiten**
- **Schulung der Eltern:** einen Beratungs-, Schulungs- und Unterstützungsdienst für Familien
- **Orientierung und gezielte berufliche Vermittlung:** die Dienstleistung besteht in der Identifizierung, Aktivierung und Anpassung von geeigneten Arbeitsplätzen, die auf die individuellen Bedürfnisse jeder Person mit ASS abgestimmt sind; ein Probeeinsatz kann sowohl innerhalb des Unternehmens durch die Anpassung des Arbeitsplatzes als auch in geschützten Werkstätten, die von einem Sozialunternehmen verwaltet werden, erfolgen;
- **Arbeitsvermittlung:** Je nach den individuellen Merkmalen und den erreichten Kompetenzniveaus sind drei Wege möglich:
  - *Direkter Einsatz im Unternehmen ohne Anpassung des Arbeitsplatzes:* direkte Einführung in den Arbeitsmarkt, der eine angemessene Ausbildung und ein anfängliches Coaching vorausgeht; dies ist der Fall bei hochfunktionalem Autismus, der im Allgemeinen hohe Fähigkeiten in bestimmten Bereichen aufweist; die Erfahrung zeigt jedoch, dass die Person mit Autismus in jedem Fall eine erhebliche Anpassung des Arbeitsplatzes benötigt, auch um einen Misserfolg zu vermeiden;
  - *Platzierung mit Anpassung des Arbeitsplatzes (Assistierte Arbeit):* unterstützte Beschäftigung, bei der der Arbeitsplatz angemessen an die individuellen Merkmale angepasst ist; ein starkes Job-Coaching erfolgt sowohl durch den Tutor des Unternehmens (der geschult sein muss) als auch durch die Fachkraft für berufliche Eingliederung mit angeleiteter Aneignung der erforderlichen Arbeitsfähigkeiten und Selbstständigkeit; in jedem Fall muss das Praktikum ständig überwacht werden;
  - *Praktikum in einem geschützten Labor in sozialen Unternehmen:* Diese Option wird für Menschen mit ASS gewählt, die über besondere soziale und berufliche Fähigkeiten verfügen, aber nicht mit dem normalen Arbeitsmarkt vereinbar sind. Die Menschen sind in Aktivitäten mit einem hohen Maß an professioneller Begleitung, innerhalb eines sozialen Unternehmens beteiligt. Das Labor/die geschützte Arbeit kann auch als

Lern- und Übergangsumgebung konfiguriert werden, insbesondere für hoch- oder mittelfunktionale Formen von Autismus.

- Berufsbildungsbereiche in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Einrichtungen für junge Menschen (WfbM) sowie Einrichtungen der Jugendhilfe oder Berufsbildungswerke und ähnliche Einrichtungen für Menschen mit besonderem Förderbedarf.
- **Gemeinschaftliches Netzwerk für Vermittlungsbegleitung:** Definition und Aufbau eines Netzes lokaler Akteure (Arbeitsamt, Rehabilitationszentrum, Unternehmen, Arbeitgeberverbände usw.) und Agenturen.
- Berufliche Ausbildung in speziellen betrieblichen Einrichtungen
- Die Einstiegsqualifizierung (EQ) – ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum. Es dient dazu, Jugendliche und junge Erwachsene, die sich bereits für einen bestimmten Beruf entschieden haben, auf eine Ausbildung vorzubereiten. Im Betrieb werden sie an die entsprechenden Ausbildungsinhalte herangeführt und können ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. Gut für Unternehmen, um Jugendliche im Betriebsalltag kennen zu lernen und sie gezielt an die Ausbildungsinhalte heranzuführen.

In Italien und Bulgarien werden diese Art von Dienstleistungen nur selten in angemessener Weise angeboten. Es besteht ein Bedarf an spezialisierten Arbeitsvermittlern für Menschen mit ASS, die sie mit spezifischen Instrumenten ausstatten. In Deutschland besuchen junge Menschen mit besonderen Lernbedürfnissen tendenziell eher Förderschulen. Etwa die Hälfte aller jungen Menschen mit besonderen Bedürfnissen besucht eine solche Schule, das ist viel mehr als in anderen Ländern wie den USA oder Italien (Menze, Sandner, 2021). Im Jahr vor dem Schulabschluss erhalten die Lernenden Hilfe bei der Rehabilitation durch die Bundesagentur für Arbeit. Nach dem Verlassen der Schule haben die Lernenden verschiedene Möglichkeiten. Grundsätzlich haben alle Jugendlichen Zugang zu regulären Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dazu gehören:

- 3-jährige bzw. 3,5-jährige Ausbildungsberufe, sowie
- weniger umfangreiche Ausbildungsprogramme mit einer Dauer von nur zwei Jahren (z. B. Verkäufer)

- wenn sie nicht in der Lage sind, eine solche Ausbildung zu absolvieren, können sie auch eine speziell für Menschen mit Behinderungen entwickelte Ausbildung in einem so genannten „Fachpraktikerberuf“ absolvieren (Zöller/Srbeny/Jörgens 2017)

Für Übergangsmaßnahmen für Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden, sind die Landesregierungen zuständig. Dazu gehören zum Beispiel:

- Berufsvorbereitungsjahre (BVJ) und
- das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)

Einige der oben genannten Kurse führen nicht zu anerkannten Berufsabschlüssen, sondern zielen darauf ab, die Ausbildungschancen zu verbessern, indem sie die Möglichkeit bieten, fehlende Schulabschlüsse nachzuholen.

In Norwegen werden verschiedene Kurse und Folgemaßnahmen von der primären Gesundheitsversorgung und der spezialisierten Gesundheitsversorgung angeboten, die von Gemeinde zu Gemeinde und von Bezirk zu Bezirk stark variieren. A2G ist eines der größten Unternehmen für Arbeit und Integration und bietet eine Reihe von arbeitsorientierten Dienstleistungen in allen Branchen und Arbeitsbereichen an. Sie haben einen Kurs zur Beherrschung und zum Aufbau von Kompetenzen für Menschen mit ASS entwickelt. Er bietet Schulungen zu Themen wie Wissen über das Arbeitsleben, Kommunikation, soziale Fähigkeiten und Stressmanagement und hilft Menschen mit Autismus, die Anforderungen des Arbeitslebens zu meistern.

Im Partnerland gibt es auch Gesetze über Menschen mit Behinderungen, die das Quotenprinzip einführen, das die Arbeitgeber verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz von Menschen mit dauerhaften Behinderungen zu beschäftigen. Die tatsächliche Anwendung der Klauseln und Bestimmungen solcher Dokumente ist jedoch oft mit vielen Schwierigkeiten verbunden, wie der bulgarische Bericht zeigt. Mit dem Quotenprinzip beispielsweise versucht der Staat, die Unternehmen dazu zu ermutigen, indem er bestimmte Anreize für diejenigen bietet, die Menschen mit Behinderungen einstellen, aber leider ist der im Gesetz genannte Prozentsatz sehr niedrig, und obwohl es diese gesetzlichen Anforderungen gibt, werden sie oft nicht erfüllt und es werden keine weiteren Maßnahmen ergriffen.

## Best Practices – Bewährte Verfahren

### ARBEITSPLATZBASIERTE MÖGLICHKEITEN – allgemeinbildende Schule

#### Best Practice

Italien – „Bottegamente“ ist eine Schulung für Handwerker, die auf lokaler und nationaler Ebene in Italien im E-Learning-Modus durchgeführt wird. Der Kurs wird vom Bambin Gesù Kinderkrankenhaus durch eine hochspezialisierte Fachkraft (Psychologe und Experte für Autismus-Spektrum-Probleme) angeboten. Aus verwaltungstechnischer Sicht wird ein wissenschaftlicher Beratungsvertrag mit dem Krankenhaus verwendet, in dem die Person klar zugewiesen wird und die Aktivitäten beschrieben werden, die innerhalb der festgelegten Zeiten durchgeführt werden sollen. Eine erste Phase wird mit einer integrierten CBT (Computer Based Training, dt. inhaltlich geschlossene, hypermedial strukturierte computerunterstützte Lernprogramme) und WBT (Web Based Training; dt. internet- und technologiebasiertes Training) -Methodik und interaktiven Seminarstunden durchgeführt. Die Kursinhalte ermöglichen, Allgemeinwissen über die wichtigsten Referenzmodelle zu Autismus zu vermitteln und den Teilnehmenden die Tools an die Hand geben, um effektiv und in einem sicheren Kontext mit Menschen mit ASS zu arbeiten. Aus diesem Grund wird eine Methodik verwendet, die auf der aktiven Beteiligung der Teilnehmenden beruht. Die Ausbildung findet drei Monate lang auf nicht-kontinuierlicher Basis statt und umfasst insgesamt 20 Stunden.

Im nächsten Schritt setzen sich Menschen mit ASS mit ihren Fähigkeiten, ihren Talenten und ihren Eigenschaften auseinander. Es ist die Phase, in der die Talente der Jugendlichen Gestalt annehmen. In dieser Phase beginnen sie, sich selbst zu entdecken und wiederzuentdecken, indem sie ihren manuellen und „künstlerischen“ Haltungen eine „Stimme“ geben.

Um die Tätigkeit der Labors zu gewährleisten, war eine sehr effektive Koordinierungsarbeit zwischen dem Arbeitsteam, den Verbänden und den in allen Regionen beteiligten Referenzgeschäften erforderlich. An jedem Projektstandort werden Handwerksbetriebe mit zwei verschiedenen Gruppen von nicht mehr als fünf Lernenden aktiviert, um den Unterricht und die Interaktion zu erleichtern. Während des Unterrichts ist neben dem Handwerker auch ein „Mediator“ aus dem Gesundheitswesen anwesend, um ein effektives und sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Ziel ist es, die lokalen Handwerker des Referenzgebiets zu begünstigen, indem die Beteiligung und die Fähigkeiten der Lernenden ermittelt werden.



Am Ende der Workshops wird jeder Teilnehmende gebeten, ein Artefakt zu schaffen, das die Erfahrung der Ausbildung und der „Wissensvermittlung“ repräsentiert, um sicherzustellen, dass das Gelernte auch in der Arbeit zu effektiven Ergebnissen führt. Die hergestellten Produkte werden an einem Ort gesammelt und organisiert, um eine „Kunsthandwerk“-Galerie zu schaffen.

## ARBEITSPLATZBASIERTE MÖGLICHKEITEN – berufliche Schule

### Best Practice

Italien – „Agricoltura Sociale Lombardia“ ist das größte Projekt in Italien in diesen Bereich, was die Zahl der beteiligten Partner, Einzelpersonen, Schulen und Institutionen betrifft. Es fördert eine Reihe von Praktiken, die den unternehmerischen Aspekt der Landwirtschaft mit einem Entwicklungsprogramm verbinden, das auf soziale Werte, die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und die Entwicklung lokaler Gemeinschaften ausgerichtet ist. Es zielt darauf ab, ein neues Aktionsmodell zu entwickeln und zu fördern, das auf die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und in schwierigen Situationen abzielt; den Aufbau eines Netzwerks zwischen der lombardischen Landwirtschaft und den sozialen Realitäten zu fördern und seine Mitglieder zu unterstützen; Qualitätsprodukte zu fördern; ein innovatives Modell der sozialen Landwirtschaft vorzuschlagen, das seine Wurzeln in der Tradition bewahrt.

Das Projekt bietet Menschen mit Behinderungen oder in schwierigen Situationen Orientierungs- oder Ausbildungspraktika in der Landwirtschaft an, die darauf abzielen, die Vermittlung von Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft und in der Agrar- und Ernährungswirtschaft zu fördern und begleitende Wege zur Vermittlung von Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft oder in anderen Produktionsbereichen anzubieten.

### Best Practice

Deutschland – Das von der Europäischen Union finanzierte Projekt „ABC - Jobs für Menschen mit ASS“ hatte das primäre Ziel, die nachhaltige Integration von jungen Teilnehmenden mit ASS in einen Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes sicherzustellen. Die 17 Teilnehmenden des ABC-Projekts befanden sich im letzten Ausbildungsjahr zu Bürokräften, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Schwerpunkt Archiv), Buchbinder, Holzbearbeitern oder Hauswirtschaftshelfer. Das Besondere an diesem Projekt war die Fortführung des Coachings, das alle Projektteilnehmenden bereits während ihrer Berufsausbildung erhalten hatten. Darüber hinaus erhielten die Teilnehmenden

nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine bedarfsgerechte Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung und Hilfestellung durch die Projektmitarbeitenden beim Aufbau eines Mentorings am Arbeitsplatz. Das Projekt gliederte sich in zwei Projektfelder: Der erste Projektbereich betraf alle Maßnahmen zur Integration von Teilnehmenden mit ASS in den ersten Arbeitsmarkt. Der zweite Projektbereich konzentrierte sich auf den Wissenstransfer und die Schulung aller am Integrationsprozess Beteiligten. Während des Projekts erfolgte der Informationsaustausch vor allem durch thematische Workshops zu den Themen „Kommunikation“, „soziale Interaktion“ und „sich wiederholende Verhaltensweisen“. Eine spezielle Schulung für Mentoren sorgte für den Informationstransfer und Erfahrungsaustausch zum Thema ASS.

### Best Practice

Die Twofold (Schweiz) AG<sup>1</sup> ist ein IT-Unternehmen, das bevorzugt mit Erwachsenen arbeitet, bei denen das Asperger-Syndrom diagnostiziert wurde. Sie haben eine besondere Philosophie, um die Zielgruppe zu fördern und mit ihr zu arbeiten, um sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sie auszubilden und ihnen zu helfen, sich zu Spezialisten zu entwickeln. Sie schauen sich die Fähigkeiten eines jeden einzelnen an, um zu sehen, wo seine Stärken liegen. Die Möglichkeit, die Online-Welt zu nutzen, ist ein einfacher Weg, um individuelle Bedürfnisse zu erfüllen. Das Unternehmen sieht darin eine Win-Win-Situation für die IT-Branche, die Schweizer Wirtschaft und den Einzelnen. Eine Frau, bei der Asperger diagnostiziert wurde, hat das Unternehmen gegründet.

### Best Practice

Norwegen – Das befragte kleine Unternehmen benötigte Kompetenzen im Bereich der Programmierung. Ein Bildungsunternehmen, das diesen jungen Erwachsenen (mit ASS-Diagnose) als Schüler hatte, nahm Kontakt mit ihnen auf. Sie wurden über die Fähigkeiten der jungen Person im Programmieren und auch über die Diagnosen informiert. Sie erfuhren auch, dass die Person es vorzog, schriftlich und mit Online-Tools zu kommunizieren, und dass sie von zu Hause aus arbeiten wollte. Diese Vorlieben stellten für das Unternehmen kein Problem dar. Der Übergang von der Schule ins Berufsleben wurde von der norwegischen Arbeits- und Wohlfahrtsverwaltung (NAV) finanziert, die den größten Teil des Lohns und die Betreuung im ersten Jahr übernahm. NAV betonte, dass die Erleichterung der Arbeit und WBL kein Problem darstellten, der Mitarbeitende konnte von zu Hause

---

<sup>1</sup> [twofold \(Schweiz\) AG – Der Andersartigkeit eine Chance geben \(enableme.ch\)](http://enableme.ch)

aus arbeiten und die schriftliche Kommunikation erfolgte über ein Portal. Es dauerte jedoch einige Zeit, bis man sich organisiert und gelernt hatte, wie man Anweisungen auf dem Weg dorthin vermitteln kann. Der Mitarbeitende hatte ein hohes Maß an Selbstständigkeit, brauchte aber klare Anweisungen. Es brauchte Zeit, um zu lernen, wie man die Anweisungen auf klare Art und Weise umsetzt.

Nach und nach kam der Mitarbeitende einmal pro Woche zu einer Kaffeepause ins Büro. Nach einem Jahr freute sich das Unternehmen über den neuen Mitarbeitenden und er wurde in eine regelmäßige Beschäftigung übernommen und in das Unternehmen einbezogen.

## ARBEITSPLATZBASIERTE MÖGLICHKEITEN – einen geeigneten Job finden

### Best Practice

Norwegen – Unicus (p.108 NOU): ein Beratungsunternehmen mit 3 Büros in Norwegen sowie einem Büro in Stockholm und einem in Helsinki. Alle Berater haben das Asperger-Syndrom. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, die positiven Eigenschaften von Menschen mit Autismus zu nutzen, damit sie ihren Kunden qualitativ hochwertige Beratungsdienste anbieten und gleichzeitig zu einer höheren Lebensqualität für die Mitarbeitenden des Unternehmens beitragen können. Das Unternehmen bietet Berater mit Fachwissen in den Bereichen Testen, Programmieren, Informatik und Qualitätssicherung an und verkauft seine Dienstleistungen unter anderem an mehrere große Unternehmen. Unicus ist Teil des norwegischen FERDS-Portfolios von Investitionen in soziales Unternehmertum. FERD ist eine familiengeführte Investmentgesellschaft, die es sich zum Ziel gesetzt hat, Unternehmen, Eigentumsverhältnisse, Organisationen und Veränderungen zu schaffen und zu entwickeln, die zur Entwicklung des Einzelnen und der Gesellschaft beitragen und somit einen positiven Eindruck hinterlassen.

### Best Practice

Norwegen – Interview mit einem Betreuer, der mit einer engen Begleitung im NAV arbeitet und über umfangreiche Erfahrung in der Begleitung von Menschen mit Asperger-Syndrom und in der Unterstützung bei der Arbeit verfügt. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung hat der Betreuer viele Menschen mit Asperger-Syndrom kennengelernt, die unterschiedliche Stärken, Voraussetzungen und Bedürfnisse im Zusammenhang mit dem Übergang von der Schule zum Beruf hatten. Aufgrund seiner Erfahrung hat er uns mitgeteilt, was seiner Meinung nach die Erfolgskriterien sind, die einen guten Übergang für den Einzelnen gewährleisten können. An erster Stelle stehen der individuelle Lehrplan

und möglicherweise der persönliche individuelle Plan (IP). Der individuelle Plan muss im Laufe der Zeit aktualisiert werden und sollte gegen Ende der Sekundarstufe II überarbeitet werden.

Zweitens schlägt der Betreuer vor, die Stärken und Bedürfnisse der Person gründlich zu erfassen. Drittens: Transparenz über die Diagnose, um der Person die Gewissheit zu geben, dass Offenheit über die eigene Diagnose das Verständnis der anderen erleichtert. Allgemeine Informationen für den Arbeitgeber: Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber die Person kennenlernt und weiß, was die Diagnose bedeutet, bevor er die Arbeit aufnimmt.

Ein dritter Vorschlag beruht darin, dass man sich bei der Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses viel Zeit nimmt und Mittel wie Gehaltszuschläge und Mentoren nutzt. Man sollte Zeit investieren, sich gegenseitig kennenzulernen, Sicherheit und Vorhersehbarkeit zu schaffen. Anpassungsmöglichkeiten während des Beginns eines Arbeitsverhältnisses sind von großer Bedeutung. Es ist wichtig, dass die Person mit Asperger-Syndrom eine Person hat, die sie rechtzeitig vor dem Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses begleitet, um sie bei eventuellen Anpassungen an die Person mit Asperger-Syndrom und den Arbeitsplatz zu unterstützen.

Eine Person, die jemand mit Asperger-Syndrom in diesem Prozess begleiten kann, wird dazu beitragen können, einen guten Übergang zu gewährleisten. Ein Mentor und ein Lohnkostenzuschuss (einige benötigen einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss) sind notwendige Maßnahmen von NAV. In den meisten Fällen wird diese Gruppe nicht in der Lage sein, die erwartete Produktivität gemäß den Anforderungen und Erwartungen des Arbeitgebers zu erreichen. Es ist wichtig, dass Menschen mit Asperger-Syndrom auch realistische Erwartungen an ihre eigene Produktionskapazität haben.

### Best Practice

Das Projekt „Training in work environment – the process of transition from school to work“ (dt. Ausbildung in der Arbeitswelt – der Prozess des Übergangs von der Schule zum Beruf) wurde im Zeitraum 2015 bis 2017 umgesetzt. Das Hauptziel des Projekts besteht darin, die unterschiedlichen Ansätze für Arbeitstraining in verschiedenen europäischen Ländern zu untersuchen und zu verstehen, „was funktioniert“. Das übergeordnete Ziel besteht darin, erfolgreiche Wege und Strategien zu finden, die auf die Überwindung langjähriger Lernbarrieren zugeschnitten sind, um nachhaltige Lernerfolge zu erzielen und die erfolgreiche Integration junger Lernender mit Lernschwierigkeiten in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Als Ergebnis der Untersuchung wurde ein Leitfaden für bewährte

Praktiken erstellt, die die verschiedenen Ansätze für das Lernen im Arbeitsumfeld veranschaulicht, die Ergebnisse der Studie dokumentiert und die besten bestehenden Praktiken vorstellt.

### Best Practice

Das Projekt „Society and work inclusion technologies for children and youths with ASD“ (dt. Gesellschaftliche und berufliche Eingliederungstechnologien für Kinder und Jugendliche mit ASS) wurde von 2007 bis 2015 in Zusammenarbeit mit der Autism Association, der Adapta Foundation, Spanien, der Freien Universität Černorizec Hrabar Varna und dem Bulgarischen Verband der Softwareunternehmen (BASSCOM) durchgeführt. Das Ziel des Projekts war es, die Eingliederung von Menschen mit ASS in den offenen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Um dies zu erreichen, wurde eine Methodik entwickelt, die jungen Menschen mit ASS helfen soll, eine qualitativ hochwertige Beschäftigung zu finden; es wurden individuelle Arbeitspläne entwickelt und mit den ausgewählten Kandidaten angewandt; es wurden Schulungen für alle Beteiligten angeboten – Menschen mit ASS, zukünftige Arbeitgeber von Menschen mit ASS und die Familien von Menschen mit ASS. Der Erfolg dieser Initiative hat dazu geführt, dass das Bewusstsein für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit ASS auf dem offenen Arbeitsmarkt dahingehend gestiegen ist, dass sie eine Bereicherung und eine Ressource für das Unternehmen darstellen.

### Best Practice

Das Projekt, „Pathways for Guiding Employment Skills for ASD“ (dt. Wege zur Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeiten für ASS) wurde im Zeitraum von 2017 bis 2019 umgesetzt. Das Projekt richtet sich an Menschen mit ASS und konzentriert sich auf drei Punkte: Intervention, Ausbildung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Hauptziele des Projekts umfassen die Ausbildung von Menschen mit ASS (Autismus-Spektrum-Störung), um sie in den Arbeitsmarkt einzugliedern und zu einer Methodik der Integration von Menschen mit ASS in den Arbeitsmarkt beizutragen. Es erleichtert ein positives Arbeitsumfeld für die auszubildenden Menschen mit ASS und für Arbeitgeber und Manager. Es handelt sich um einen Leitfaden für Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit ASS und Erleichterung der Anpassung an die Arbeitsplätze.

Das Projekt war erfolgreich bei der Erstellung umfassender Leitlinien für Arbeitgeber, die in der Lage sind, die Bedürfnisse von Menschen mit ASS bei der Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsumgebung und -bedingungen zu erfüllen. Das Projekt kam zu dem Schluss, dass es mit kleinen

Anpassungen und dem Verständnis für die Bedürfnisse des Einzelnen, insbesondere für die sensorischen und verhaltensbezogenen Bedürfnisse von Menschen mit ASS, möglich ist, ihre Integration und ihre Arbeitsleistung in Bezug auf erledigte Aufgaben und menschliche Interaktion und Zusammenarbeit mit Kollegen zu erleichtern. Die erste und wichtigste Voraussetzung für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das Vorhandensein einer Kultur der Inklusion in der gesamten Organisation, von der Geschäftsleitung (um einen maßgeschneiderten Entscheidungsprozess zu gewährleisten) bis hin zum Arbeitsteam (um die korrekte Umsetzung der gegebenen Anweisungen sicherzustellen).

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Da individualisiertes Lernen im arbeitsplatzbasierten Lernen und für diese spezielle Gruppe dringend empfohlen wird, ist es schwierig, über die effektivsten WBL-Methoden und -Formen zu sprechen. Der Organisator sollte sich der spezifischen Bedürfnisse und Motivation der Lernenden bewusst sein. Der Grad der Autonomie des Lernenden ist ebenfalls wichtig.

Die Bedürfnisse des Lernumfelds sind die gleichen wie die des Arbeitsumfelds, wobei sichergestellt werden muss, dass die sensorischen Anforderungen des Lernenden berücksichtigt werden. Struktur, Vorhersehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Bezug zu den Zielen sind von entscheidender Bedeutung.

## Referenzen

Guida Operativa Alternanza Scuola Lavoro per gli studenti con disabilità - Associazione Nazionale dirigenti pubblici e altre professionalità della scuola

Manuale e Linee Guida per l'inserimento lavorativo di persone con autismo - Start Autismo

Guida per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbo dello spettro autistico - AWARD project 2018

Consiglio Nazionale Ordine degli psicologi - Buone prassi per l'autismo - Quaderni CNOP 2019

Conferenza Stato Regioni 22 novembre 2012, atti n 132, Linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento delle qualità e dell'appropriatezza degli interventi assistenziali nel settore dei Disturbi pervasivi dello sviluppo (DPS), con particolare riferimento ai disturbi dello spettro autistico

Legge n. 68 del 12 Marzo 1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

Autismeforeningen. (August 14th, 2020). Individuell plan i kommunene.

Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Har du fått en diagnose i autismespekteret? Å få autismediagnose i voksen alder. Hentet fra:

<https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Forsiden. Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/>

Folkehelseinstituttet. (April 3th, 2017). Supported Employmentfor arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Hentet fra: <https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>

Kunnskapsbanken. (June 23th, 2020). Kunnskapsbanken - Arbeidssøkere med Asperger syndrom. Hentet fra: <https://www.kunnskapsbanken.net/arbeidssokere-med-asperger-syndrom-2/>

Napha. (October 4th, 2021). Napha - Kurs og opplæring i Individuell jobbstøtte (IPS). Hentet fra: <https://www.napha.no/content/22168/kurs-i-individuell-jobbstotte-ips-og-supported-employment-se>

NAV. (January 23th, 2019). Mentor. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor>

NAV. (February 25th, 2020). Jobbspesialister I NAV. Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester I egen regi. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/innovasjon-og-laering/jobbspesialister-i-nav.folgeforskning-pa-implementering-av-oppfolgingstjenester-i-egenregi>

NAV. (September 16th, 2021). Tiltak og virkemidler for å komme i jobb. Hentet fra: [https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler\\_kap](https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler_kap)

Nordvoll skole. (August 13th, 2020) Nordvoll skole – Om oss. Hentet fra: <https://nordvoll.osloskolen.no/om-skolen/om-oss/om-nordvoll/>

NOU 2020:1. (2020). Tjenester til personer med autismspekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22.juni 2018.



<https://www.regjeringen.no/contentassets/91c0032472934440af6fd496cf12301d/no/pdfs/nou202020200001000dddpdfs.pdf>

Spesialistbedriften. (December 10th, 2021) Spesialistbedriften – Kurs – Asperger/ASF og inkludering. Hentet fra: <https://spesialistbedriften.no/asperger/kurs/>

Spiss. (December 10th, 2021. Spiss – Om oss. Hentet fra: <https://www.spiss.no/om-spiss>

Vilbli.no. (December 10th, 2021) Vilbli.no - Alternative opplæringstilbud i fylket. Hentet fra: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

Moore, M.G., Diehl, W. (2019) Handbook of Distance Education. Fourth edition. Taylor & Francis.

Merriam, S. Baumgartner, L. (2020) Learning in adulthood: A comprehensive guide, John Wiley & Sons.