



Green
ASC VET

BEISPIELE GUTER PRAXIS

IMPRESSUM

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Autoren:

Projektpartner

Leitpartner der Publikation

Federführende Organisation: FPDA - Federação Portuguesa de Autismo

Partnerorganisationen:

FPDA PT, Autism-Europe BG, Learn Virtual Europe HU, Industrijsko-obrtnička škola Slavonski Brod HR, Innoversa Factory DE, #STRUKA HR.

Redaktion

Chefredakteur: Željko Habek

Redaktionelles Team: Green ASC VET-Partnerkonsortium

Sprachredaktion und Korrektorat

Kai Merkel

Grafikdesign und Satz

Tin Horvatin

Herausgeber

Verein STRUKA, im Namen der Projektpartnerschaft Green ASC VET

Adresse: HR-35000 Slavonski Brod, Nikole Zrinskog 34

E-Mail: info@struka-hr

Webseite: <https://metautism.eu/>

Urheberrecht

© 2026 STRUKA, im Namen der Projektpartnerschaft Green ASC VET (Erasmus+ KA220-VET).

Dieses Material ist urheberrechtlich geschützt und unter der Lizenz CC BY-NC 4.0 verfügbar.

Eine nicht-kommerzielle Nutzung ist unter zwingender Nennung der Autorinnen und Autoren sowie des Projekts gestattet.

Kofinanziert durch das Erasmus+-Programm der Europäischen Union.

Haftungsausschluss

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors/der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten und Meinungen der Europäischen Union oder der Agentur für Mobilität und EU-Programme (AMPEU) wider. Weder die Europäische Union noch die AMPEU können dafür verantwortlich gemacht werden.

Heidelberg – Lissabon – Brisel – Gyöngyös – Kopenhagen – Slavonski Brod
Mai 2026

INHALT

INHALT	1
William Theviot: „Der untypische Pianist“	2
Pierre Marcantonio: Fachmann für Animation und Fürsprecher der Neurodiversität ..	3
Barrieren überwinden: Der Weg einer Familie durch die Berufsbildung und die Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt – Portugal.....	5
Erfolg durch Empathie stärken: Die Perspektive einer Mutter auf autistische Schülerinnen in der Berufsbildung – Portugal.....	8
Von der Schule in den Beruf – Niklas Schmitt	12
Von der Schule in den Beruf – Rasiel Moser	16
Katarina und ihr Vater.....	20
POGLED – Verein für Autismus	25
Gute Praxis in Ungarn: Verwaltungsmitarbeiter bei Toyota	31
András und Ádám beginnen bei Airmax Cargo Budapest zu arbeiten	35
VON DER SCHULE IN DEN BERUF – PETAR ČOP	40
MASCHINENBAUSTUDENT – DOMAGOJ JURČIĆ.....	43
Erfolg nicht trotz des Autismus, sondern gerade wegen des Autismus	47
Ein erfolgreiches Inklusionsprogramm bei Novo Nordisk.....	52

William Theviot: „Der untypische Pianist“

Autor: Autism-Europe, Belgien

William Theviot ist ein autistischer Pianist, der für sein außergewöhnliches musikalisches Talent bekannt ist. Seine Geschichte ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie Berufsbildung und berufliche Entwicklung an die einzigartigen Stärken autistischer Menschen angepasst werden können.

Sein Weg war geprägt von Ausdauer, Leidenschaft und Unterstützung, die es ihm ermöglichten, seine Fähigkeiten in eine erfolgreiche und erfüllende Karriere zu verwandeln.

Schon früh zeigte William ein außergewöhnliches Talent für das Klavierspiel. Als seine Familie und seine Mentoren seine Fähigkeiten erkannten, legten sie Wert auf eine berufliche Weiterbildung, die gleichzeitig seine musikalischen Fertigkeiten entwickelte und seine individuellen Bedürfnisse berücksichtigte.

Während seiner Ausbildung stand er vor Herausforderungen wie:

- Ängsten im Zusammenhang mit Auftritten
- sensorischer Empfindlichkeit im Zusammenhang mit Autismus

Diese Herausforderungen wurden durch angepasste Strategien gemildert, darunter:

- an sein Tempo angepasste Übungsroutrinen
- Reduzierung überwältigender Reize
- strukturierte Vorbereitung auf öffentliche Auftritte

Neben dem technischen Musikunterricht besuchte William auch Kurse in:

- öffentlichem Auftreten
- persönlicher Markenbildung (Personal Branding)

Ziel dieser Aktivitäten war es, ihn vorzubereiten auf:

- Interviews
- Medienauftritte
- Kommunikation mit dem Publikum

Durch die Konzentration auf diese zusätzlichen Fähigkeiten stellte sein Team sicher, dass er sich selbstbewusst in der Berufswelt bewegen konnte.

Williams Erfolg unterstreicht, wie wichtig es ist, die natürlichen Talente autistischer Menschen zu erkennen und zu fördern. Seine Geschichte zeigt, wie Berufsbildung so gestaltet werden kann, dass sie nicht nur technische Kompetenzen entwickelt, sondern auch hilft, die menschlichen und praktischen Herausforderungen zu überwinden, die einer erfolgreichen Karriere im Weg stehen können.

Pierre Marcantonio: Fachmann für Animation und Fürsprecher der Neurodiversität

Autor: Autism-Europe, Belgien

Pierre Marcantonio ist ein autistischer Animationsexperte, dessen Geschichte zeigt, wie Transparenz und angemessene Anpassungen die berufliche Entwicklung und die Inklusion am Arbeitsplatz fördern können.

Sein beruflicher Werdegang ist ein Beispiel für Resilienz, Fachkompetenz und aktive Förderung der Neurodiversität.

Nach Abschluss seines Animationsstudiums in Lyon begann Pierre seine Karriere, indem er sein Showreel Studios in ganz Frankreich vorstellte.

Seine:

- proaktive Haltung
- fachliche Kompetenz
- Einsatzbereitschaft

sicherten ihm rasch einen Platz in einem Produktionsteam.

Zu Beginn seiner Karriere bemerkte sein Abteilungsleiter einige seiner Verhaltensweisen und stellte Fragen dazu. Daraufhin entschied sich Pierre, offen über seinen Autismus zu sprechen.

Diese Offenheit veränderte die beruflichen Beziehungen vollständig.

Nach seinen eigenen Worten wirkte das Teilen der Diagnose wie eine „Zauberformel“, denn es:

- verbesserte die Kommunikation
- erhöhte das gegenseitige Verständnis
- stärkte die Zusammenarbeit im Team

Um mit den sensorischen Herausforderungen in einem dynamischen Studioumfeld umzugehen, nutzt Pierre praktische Strategien wie:

- geräuschunterdrückende Kopfhörer
- organisierte Arbeitsroutinen
- klar strukturierte Arbeitsaufgaben

Neben der Weiterentwicklung seiner eigenen beruflichen Fähigkeiten setzt er sich aktiv für die Sensibilisierung für Neurodiversität in der Animationsbranche und darüber hinaus ein.

Er betont besonders die Notwendigkeit systemischer Veränderungen, die die Beschäftigungsquote autistischer Menschen verbessern könnten.

Als positives Beispiel nennt er Organisationen wie Orange, die Fachkräfte für Neurodiversität einstellen und aktiv inklusive Praktiken entwickeln.

Pierre betont die Wichtigkeit:

- auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu hören
- eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen
- individuelle Unterschiede zu verstehen

Seine Erfahrung zeigt, dass mehr Bewusstsein für Autismus einen erheblichen Einfluss auf die Möglichkeiten autistischer Menschen haben kann, neue Fähigkeiten zu erlernen und erfolgreich zu arbeiten.

Barrieren überwinden: Der Weg einer Familie durch die Berufsbildung und die Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt – Portugal

Autor: FPDA, Portugal

Dieses Beispiel guter Praxis wurde von Patrícia Castanha geteilt, einer 27-jährigen Verwaltungssekretärin beim Portugiesischen Autismusverband (FPDA), sowie von ihrem Vater Artur.

Patrícia beschreibt sich selbst als eine Person, die Professionalität und Freude an ihrer Arbeit erfolgreich miteinander verbindet.

Sie ist bekannt für ihre:

- Genauigkeit
- Organisiertheit
- Freundlichkeit

Besonders gerne arbeitet sie mit Dokumenten und sorgt für Ordnung.

Ein großer Teil ihrer Zufriedenheit im Job hängt mit der Unterstützung zusammen, die sie von ihren Kollegen erhält.

Trotz ihres Erfolgs steht Patrícia vor kommunikativen Herausforderungen.

Sie berichtet, dass es ihr manchmal schwerfällt:

- gesprochene Sprache zu verstehen
- ihre Gedanken klar auszudrücken
- mit unbekannten Wörtern umzugehen

Dennoch zeigt sie außergewöhnliche Resilienz und entwickelt sich weiterhin beruflich.

Wenn sie über ihre Erfahrungen in der Berufsbildung spricht, beschreibt Patrícia sowohl Herausforderungen als auch Erfolge.

Die Anfänge waren nicht einfach, besonders in der Zeit der Sekundarschule, als Inklusion schwieriger war.

Mit der Zeit entwickelte sie gute Beziehungen zu ihren Klassenkameraden und gewann ein Gefühl der Zugehörigkeit.

Eine ihrer größten Errungenschaften war das erfolgreiche Bestehen ihrer beruflichen Abschlussarbeit mit einer ausgezeichneten Note.

Sie hebt besonders ihre Lehrerin Elisabeta hervor, die ihr während des gesamten Prozesses kontinuierliche Unterstützung bot.

Mit viel Geduld und Empathie hat die Lehrerin:

- den Lernprozess angepasst
- individualisierte Unterstützung geleistet
- während der Abschlussarbeit geholfen

Acht Jahre nach ihrem Schulabschluss ist Patrícia der Meinung, wertvolle Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erworben zu haben, die ihre berufliche und persönliche Entwicklung geprägt haben.

Ihre Geschichte ist ein starker Beweis dafür, dass autistische Menschen mit der richtigen Unterstützung, Ausdauer und den passenden Möglichkeiten erfolgreiche Karrieren aufbauen können.

Die Perspektive des Vaters, Artur

Arturs Perspektive bietet einen zusätzlichen Einblick in die Herausforderungen und Erfolge bei der Unterstützung eines autistischen Menschen während der Ausbildung und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Ihm zufolge war die Berufsbildung ein wesentlicher Teil von Patrícias Weg zur Beschäftigung.

Während ihrer Ausbildung absolvierte sie Praktika in mehreren Organisationen:

- Universität des dritten Lebensalters in Benfica
- Verteidigungsministerium Portugals
- Sport Lisboa e Benfica
- Hotel Excelsior
- Portugiesischer Autismusverband (FPDA)

Diese Erfahrungen ermöglichten ihr:

- Arbeitsgewohnheiten zu entwickeln
- praktische Erfahrung zu sammeln
- ihre Selbstständigkeit zu steigern

Artur betont besonders, dass die Kommunikation mit unterschiedlichen Menschen Patrícia geholfen hat, folgende Fähigkeiten zu entwickeln:

- Problemlösungsfähigkeiten
- soziale Kompetenzen
- eine bessere verbale Kommunikation

Trotz ihrer Sprachschwierigkeiten lernte sie:

- Fragen zu stellen
- um Erklärungen zu bitten
- täglich im Arbeitsumfeld zu kommunizieren

Eine der größten Herausforderungen war der sogenannte „Tag danach“.

Obwohl viele Organisationen bereit waren, Patrícia für ein Praktikum aufzunehmen, bot ihr nur die FPDA eine feste Anstellung an.

Artur ist der Ansicht, dass eines der großen gesellschaftlichen Probleme die mangelnde Bereitschaft vieler Arbeitgeber ist, einschließlich eines Teils des öffentlichen Sektors, autistische Menschen einzustellen.

Die Gründe sieht er:

- im mangelnden Verständnis für Autismus
- im Mangel an Aufklärung der Arbeitgeber
- in Vorurteilen im Arbeitsumfeld

Auf der Grundlage von 27 Jahren Erfahrung als Vater eines autistischen Menschen zieht er folgendes Fazit:

„Es gibt keine Wunderlösungen. Der Schlüssel zum Erfolg ist eine kontinuierliche und gezielte Unterstützung von klein auf.“

Sein Zeugnis unterstreicht die Bedeutung:

- einer frühen Diagnose
- dauerhafter Unterstützung
- des Verständnisses der Gemeinschaft
- einer inklusiven Gesellschaft

und stellt ein starkes Beispiel guter Praxis im Bereich der Berufsbildung und der Beschäftigung autistischer Menschen dar.

Erfolg durch Empathie stärken: Die Perspektive einer Mutter auf autistische Schülerinnen in der Berufsbildung – Portugal

Autor: FPDA, Portugal

Dieses Beispiel guter Praxis wurde von der Mutter zweier portugiesischer autistischer Mädchen geteilt, die derzeit eine Berufsschule besuchen (11. Klasse).

Die Mutter beschreibt die Erfahrungen ihrer Familie im Verlauf des schulischen und therapeutischen Weges ihrer Töchter und betont das ständige Engagement der Familie aufgrund unzureichender institutioneller Unterstützung.

Schon früh besuchten die Mädchen Kindergarten und Vorschule, und die Mutter passte ihre eigene berufliche Laufbahn an, um anwesend sein und auf ihre Bedürfnisse eingehen zu können.

Herausforderungen im Zusammenhang mit Unterstützung und Therapien

Die vom portugiesischen Staat bereitgestellte Unterstützung, wie:

- Ergotherapie
- Logopädie

war unbeständig.

Deshalb musste die Familie oft einen Großteil der benötigten Leistungen selbst finanzieren.

Es gab Zeiten, in denen die fehlende Finanzierung des Ressourcenzentrums für Inklusion (CRI) zu Unterbrechungen der Leistungserbringung führte. Die Eltern organisierten daraufhin Proteste und schlugen alternative Lösungen vor, um die Kontinuität der Unterstützung zu gewährleisten.

Die Mutter engagierte sich zusätzlich, indem sie Fachliteratur studierte und pädagogisches Material anschaffte, um während der Zeiten ohne Therapie selbst mit ihren Töchtern zu Hause zu arbeiten.

Entwicklung der Selbstständigkeit durch die Schulzeit

Während ihre Töchter das Bildungssystem durchliefen, nahmen sie an verschiedenen Projekten und Workshops teil, die auf die Entwicklung von Folgendem ausgerichtet waren:

- sozialen Fähigkeiten
- Selbstständigkeit
- beruflichen Kompetenzen

Die Schule förderte aktiv ihre Unabhängigkeit.

Die Schülerinnen beteiligten sich selbst:

- an der Suche nach Praktikumsplätzen
- an der Organisation von Aktivitäten
- an der Berufsorientierung

was zu ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung beitrug.

Positive Erfahrung an der aktuellen Schule

Die Mutter hebt besonders die sehr positive Erfahrung an der Schule hervor, die ihre Töchter derzeit besuchen.

Im Gegensatz zu früheren Schulen, die sich hauptsächlich auf die Erfüllung gesetzlicher Pflichten konzentrierten, passt diese Schule ihren Ansatz aktiv an die Bedürfnisse der Schüler an.

Ihrer Meinung nach schafft die Schule:

- eine sichere Umgebung
- eine einfühlsame Atmosphäre
- ein Gefühl der Akzeptanz

Kleine Anpassungen mit großer Wirkung

Die Flexibilität der Schule zeigt sich in alltäglichen Anpassungen wie:

- Änderung der Sitzordnung, um Ablenkungen zu verringern
- Zuordnung zu passenden Klassenkameraden
- Individualisierung der Gruppenarbeit

Die Mutter betont, dass die Schule Gruppenarbeit fördert, dabei aber darauf achtet, dass die Erwartungen klar und realistisch bleiben.

Sie hebt besonders die Bedeutung präziser Kommunikation hervor:

„Ihr Autismus ist kein Grund, Gruppenarbeit zu vermeiden, aber man kann von ihnen auch keine Fähigkeiten verlangen, die sie noch nicht haben. Man muss klar festlegen: was kommuniziert werden soll, wie kommuniziert werden soll, wann und mit wem.“

Verständnis für emotionale Reaktionen

Eines der Elemente, das die Mutter besonders schätzt, ist die Art und Weise, wie die Lehrkräfte auf emotionale Ausbrüche der Schüler reagieren.

Sie nennt das Beispiel einer ihrer Töchter, die eine emotionale Krise (Meltdown) erlebte.

Anstatt sie zu bestrafen oder öffentlich zu tadeln, ließ die Lehrerin sie:

- das Klassenzimmer verlassen
- auf die Toilette gehen
- sich in Privatsphäre beruhigen

Auf diese Weise wurde eine peinliche Situation vor den Mitschülern vermieden und eine Eskalation der Situation verhindert.

„Als sie letzte Woche einen Meltdown hatte, durfte sie das Klassenzimmer verlassen. Das war sehr gut, weil sie ihre Frustration ohne zusätzlichen Druck ausdrücken konnte. Wenn sie im Klassenzimmer hätte bleiben müssen, wäre die Situation viel ernster geworden.“

Nutzung der Interessen der Schülerin zur Emotionsregulation

Die Lehrerin wandte dabei eine weitere sehr wirksame Strategie an.

Um der Schülerin zu helfen, sich zu beruhigen, lenkte sie das Gespräch auf ihre Interessen:

- Berufspraktikum
- das Schreiben von Geschichten
- Illustration
- Zeichnen

Die Mutter ist der Meinung, dass dies ein Beispiel für hervorragende Praxis ist, da es Folgendes zeigt:

- Menschlichkeit
- Empathie
- Verständnis für die individuellen Interessen der Schülerin

und gleichzeitig die Würde der Schülerin vor ihren Mitschülern schützt.

Betonung des praktischen Lernens

Die Mutter lobt auch den Ansatz der Schule, der traditionellen schriftlichen Prüfungen weniger Bedeutung beimisst und sich stärker auf praktische Projekte konzentriert.

Statt auswendig zu lernen, arbeiten die Schüler an Projekten, die mit realen beruflichen Situationen verbunden sind.

„Im wirklichen Leben wird euch niemand fragen, ob ihr ein ganzes Buch über Architektur auswendig kennt. Statt sinnlosem Auswendiglernen sollten wir sinnvolle und praktische Arbeit leisten.“

Förderung der Autonomie

Die Schule entwickelt aktiv die Selbstständigkeit der Schüler.

Von den Schülern wird erwartet, dass sie:

- ihren Aktivitätsplan selbstständig verfolgen
- ihre Praktika organisieren
- Verantwortung für einen Teil ihrer eigenen Aufgaben übernehmen

Lehrkräfte und Koordinatoren sprechen regelmäßig mit den Schülern, um ihre Bedürfnisse zu verstehen und angemessene Unterstützung zu bieten.

Die Mutter lobt besonders:

- die Empathie der Lehrkräfte
- die Offenheit für Zusammenarbeit
- die Begeisterung der Lehrkräfte, die ihr Fach lieben

Die Bedeutung des ersten Kontakts mit der Schule

Nach Ansicht der Mutter spielte die Art und Weise, wie ihre Töchter vor der Einschreibung mit der Schule vertraut gemacht wurden, eine entscheidende Rolle.

Die pädagogische Koordinatorin brachte die Familie sofort mit dem Leiter des Bildungsprogramms in Kontakt und stellte ihnen Folgendes vor:

- die Schule

- die Lehrkräfte
- das Bildungsprogramm

noch vor der endgültigen Entscheidung über die Einschreibung.

Die Schule organisiert außerdem jeden Mittwoch eine „Offene Schule“, bei der Eltern und Schüler:

- die Schule besuchen können
- Fragen stellen können
- mit den Lehrkräften sprechen können

„Es ist keine perfekte Schule, aber gerade diese kleinen Dinge geben Eltern und Kindern ein Gefühl der Sicherheit. Für meine Töchter war das sehr wichtig, weil ihnen die Schule ruhiger, vertrauter und sicherer erscheint.“

Fazit

Dieses Beispiel guter Praxis zeigt, dass eine erfolgreiche Berufsbildung autistischer Schüler auf Folgendem beruht:

- der Empathie der Lehrkräfte
- einem individualisierten Ansatz
- klarer Kommunikation
- flexiblen Anpassungen
- der Achtung der Würde der Schüler
- der Zusammenarbeit mit den Eltern

Die Erfahrung dieser portugiesischen Familie bestätigt, dass kleine, durchdachte Anpassungen und ein aufrichtiges Verständnis für die Bedürfnisse der Schüler einen großen Einfluss auf ihr Wohlbefinden, ihre Selbstständigkeit und ihre berufliche Entwicklung haben können.

Von der Schule in den Beruf – Niklas Schmitt

Autor: Innoversa Factory

Einleitung

Dieses Beispiel guter Praxis beschreibt den schulischen und beruflichen Werdegang von Niklas Schmitt, einer 26-jährigen Person aus dem Autismus-Spektrum.

Seine Geschichte zeigt, wie wichtig eine rechtzeitige Diagnose, angemessene Unterstützung und angepasste Bildungsprogramme für eine erfolgreiche Integration autistischer Menschen in Bildung und Arbeitswelt sind.

Überblick über den Bildungsweg

Diagnose

Bei Niklas wurde im Alter von 21 Jahren Autismus diagnostiziert.

Kindergarten

Schon im Kindergarten bemerkte er, dass er sich von den anderen Kindern unterschied.

Er besuchte die Vorschule, weil er Schwierigkeiten hatte mit:

- Lesen
- Feinmotorik

Grundschule

Der Beginn der Grundschule war aufgrund der genannten Schwierigkeiten sehr herausfordernd.

Gleichzeitig zeigte er eine bemerkenswerte Begabung für Mathematik.

Nach zwei Jahren Schulzeit wurde bei ihm Legasthenie diagnostiziert, was sich später als falsch herausstellte.

Bereits im frühen Schulalter war er Opfer von Mobbing.

Sekundarschulbildung

Die negativen Erfahrungen aus der Grundschule hatten schwerwiegende Folgen für seine psychische Gesundheit.

Er entwickelte eine schwere Depression, die in bestimmten Phasen so ernst war, dass er einen Suizidversuch unternahm.

Während seiner Schulzeit wechselte er mehrmals die Schule.

Er besuchte:

- eine Realschule (allgemeinbildende weiterführende Schule in Deutschland)
- eine Hauptschule (berufsorientierte Schule)
- eine integrierte Sekundarschule

An vielen Orten war Mobbing weiterhin präsent, und zudem hatte er das Gefühl, dass die Unterrichtsinhalte für seine Fähigkeiten keine ausreichende Herausforderung darstellten.

Am Ende schloss er die integrierte Schule mit einem zufriedenstellenden Ergebnis ab.

Beruflicher Werdegang

Nach Abschluss der Schule suchte er lange nach einer passenden Arbeitsstelle.

In dieser Zeit arbeitete er an verschiedenen Arbeitsplätzen, aber keine Beschäftigung dauerte länger als ein Jahr.

Wegen seiner Depression entschied er sich, fachliche Hilfe zu suchen.

Damals lernte er eine Person mit Kenntnissen über Autismus kennen, die ihn an einen Spezialisten verwies.

Im Rahmen des Diagnoseprozesses erhielt er schließlich die richtige Diagnose: Autismus.

Berufsvorbereitung

Nach therapeutischer Unterstützung nahm er an einem Programm zur beruflichen Vorbereitung (BVB) teil, unterstützt durch die deutsche Arbeitsagentur.

Obwohl er größere Fortschritte erwartet hatte, entsprach das Programm nicht vollständig seinen Bedürfnissen.

Berufsausbildung

Später begann er eine Ausbildung zum Anwendungsentwickler (Application Developer) am SRH in Neckargemünd.

Dort spürte er zum ersten Mal, dass er hatte:

- angemessene Unterstützung
- Verständnis aus dem Umfeld
- Zugang zu Fachleuten mit Kenntnissen über Autismus

Neben der Ausbildung fand er auch Therapeuten, die ihm bei seiner weiteren Entwicklung halfen.

Beschäftigung

Nach Abschluss der Ausbildung wurde er bei der Firma Innoversa Factory angestellt, wo er bereits ab dem zweiten Ausbildungsjahr ein Praktikum absolviert hatte.

Heute arbeitet er in einem Bereich, der ihn interessiert und in dem er seine Fähigkeiten einsetzen kann.

Er ist mit seiner Arbeit zufrieden und leistet einen erfolgreichen Beitrag zur Arbeit des Teams.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Niklas' Lebensweg zeigt deutlich die Bedeutung:

- einer rechtzeitigen Diagnose
- qualifizierter fachlicher Unterstützung
- angepasster Bildungsprogramme

Seine Erfahrung bestätigt, dass die frühzeitige Erkennung von Schwierigkeiten dazu beitragen kann, Potenzial zu entwickeln, wie seine außergewöhnlichen mathematischen Fähigkeiten.

Gleichzeitig warnt seine Geschichte vor den schwerwiegenden Folgen:

- falscher Diagnosen
- von Mobbing
- fehlender Unterstützung

die sich negativ auf Bildung, psychische Gesundheit und berufliche Entwicklung auswirken können.

Empfehlungen

1. Frühe und genaue Diagnostik

Fachleute sollten bereits im Vorschulalter auf Anzeichen neurologischer Entwicklungsunterschiede achten.

Frühzeitige Screenings, ausführliche Beurteilungen und regelmäßige Neubewertungen ermöglichen eine rechtzeitige Unterstützung.

2. Ganzheitliche Unterstützungssysteme

Bildungseinrichtungen sollten nicht nur akademische, sondern auch:

- emotionale
- psychologische
- soziale Unterstützung

anbieten. Der Zugang zu Beratung, Therapie und Mentoring kann die Entwicklung ernsthafter psychischer Schwierigkeiten verhindern.

3. Individualisierte Lernpläne

Schulen und Bildungseinrichtungen sollten ihre Methoden an die einzelnen Schüler anpassen.

Es ist notwendig:

- Stärken zu entwickeln
- Unterstützung in schwierigen Bereichen zu bieten
- die Lernmotivation aufrechtzuerhalten

4. Prävention von Mobbing

Die Schaffung einer inklusiven Kultur erfordert:

- klare Protokolle gegen Gewalt
- Schulung der Lehrkräfte
- Sensibilisierung der Mitschüler

Ein solches Umfeld erhöht die Sicherheit und Lebensqualität der Schüler.

5. Unterstützung beim Übergang zwischen Bildung und Arbeit

Es ist wichtig sicherzustellen:

- berufliche Orientierung
- Praktika
- Unterstützung bei der Arbeitssuche
- Mentoring am Arbeitsplatz

Solche Aktivitäten erhöhen die Möglichkeit einer erfolgreichen und dauerhaften Beschäftigung.

6. Sektorübergreifende Zusammenarbeit

Die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen:

- Lehrkräften
- Gesundheitsfachkräften
- Arbeitsvermittlungsdiensten
- Familien

ermöglicht die Kontinuität der Unterstützung über alle Lebensphasen hinweg.

Von der Schule in den Beruf – Rasiel Moser

Autor: Innoversa Factory

Einleitung

Dieses Beispiel guter Praxis beschreibt den schulischen und beruflichen Werdegang von Rasiel Moser, einer 21-jährigen Person aus dem Autismus-Spektrum.

Seine Geschichte zeigt, wie sehr die Qualität der Unterstützung, das Verständnis des Umfelds und die Zugänglichkeit des Bildungssystems das Leben einer autistischen Person beeinflussen können.

Überblick über den Bildungsweg

Diagnose

Bei Rasiel wurde im Alter von 10 Jahren die Diagnose Autismus gestellt.

Kindergarten

Im Kindergarten wurde er in eine Gruppe mit jüngeren Kindern eingeteilt.

Bereits damals wurde er häufig von Gleichaltrigen isoliert und von gemeinsamen Aktivitäten ausgeschlossen.

Ähnliche Erfahrungen machte er auch in der Vorschulgruppe.

Grundschule

Der Schulleiter zeigte kein besonderes Interesse an seinen Bedürfnissen und hatte auch nicht genügend Informationen über seinen Zustand.

Während der Grundschulzeit war Rasiel ausgesetzt:

- Mobbing
- körperlicher Misshandlung
- sozialer Isolation

Er war häufig allein und von seinen Gleichaltrigen getrennt.

Sonderschule

Später wurde er in eine Schule für Schüler mit besonderem Bildungsbedarf aufgenommen.

Dort wurde er als Schüler mit Lernschwierigkeiten eingestuft.

Die Unterrichtsinhalte lagen jedoch weit unter seinen tatsächlichen Fähigkeiten.

Deshalb fühlte er sich:

- unterschätzt
- missverstanden
- desinteressiert

und der Unterricht war ihm äußerst langweilig.

Sekundarschule

Die Sekundarschule stellte einen Wendepunkt in seiner Bildung dar.

Dort lernte er eine Lehrerin kennen, die sich gut mit Autismus auskannte.

Sie unterstützte ihn kontinuierlich während seiner gesamten Schulzeit und half ihm, seine Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Zum ersten Mal fand er Mitschüler, die ihn nicht sozial ausschlossen.

Er fühlte sich akzeptiert und wurde Teil der Schulgemeinschaft.

Das hatte einen bedeutenden positiven Einfluss auf:

- sein Selbstvertrauen
- seine sozialen Fähigkeiten
- sein Zugehörigkeitsgefühl

Beruflicher Werdegang

Nach der Schule empfahl ihm die Arbeitsagentur die Teilnahme an einem Programm zur Berufsvorbereitung (BvB).

Obwohl das Programm ihm helfen sollte, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, hielt Rasiel es für seine Entwicklung nicht besonders nützlich.

Danach begann er eine Ausbildung zum IT-Spezialisten für Anwendungsentwicklung (Application Development Specialist).

Positive Erfahrungen während der Ausbildung

Im ersten Ausbildungsjahr hatte er einen Mentor, der ihm außergewöhnliche Unterstützung bot.

Der Mentor:

- half ihm beim Lernen
- organisierte praktische Ausbildung
- zeigte Verständnis und bot Unterstützung

Auch von seinen Ausbildungskollegen wurde er sehr gut aufgenommen, und es entstand eine freundschaftliche Atmosphäre.

Dank dessen fühlte er sich sicher und motiviert.

Probleme aufgrund des Personalwechsels

Im zweiten Ausbildungsjahr kam es zu einem Wechsel des Mentors und eines Teils des Personals.

Nach dieser Veränderung verschwand die Unterstützung fast vollständig.

Sein Autismus wurde nicht mehr berücksichtigt, und die notwendigen Anpassungen wurden nicht mehr umgesetzt.

Gleichzeitig veränderten sich auch die Beziehungen zwischen den Auszubildenden in der Klasse, was die Situation zusätzlich erschwerte.

Die Folge war eine verringerte Qualität der Ausbildungserfahrung und ein erhöhtes Gefühl der Unsicherheit.

Ankunft bei der SRH

Rasiel entschied sich, zur SRH zu wechseln, wo er direkt in das zweite Jahr des Ausbildungsprogramms einstieg.

Unmittelbar nach seiner Ankunft erhielt er wieder die notwendige Unterstützung.

Bei der SRH:

- hatten die Lehrkräfte Erfahrung mit Autismus
- verstanden die Mentoren seine Bedürfnisse
- waren Anpassungen verfügbar

Er erhielt außerdem eine neue Möglichkeit zur praktischen Weiterbildung.

Aktuelle Situation

Heute fühlt sich Rasiel in seinem Bildungsumfeld sehr wohl.

Besonders schätzt er:

- die Akzeptanz durch die Klasse
- die Unterstützung der Lehrkräfte
- das Verständnis der Mentoren

Er befindet sich derzeit im dritten Ausbildungsjahr und ist mit seinem Bildungsweg zufrieden.

Gleichzeitig ist er langjähriger Praktikant bei der Firma Innoversa Factory, wo er echte Berufserfahrung sammelt.

Schlussfolgerungen

Rasiels Erfahrungen zeigen, welchen großen Einfluss folgende Faktoren auf die Entwicklung einer autistischen Person haben können:

- Einbeziehung oder Ausschluss aus der Gemeinschaft
- Unterstützung durch Lehrkräfte
- Verständnis der Arbeitgeber
- Kontinuität der Anpassungen

Seine frühen Erfahrungen des Ausschlusses im Kindergarten und in der Grundschule wirkten sich negativ aus auf:

- die soziale Entwicklung
- das Selbstvertrauen
- das Zugehörigkeitsgefühl

Gleichzeitig führte eine falsche Einschätzung seiner Fähigkeiten zu einem Bildungsumfeld, das seinem tatsächlichen Potenzial nicht entsprach.

Andererseits zeigte die Erfahrung mit einer fachkundigen Lehrerin in der Sekundarschule, wie sehr eine einzige ausgebildete und unterstützende Person den Lebensweg eines Schülers verändern kann.

Es wird auch deutlich, dass Unterstützung nicht von Einzelpersonen abhängen darf, sondern systematisch im Bildungs- und Arbeitsprozess verankert sein muss.

Der Wechsel des Mentors während der Ausbildung führte zum Verlust der Unterstützung und zu zusätzlichen Schwierigkeiten, was die Bedeutung der Kontinuität von Anpassungen unterstreicht.

Rasiels erfolgreicher Übergang zur SRH zeigt den Wert spezialisierter Einrichtungen, die die Bedürfnisse autistischer Menschen verstehen und Folgendes gewährleisten können:

- angemessene Anpassungen
- fachliche Unterstützung
- eine inklusive Atmosphäre

Seine Geschichte bestätigt, dass autistische Menschen ihr volles Potenzial entfalten können, wenn sie Zugang zu Verständnis, qualitativ hochwertiger Unterstützung und einer aufgeschlossenen Gemeinschaft haben.

Katarina und ihr Vater

Autor: Schule Industrijsko-obrtnička škola, Slavonski Brod

Katarina ist ein 15-jähriges autistisches Mädchen mit einem festgestellten Behinderungsgrad der vierten Stufe und die jüngste von drei Töchtern in der Familie.

In diesem Jahr hat sie sich an einer Berufsschule für den Beruf Küchenhilfe und Konditorin eingeschrieben, unterstützt von einer Assistentin, die sie während der Schulzeit begleitet.

Lebensweg

Kurz nach einer komplikationslosen Geburt erlitt Katarina eine schwere Hypoxie (Sauerstoffmangel), weshalb sie auf der Intensivstation behandelt werden musste. Die Folgen dieses Zustands umfassten mehrere Entwicklungsschwierigkeiten, darunter Autismus.

Ihr Vater hat außerdem einen erwachsenen nonverbalen autistischen Verwandten in der Familie.

Katarina meidet aktiv sensorische Reize und gehört zu der Gruppe von Kindern, die den Ansatz des Gestalt Language Processing (GLP) für den Spracherwerb nutzen. Sie verwendet sprachliche Fähigkeiten auf den Stufen 1 bis 4, zeigt Echolalie und verwendet gelegentlich spontane Sätze mit zahlreichen grammatikalischen Fehlern und Verwechslung von Pronomen.

Kindergartenzeit

Als Katarina drei Jahre alt war, begannen die Eltern Gespräche mit Kindergärten.

Nicht alle Kindergärten waren bereit, das Kind nach Kenntnis der Diagnose aufzunehmen, sodass die Eltern einen Kindergarten wählten, in dem sie sicher waren, dass Katarina gut aufgenommen und betreut werden würde.

Anfangs besuchte sie den Kindergarten nur gelegentlich, etwa zwei Stunden am Tag.

- ein Jahr lang hatte sie eine Assistentin
- ein Jahr lang war der Vater mit ihr im Kindergarten
- im letzten Jahr besuchte sie den Kindergarten nicht, weil es für den Vater einfacher war, sie zu Hause zu betreuen

In dieser Zeit arbeiteten die Therapeuten vor allem mit den Eltern.

Es wurden angewendet:

- ABA-Therapie
- Floortime-Therapie

Später entschied sich die Familie für den Son-Rise-Ansatz.

Die Eltern bemerkten, dass Katarina viel glücklicher war, wenn sie den Verlauf des Spiels selbst kontrollierte, weshalb sie beschlossen, ihren Interessen zu folgen und sich an den Aktivitäten zu beteiligen, die sie selbst auswählte.

Der Vater betont, dass er viel Zeit brauchte, um diese Arbeitsweise zu akzeptieren und sich an Katarinas Funktionsniveau anzupassen.

Grundschulbildung

Katarina kam ein Jahr später in die Schule, was jedoch kein größeres Problem darstellte, da sie zu Beginn des Jahres geboren wurde.

Die Schule ermöglichte es dem Vater, während des Unterrichts bei ihr zu sein.

In den ersten drei Jahren war es gerade der Vater, der ihre Assistenzrolle übernahm.

Das ermöglichte ihm Einblicke in:

- das Funktionieren des Schulsystems
- die Arbeit der Sonderklasse
- die teilweise Integration von Schülern mit Schwierigkeiten

Da die Klasse Schüler von der 1. bis zur 8. Klasse umfasste, hatte er die Gelegenheit, sowohl die Unterrichtsinhalte als auch die Arbeitsmethoden zu verfolgen.

Am Ende der 3. Klasse forderte die Schule eine neue Bewertung des Bildungsprogramms an, woraufhin Katarina in eine andere Schule, in eine Sonderklasse, versetzt wurde.

Dort hatte sie eine von der Stadt finanzierte Assistentin. Die Assistentinnen wechselten häufig, sodass sie fast jedes Jahr mit einer anderen Person arbeitete.

In der 5. Klasse wurde eine erneute Bewertung durchgeführt, aber es wurde entschieden, dass sie ihre Schulausbildung an derselben Schule bis zum Abschluss der Grundschule fortsetzen würde.

Wahl der Berufsschule

Bei der Wahl der Berufsschule untersuchten die Eltern gründlich alle Möglichkeiten und wählten einen Beruf, der mit Katarinas Interessen verbunden war.

Vor der Einschreibung besuchten sie die Schule und sprachen mit dem Personal.

Während der Sommerferien organisierte der Vater gemeinsam mit Katarina Besuche in der Schule, damit sie sich schrittweise mit der neuen Umgebung vertraut machen konnte.

Die entscheidende Rolle der Klassenlehrerin

Die Klassenlehrerin ist von Beruf Sozialpädagogin bzw. Heilpädagogin und spielte eine entscheidende Rolle im Vorbereitungsprozess für die Berufsschule.

Sie:

- organisierte Katarinas Anpassung an die neue Schule
- informierte die übrigen Lehrkräfte über ihre Bedürfnisse
- arbeitete mit den Lehrkräften an der Anpassung der Aufgaben zusammen
- verfolgte regelmäßig ihre Fortschritte
- beriet die Eltern

Die Eltern betonen, dass ihre Unterstützung sowohl für die Schülerin als auch für die Familie äußerst wichtig war.

Praktischer Unterricht

Die Schule verfügt über eine eigene Küche, in der Katarina den praktischen Unterricht absolviert.

Anfangs zeigte sie Widerstand bei der Erledigung der Aufgaben, aber die Situation verbesserte sich allmählich.

Von Tag zu Tag zeigt sie wachsendes Interesse an ihrem zukünftigen Beruf.

Lernprozess und Interventionen des Vaters

Bereits im Alter von zwei bis drei Jahren begann Katarina, Interesse an Buchstaben und Zahlen zu zeigen.

Sie lernte sie, indem sie Autokennzeichen beobachtete.

Sie begann nicht spontan zu lesen, sondern mithilfe einer einfachen visuellen Methode.

Die Eltern zeigten ihr Karten mit geschriebenen Wörtern und lasen sie gleichzeitig laut vor.

Auf diese Weise lernte sie noch vor der Einschulung lesen.

Das Verständnis des Gelesenen fiel ihr jedoch viel schwerer und stellt bis heute eine Herausforderung dar.

Später wurde festgestellt, dass Katarina hyperlektisch ist, eine Eigenschaft, die bei solchen Kindern häufig mit zusätzlichen Lernschwierigkeiten einhergeht.

Zusammenarbeit mit internationalen Fachleuten

Der Vater arbeitet seit Jahren mit Ellen Doman von der amerikanischen Organisation National Association for Child Development zusammen.

Sie verfolgt Katarinas Entwicklung und schlägt der Familie Entwicklungsaktivitäten und Aufgaben vor.

Nach Ansicht des Vaters sollte häusliche Beschulung erlaubt sein, sofern eine regelmäßige Überwachung der Fortschritte durch die zuständigen Institutionen erfolgt.

Visuelles Lernen und Computerspiele

Um das Lernen zu fördern, setzte die Familie auf:

- visuelle Methoden
- die Entwicklung des visuellen Gedächtnisses
- Kinderlieder
- Musik

Katarina hat Schwierigkeiten, Kommunikationszyklen aufrechtzuerhalten, und schafft es selten, mehr als drei aufeinanderfolgende kommunikative Austausche zu führen.

Da der Vater IT-Fachmann ist, erkannte er früh, dass visuelles Lernen sehr effektiv mithilfe von Computerspielen umgesetzt werden kann.

Da die vorhandenen Spiele Katarinas Bedürfnisse nicht erfüllten, beschloss er, selbst Lernspiele zu entwickeln.

Lernspiele

Nach mehreren Jahren der Forschung entwickelte er ein System digitaler Spiele, das an Katarinas Lernweise angepasst ist.

Die Spiele:

- laufen auf Computer oder Tablet
- ähneln schulischen Arbeitsblättern
- erleichtern die Fehlerkorrektur
- verwenden hochwertigere Bilder und Farben
- enthalten multimediale Inhalte

Als Motivation werden verwendet:

- Videos
- Lieder
- visuelle Inhalte

Sie dienen gleichzeitig der Sprach- und Kommunikationsentwicklung.

Die Spiele wurden in HTML und JavaScript erstellt und sind:

- Open Source
- kostenlos
- leicht an individuelle Bedürfnisse anpassbar

Es gibt drei grundlegende Spielarten, wobei sich der Inhalt je nach Lernzielen ändert.

Katarina nutzt sie zweimal täglich für jeweils eine Stunde.

Das Hauptziel dieser Aktivitäten ist es, die kognitive Entwicklung in einer sicheren und vorhersehbaren Umgebung zu fördern.

Kommunikation und Sozialisierung

Der Vater berichtet, dass Katarina nie größere Probleme mit anderen Kindern hatte.

In den ersten drei Klassen kommunizierten die Mitschüler hauptsächlich über ihn mit ihr.

Einige Kinder kamen zu ihnen nach Hause, oder sie spielten außerhalb der Schule zusammen, nach Absprache zwischen den Eltern.

Die Familie hält es für sehr wichtig, dem Kind so viele Gelegenheiten zur Sozialisierung wie möglich zu bieten, solange es daran Interesse zeigt.

Zusammenarbeit mit den Lehrkräften

Die Lehrkräfte zeigten Interesse und Bereitschaft, mit Katarina zu arbeiten.

Der Vater betont jedoch, dass aufgrund der Belastung durch die Unterrichtsinhalte ein Großteil der Unterstützung oft auf den Assistentinnen lastet.

Seiner Meinung nach sind die wichtigsten Eigenschaften von Lehrkräften, die mit autistischen Schülern arbeiten:

- Geduld
- die Fähigkeit, die Interessen des Schülers zu erkennen
- der Fokus auf ihre Stärken

Abschließende Betrachtungen

Dieses Beispiel stellt eine erfolgreiche Praxis dar aufgrund mehrerer Schlüsselemente:

1. Bedingungslose familiäre Unterstützung während des gesamten Bildungswegs.
2. Die Innovationskraft des Vaters, der angepasste Lernspiele für Katarina und andere Menschen aus dem Autismus-Spektrum entwickelt hat.
3. Rechtzeitige Planung und Vorbereitung der Übergänge zwischen den Bildungsstufen.
4. Aktive Zusammenarbeit der Schule, insbesondere der Klassenlehrerin, die die Anpassung koordinierte.
5. Zusammenarbeit aller Beteiligten im besten Interesse der Schülerin.

Obwohl Katarina ihre Berufsausbildung erst begonnen hat, glauben die Eltern, die Schule und die Fachleute an ihre erfolgreiche berufliche Entwicklung.

POGLED – Verein für Autismus

Autor: Schule Industrijsko-obrtnička škola, Slavonski Brod

POGLED – Verein für Autismus ist eine kroatische Nichtregierungsorganisation, die sich der Unterstützung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum und ihren Familien widmet.

Der Sitz des Vereins befindet sich in Nedelišće im Landkreis Međimurje, und er unterstützt derzeit etwa 85 Nutzer im Alter von 2 bis 27 Jahren.

Der Verein besteht seit Juni 2009.

Seine grundlegende Mission ist:

- das Bewusstsein für Autismus zu schärfen
- Familien zu unterstützen
- die Lebensqualität von Menschen aus dem Autismus-Spektrum zu verbessern
- eine inklusive Gesellschaft zu fördern

Interessenvertretung und Bewusstseinsbildung

POGLED arbeitet aktiv daran, das Verständnis für Autismus in der lokalen Gemeinschaft zu erhöhen.

Die wichtigsten Ziele sind:

- Verringerung der Stigmatisierung
- Förderung der Akzeptanz von Vielfalt
- Entwicklung inklusiver Gemeinschaften

Durch öffentliche Aktivitäten und die Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen bemüht sich der Verein, die Sichtbarkeit der Bedürfnisse von Menschen aus dem Autismus-Spektrum zu erhöhen.

Unterstützung für Familien

Der Verein bietet praktische und emotionale Unterstützung für Familien, die sich den Herausforderungen des Autismus stellen.

Dies umfasst:

- Beratung
- Information
- Erfahrungsaustausch
- Vermittlung an geeignete Unterstützungsdienste

Besonderer Wert wird auf den Aufbau eines Netzwerks gegenseitiger Unterstützung unter Eltern gelegt.

Bildungsunterstützung

POGLED organisiert Bildungs- und Entwicklungsprogramme, die an die Bedürfnisse von Menschen aus dem Autismus-Spektrum angepasst sind.

Das Ziel ist es, sicherzustellen:

- angemessene Unterstützung

- einen individualisierten Ansatz
- die Entwicklung des Potenzials jedes Nutzers

Workshops und Schulungen

Der Verein organisiert regelmäßig Schulungen für:

- Eltern
- Betreuer
- Lehrkräfte
- Fachpersonal
- andere Fachleute

Die Themen umfassen:

- Autismusdiagnostik
- Kommunikationsstrategien
- verhaltensorientierte Ansätze
- die Entwicklung sozialer Fähigkeiten
- Methoden zur Lernunterstützung

Therapeutische Leistungen

POGLED ermöglicht den Zugang zu verschiedenen Therapien, die an die individuellen Bedürfnisse der Nutzer angepasst sind:

- Logopädie
- Ergotherapie
- Verhaltenstherapie

Soziale Integration und Freizeit

Der Verein organisiert zahlreiche Aktivitäten, die auf Folgendes ausgerichtet sind:

- Sozialisierung
- Erholung
- hochwertige Freizeitgestaltung

Das Ziel ist es, Folgendes zu entwickeln:

- soziale Fähigkeiten
- Selbstvertrauen
- das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft

Besondere Aufmerksamkeit wird der Schaffung eines Umfelds gewidmet, in dem sich die Nutzer akzeptiert und sicher fühlen.

Entwicklung grundlegender sozialer Fähigkeiten

Die Nutzer lernen Alltagsfähigkeiten wie:

- in der Schlange warten
- Anweisungen befolgen
- nach festgelegten Regeln arbeiten
- mit anderen zusammenarbeiten

Solche Aktivitäten stellen eine wichtige Vorbereitung auf Schule, Arbeit und Alltag dar.

Sportprogramme

POGLED ist der Ansicht, dass körperliche Aktivität und soziale Einbindung wichtige Bestandteile der Entwicklung autistischer Menschen sind.

Deshalb wurde ein umfangreiches Freizeitprogramm entwickelt.

Futsal

Eine der Aktivitäten ist Hallenfußball (Futsal).

In den letzten fünf Jahren nehmen die Nutzer an der „Super moćna liga“ (Superstarke Liga) teil, die von der Akademie für gesundes Leben (Akademija zdravog življenja) organisiert wird.

Im Rahmen dieses Programms nehmen sie viermal jährlich an Turnieren teil.

Judo

Judo hat bei den Nutzern besonderes Interesse geweckt.

Obwohl es sich um eine Kontaktsportart handelt, hat sich gezeigt, dass sie vielen Kindern hilft, Schwierigkeiten im Zusammenhang mit körperlichem Kontakt zu überwinden.

Deshalb hat Judo auch einen rehabilitativen Wert.

Die Nutzer:

- legen Gürtelprüfungen ab
- nehmen an Wettkämpfen teil
- entwickeln Selbstvertrauen und Selbstkontrolle

Schwimmen

Das Schwimmprogramm steht zur Verfügung für:

- die Kinder
- die Mitglieder ihrer Familien

Schwimmen trägt bei zu:

- körperlicher Gesundheit
- sensorischer Regulation
- Erholung

Bowling

Bowling ist in den letzten Jahren zu einer der beliebtesten Aktivitäten geworden.

Der Verein hat seine eigene Bowlingliga, die zwischen vier und sechs Monaten dauert, an deren Ende ein Sieger gekürt wird.

Zukünftige Pläne

POGLED plant außerdem, Handball als neue Sportaktivität einzuführen.

Der Verein ist der Ansicht, dass autistische Kinder oft unzureichend in den schulischen Sportunterricht eingebunden sind und dass es wichtig ist, ihnen zusätzliche Möglichkeiten zur Entwicklung motorischer Fähigkeiten und für ein gesundes Leben zu bieten.

Musikprogramm

Die Nutzer des Vereins haben spontan ihre eigene Musikband gegründet.

Die Band entstand nicht als geplantes Projekt, sondern als Ergebnis von Musik-Workshops, bei denen sich einzelne Talente spontan zeigten.

Heute treten sie auf bei:

- Jubiläen des Vereins
- öffentlichen Veranstaltungen
- Gemeinschaftsveranstaltungen

Unterstützung für inklusive Bildung

POGLED arbeitet aktiv mit Bildungseinrichtungen zusammen, um die Einbindung autistischer Kinder in reguläre Kindergärten und Grundschulen zu fördern. Die Unterstützung umfasst die Bereitstellung von Assistenten, die den Kindern bei ihrem täglichen Funktionieren und bei der Verfolgung des Unterrichts helfen.

Assistenten in Schulen

In den letzten neun Jahren stellt der Verein durch ein Programm des Ministeriums für Wissenschaft und Bildung Assistenten in regulären Schulen zur Verfügung.

Assistenten in Kindergärten

POGLED ist einer der Gründer des Bündnisses Prvi korak (Erster Schritt).

Durch dieses Programm stellen sie Assistenten für Kinder mit Schwierigkeiten in Kindergärten zur Verfügung.

Das Programm wurde vor fünf Jahren gestartet, und der Verein gehörte zu den ersten Organisationen in Kroatien, die diese Art von Unterstützung anboten.

Die Finanzierung erfolgt durch:

- Städte
- Gemeinden
- lokale Selbstverwaltungseinheiten

in denen die Nutzer leben.

Projekte und Finanzierung

POGLED ist sehr aktiv bei der Durchführung nationaler und europäischer Projekte.

Jedes Jahr nehmen sie durchschnittlich an 5 bis 8 Projekten teil.

Sie planen die Beteiligung an:

- Interreg-Programmen
- Erasmus+-Projekten

Die Finanzierung erfolgt durch:

- nationale Fonds
- Ministerien
- die lokale Gemeinschaft
- Unternehmer
- Projektaktivitäten

Mikrogemüse-Projekt und Beschäftigung junger autistischer Menschen

Der Verein hat kürzlich Mittel im Rahmen des Programms „Ostavi dobar trag“ („Hinterlasse eine gute Spur“) erhalten, das von der Erste Bank in Zusammenarbeit mit verschiedenen Stiftungen ins Leben gerufen wurde.

Ziel des Projekts ist es:

- die finanzielle Nachhaltigkeit von Vereinen zu erhöhen
- die Beschäftigung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum zu fördern

Der Plan umfasst den Anbau von Mikrogemüse (Microgreens) als Arbeitsaktivität für junge autistische Menschen.

Anfang 2025 ist die Ausstattung des Arbeitsraums geplant, danach beginnt die Produktion.

Die Finanzierung von Löhnen und Abgaben ist vorgesehen durch:

- eine Crowdfunding-Kampagne
- die Kroatianische Arbeitsagentur
- das Zentrum für berufliche Rehabilitation

Mentoring für Arbeitgeber

Der Verein ist sich bewusst, dass die Beschäftigung autistischer Menschen außerhalb des Vereins selbst oft sehr anspruchsvoll ist.

Deshalb planen sie, ein Mentoring-Programm für Arbeitgeber zu entwickeln.

Die Ziele des Programms umfassen:

- die Anpassung von Arbeitsprozessen
- die Schulung von Arbeitgebern
- Unterstützung während des Einstellungsprozesses
- die Förderung der Vorteile der Beschäftigung autistischer Menschen

Vertreter des Vereins wären in der Anfangsphase am Arbeitsplatz präsent, um die Anpassung sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber zu erleichtern.

Fazit

POGLED – Verein für Autismus stellt einen äußerst wichtigen Akteur in der kroatischen Gemeinschaft von Menschen aus dem Autismus-Spektrum dar.

Durch sein Wirken verbindet der Verein:

- Unterstützung für Familien
- Bildung
- therapeutische Leistungen
- Sport

- soziale Inklusion
- Beschäftigung

Ihr ganzheitlicher Ansatz, der sich auf die Person und ihr Potenzial konzentriert, macht sie zu einem Beispiel guter Praxis in Kroatien und darüber hinaus.

Durch Interessenvertretung, Bildung und die Entwicklung innovativer Programme zeigt POGLED, wie eine inklusive Gemeinschaft aktiv zu einem besseren Leben autistischer Menschen und ihrer Familien beitragen kann.

Gute Praxis in Ungarn: Verwaltungsmitarbeiter bei Toyota

Autor: Learn Virtual Europe



Balázs Dénes ist eine autistische Person, die mit Unterstützung des Vereins Aura eine Anstellung bei der Toyota Financial Plc. in Ungarn gefunden hat.

Vor seiner Anstellung bei Toyota arbeitete er im Gesundheitswesen und in einer gemeinnützigen Organisation. Die Aufgaben, die er damals ausführte, waren psychisch sehr anspruchsvoll und stellten für ihn eine erhebliche Stressquelle dar.

Mit dem Eintritt bei Toyota veränderte sich seine Situation grundlegend.

Balázs sagt, dass er sich fühlt:

- unterstützt
- akzeptiert
- sicher

Er arbeitet sehr gut mit den Kollegen zusammen und nimmt gerne an gemeinsamen Aktivitäten wie Weihnachtsfeiern teil.

„Ich würde Toyota jedem empfehlen, denn es ist ein stabiles Unternehmen mit langer Tradition, einer angenehmen Arbeitsatmosphäre und ausgezeichneten Kollegen.“

Die Perspektive des Direktors von Toyota Financial Hungary



Alles begann, als Toyota International in seine strategischen Ziele aufnahm:

- Vielfalt
- Gleichheit
- Inklusion

Die Leitung der ungarischen Tochtergesellschaft begann darüber nachzudenken, wie diese Ziele in die Praxis umgesetzt werden könnten.

Rein zufällig kam der Direktor in Kontakt mit dem Verein AURA, einer Organisation, die Menschen mit Behinderungen unterstützt.

Bei der Planung der Einstellung entschieden sie sich, das gesamte Team in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

Da eine Mitarbeiterin einen Sohn mit Autismus hat, fühlten die Mitarbeitenden eine persönliche Verbindung zu dem Thema und unterstützten die Idee, eine autistische Person einzustellen.

Eine gemeinsame Herausforderung für das gesamte Unternehmen

Der Direktor betont:

„Es war eine gemeinsame Reise und eine gemeinsame Herausforderung.“

Er wollte nicht, dass die Verantwortung für die Einbindung des autistischen Mitarbeiters allein bei der Geschäftsführung oder der Personalabteilung liegt.

Das gesamte Unternehmen sollte den neuen Kollegen aufnehmen und sich aktiv an seiner Integration beteiligen.

Das Ergebnis war sehr positiv.

Nach Aussage des Direktors hat die Einbindung von Balázs den Zusammenhalt des kleinen Teams von etwa zwanzig Mitarbeitenden weiter gestärkt.

Anpassungen am Arbeitsplatz

Toyota analysierte sorgfältig, welche Arbeitsaufgaben am besten zu Balázs' Fähigkeiten passen würden.

Es wurden einfache, aber wirksame Anpassungen umgesetzt:

- er arbeitet immer am selben Schreibtisch
- er nutzt immer denselben Arbeitsplatz
- er ist für strukturierte und sich wiederholende Aufgaben zuständig
- er ist einer minimalen Anzahl unerwarteter Veränderungen ausgesetzt

Diese Arbeitsweise ermöglichte es ihm, sich schneller anzupassen und sich sicher zu fühlen.

Der Direktor betont, dass sich im Laufe der Zeit gezeigt hat, dass Balázs zu viel mehr fähig ist, als ursprünglich erwartet, und dass ihm in Zukunft, natürlich mit seiner Zustimmung, auch kreativere Aufgaben anvertraut werden könnten.

Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld

Laut dem Direktor war das Feedback der Mitarbeitenden ausschließlich positiv.

Balázs wurde zu einem gleichberechtigten Mitglied des Teams, und seine Anwesenheit wirkte sich positiv auf die gesamte Organisation aus.

Der Direktor schließt:

„Die Toyota Financial Zrt. ist dank Balázs zu einem größeren, besseren und stärkeren Unternehmen geworden.“

Die Perspektive der stellvertretenden Finanzdirektorin



Der Verein Aura übermittelte eine Liste potenzieller Mitarbeiter, woraufhin die Kandidaten zu Gesprächen eingeladen wurden.

Balázs hinterließ während des Interviews einen sehr positiven Eindruck und wurde für die Stelle als Verwaltungsmitarbeiter ausgewählt.

Vorurteile überwinden

Virág gibt ehrlich zu:

„Das Schwierigste für mich war, meine eigenen Ängste zu überwinden.“

Sie machte sich Sorgen, ob es ihr gelingen würde, die Arbeitsaufgaben ausreichend klar zu erklären.

Doch bald bemerkte sie, dass Balázs:

- schnell lernt
- die Aufgaben gut erledigt
- ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein zeigt

Mit der Zeit begannen sie, ihm komplexere Aufgaben anzuvertrauen, als ursprünglich geplant.

Veränderung der Einstellungen der Mitarbeitenden

Virág betont, dass viele Menschen vorgefasste Vorstellungen über Autismus haben.

Die Zusammenarbeit mit Balázs hat diese Wahrnehmungen verändert.

Durch die tägliche Arbeit hat sie viel mehr über die Herausforderungen und Fähigkeiten autistischer Menschen gelernt und mehr entwickelt an:

- Empathie
- Offenheit
- Verständnis

Sie schließt:

„Solche Mitarbeitenden haben einen sehr positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld. Sie machen die Menschen offener und aufgeschlossener.“

Lehren aus diesem Beispiel guter Praxis

Das Beispiel von Balázs Dénes und Toyota zeigt, dass eine erfolgreiche Beschäftigung autistischer Menschen keine komplexen oder teuren Anpassungen erfordert.

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren waren:

1. Unterstützung durch die Geschäftsführung und das gesamte Team.
2. Zusammenarbeit mit einer auf Autismus spezialisierten Organisation.
3. Anpassung des Arbeitsplatzes an die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters.
4. Klar definierte und strukturierte Aufgaben.
5. Offene Kommunikation und Schulung der Mitarbeitenden.
6. Fokus auf Fähigkeiten statt auf Einschränkungen.

Dieses Beispiel zeigt, dass die Einbindung autistischer Menschen nicht nur dem Mitarbeitenden zugutekommt, sondern auch der Organisation, die dadurch offener, vielfältiger und stärker wird.

András und Ádám beginnen bei Airmax Cargo Budapest zu arbeiten

Autor: Learn Virtual Europe



Dieses Beispiel guter Praxis zeigt die erfolgreiche Einstellung zweier junger autistischer Männer, András und Ádám, bei dem Logistikunternehmen Airmax Cargo Budapest in Ungarn.

Ihre Geschichte zeigt, wie die Offenheit eines Arbeitgebers, die Unterstützung der Organisation Aura und ein gut vorbereitetes Arbeitsumfeld die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Einstellung und eine dauerhafte Eingliederung autistischer Menschen in den Arbeitsmarkt schaffen können.

Beginn der Initiative

Die Perspektive der Personalleiterin



Die Idee wurde von der Kollegin Marcsi vorgeschlagen, die eine persönliche Verbindung zum Thema Autismus hat.

Der Vorschlag wurde von den Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen.

Ihr zufolge:

- ist das Team offen und tolerant
- besteht das Team hauptsächlich aus jüngeren Mitarbeitenden

- haben die Mitarbeitenden aktiv bei der Integration der neuen Kollegen geholfen

Während der Eingliederung gab es keine größeren Schwierigkeiten, und beide Mitarbeiter erledigten ihre Arbeitsaufgaben sehr erfolgreich.

Arbeitsaufgaben

András und Ádám sind für Verwaltungsaufgaben zuständig.

Ihre Arbeit hat das operative Personal des Unternehmens erheblich entlastet.

Sie sind zuständig für:

- Verwaltungsdokumentation
- das Sortieren von Daten
- die Organisation von Geschäftsunterlagen
- andere strukturierte Bürotätigkeiten

Die Personalleiterin betont, dass beide ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Engagement gezeigt haben.

„Jeder möchte nützlich sein und zur Arbeit beitragen. Diese beiden Kollegen erfüllen diese Erwartungen vollständig.“

Integration in die Arbeitsgemeinschaft

Laut der Personalleiterin wurden András und Ádám schnell Teil des Teams.

Sie beschreibt sie als:

- fröhlich
- offen
- interessante Persönlichkeiten

und fügt scherzhaft hinzu, dass beide besonders gerne Süßigkeiten mögen.

Sie betont, dass sie:

- alle Aufgaben sorgfältig erledigen
- gut mit den Kollegen zusammenarbeiten
- sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre auswirken

Für die Mitarbeitenden von Airmax Cargo ist die Zusammenarbeit mit Menschen, die die Welt anders erleben, eine wertvolle Erfahrung und eine Lernchance.

Die Perspektive der Mentorin Mária Mentes



Das Unternehmen hatte in den vorherigen Jahren studentische Aushilfskräfte für Verwaltungsaufgaben eingestellt.

Nachdem eine Studentin ausschied, entstand der Bedarf an einer neuen Fachkraft, weshalb das Unternehmen die Organisation Aura kontaktierte.

Sie baten die Organisation, einen Kandidaten zu empfehlen, der:

- in einem ruhigen Büroumfeld arbeiten könnte
- gut mit Routineaufgaben zurechtkommt
- nicht durch dynamische Arbeitsabläufe überlastet würde

So lernten sie Ádám kennen.

Ádám's Entwicklung am Arbeitsplatz

Zu Beginn musste die Mentorin sehr detaillierte Verfahrensbeschreibungen vorbereiten.

Sie verfolgte regelmäßig seine Fortschritte und gab zusätzliche Erklärungen.

Nach wenigen Monaten hatte Ádám seine Aufgaben vollständig gemeistert.

Sie haben weiterhin wöchentliche Treffen, bei denen sie gemeinsam den Aktivitätsplan durchgehen, aber heute dienen diese hauptsächlich der Unterstützung der Arbeitsorganisation, da er die meisten Aufgaben selbstständig erledigen kann.

Die Einstellung von András

Nach der erfolgreichen Erfahrung mit Ádám entstand ein neuer Bedarf im Lager.

Das Unternehmen musste Dokumente und Gegenstände überprüfen und organisieren, die seit Jahren im Lager lagen.

Sie kontaktierten erneut Aura und stellten András ein.

Die Mentorin betont, dass sich András von Ádám unterscheidet.

Im Gegensatz zu ihm:

- benötigt er keine detailliert strukturierten Aufgaben
- versteht er schnell, was zu tun ist
- organisiert er seine Arbeit selbstständig

Nach der Zusammenarbeit mit ihm im Lager kam sie zu dem Schluss, dass beide sehr gut zu ihren jeweiligen Rollen passen:

- Ádám im Verwaltungsbüro
- András im Lagerumfeld

Die einzige Sorge der Mentorin war, dass sie nicht zu viel ohne Pause arbeiten würden, da beide große Hingabe für ihre Arbeit zeigen.

Information des Teams

Vor ihrer Ankunft schickte die Mentorin allen Mitarbeitenden eine E-Mail, in der sie erklärte, dass das Team zwei neue Kollegen bekommen würde, deren Verhaltensweise sich etwas vom Üblichen unterscheiden könnte.

Sie bat die Mitarbeitenden, etwaige Schwierigkeiten oder Fragen an sie selbst zu richten und nicht direkt an die neuen Kollegen.

Das Ergebnis war sehr positiv.

Es ging keine einzige Beschwerde ein.

Im Gegenteil, die Mitarbeitenden beschrieben András und Ádám als:

- fleißig
- hilfsbereit
- nützliche Teammitglieder

Ein Kollege sagte sogar, er hoffe, die Mentorin werde „eines Tages in den Himmel kommen“, weil sie so gute Mitarbeiter ins Unternehmen gebracht habe.

Die Erfahrung von András Szabó



Er begann Ende September zu arbeiten, indem er alte Dokumente im Lager sortierte.

Später erhielt er zusätzliche Aufgaben wie:

- das Vernichten von Dokumenten mit einem Aktenvernichter
- das Zusammenbauen von Transportkäfigen für Tiere

„Ich hatte jahrelang nicht gearbeitet und dachte, vielleicht taue ich zu nichts. Jetzt weiß ich, dass das nicht stimmt.“

Er fügt hinzu, dass er heute hat:

- eine stabile Arbeitsstelle
- neue Zukunftsperspektiven
- ein eigenes Einkommen

was seine Sicht auf die Zukunft erheblich verändert hat.

Die Erfahrung von Ádám Harstein



Er schätzt besonders die Bereitschaft der Kollegen, ihm zu helfen, wenn er zusätzliche Erklärungen benötigt.

Er berichtet, dass ihm die Anstellung eine wichtige Veränderung gebracht hat:

- eine feste tägliche Routine

- einen organisierten Tagesablauf
- ein größeres Gefühl von Sinnhaftigkeit

Obwohl er ein Geografiestudium abgeschlossen hat, ist er der Meinung, dass ihm die feste Anstellung Zufriedenheit und ein Gefühl persönlicher Erfüllung gibt.

Fazit

Das Beispiel von Airmax Cargo Budapest zeigt, dass eine erfolgreiche Integration autistischer Mitarbeitender von mehreren Schlüsselfaktoren abhängt:

1. Offenheit und Vorbereitung des Arbeitgebers.
2. Zusammenarbeit mit Fachorganisationen wie Aura.
3. Individualisierung der Arbeitsaufgaben.
4. Mentoring-Unterstützung während der Eingewöhnung.
5. Eine positive Organisationskultur.
6. Fokus auf die Fähigkeiten und das Potenzial der Mitarbeitenden.

Die Erfahrungen von András und Ádám bestätigen, dass angemessene Unterstützung die Selbstständigkeit, die Lebensqualität und den beruflichen Erfolg autistischer Menschen erheblich steigern kann.

VON DER SCHULE IN DEN BERUF – PETAR ČOP

Autor: Udruga STRUKA (Verein STRUKA)

Einleitung

In diesem Beispiel guter Praxis wird der Bildungsweg von Petar Čop, einem 18-jährigen jungen Mann aus dem Autismus-Spektrum, nachgezeichnet, sowie die Art und Weise, wie seine Familie ihm eine Arbeitsstelle verschafft hat.

Ziel ist es einerseits zu zeigen, wie man mit Hilfe der lokalen Gemeinschaft, Engagement, Aktivität und der Unterstützung von Familie und Bildungseinrichtungen einen Weg zur Beschäftigung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum finden kann. Andererseits soll darauf hingewiesen werden, dass bestimmte gesetzliche Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Menschen aus dem Autismus-Spektrum daran hindern, eine Anstellung zu finden und sich selbstständig zu machen.

Überblick über den Bildungsweg

Diagnose

Bei Petar wurde im Alter von 4½ Jahren Autismus diagnostiziert, als er begann, seine ersten Worte zu sprechen, und bereits den Kindergarten besuchte.

Kindergarten

Petar kam in den Kindergarten, bevor bei ihm Autismus diagnostiziert wurde. Er besuchte eine reguläre Kindergruppe. Die Erzieher und die Kinder nahmen ihn gut auf. Mit ihm wurde individuell gearbeitet. Die Aktivitäten, die er mit den anderen Kindern durchführte, basierten auf spielerischem Lernen, sozialen Spielen und der Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten. Die Eltern spielten in dieser Zeit eine wichtige Rolle, da sie neben der individuellen Arbeit mit Petar regelmäßig mit den Erziehern und der Assistentin sprachen und gemeinsame pädagogische Ziele festlegten.

Grundschule

In der Grundschule besuchte er den regulären Unterricht mit Schülern typischer Entwicklung. Der Übergang in die Grundschule erfolgte ohne besondere Vorbereitungsprogramme oder andere Anpassungen. Während der gesamten Grundschulzeit hatte er eine Schulassistentin im Unterricht. Von der 1. bis zur 6. Klasse hatte er eine Assistentin, ab der 7. Klasse einen Assistenten. Der Unterrichtsprozess wurde ihm im Vergleich zu den anderen Schülern angepasst und individualisiert, jedoch wurden dabei keine neuen Bildungstechnologien eingesetzt. Während der gesamten Schulzeit erhielt Petar Unterstützung von seinen Mitschülern und sozialisierte sich auf diese Weise. Im Team aus Eltern, Lehrkräften und Schulassistenten wurden regelmäßig Bewertungen der Ergebnisse des Bildungsprozesses durchgeführt, und die Lernpläne wurden entsprechend angepasst.

Berufsbildende Schule (Sekundarstufe)

Während der Corona-Pandemie pflanzte die Familie auf ihrem landwirtschaftlichen Familienbetrieb Haselsträucher (lat. *Corylus*) an und produzierte Gemüse. Petar

beteiligte sich aktiv an der Produktion und entschied, dass er sich an der Berufsschule für den Beruf des Gärtners einschreiben würde. Während seiner gesamten Berufsausbildung erhielt er Unterstützung von seinen Eltern, Lehrkräften und einer Schulassistentin. Es ist hervorzuheben, dass er von der 7. Klasse der Grundschule bis zum Abschluss der Berufsschule durchgehend dieselbe Schulassistentin hatte. Er besuchte eine reguläre Klasse mit Schülern typischer Entwicklung. Lehrkräfte und Mitschüler gaben ihm während der gesamten Schulzeit bedingungslose Unterstützung. Er schloss die Gärtnerausbildung mit ausgezeichnetem Erfolg ab.

Arbeit



Nach Abschluss der Berufsschule fand Petar eine Anstellung im Familienunternehmen. Die ganze Familie entschied sich nämlich, in Petar und seine Arbeit zu investieren. Petar ist Gärtner. Die grundlegende Frage war, ob er rechtzeitig auf die Lieferung fertiger Produkte reagieren könnte, da frisches Gemüse nach wenigen Tagen an Qualität verliert und schnell geerntet und verkauft werden muss. Die Einschätzung der Familie war, dass dies riskant sein könnte. Die Mutter erinnerte sich an die hausgemachte grüne Pasta (aus Spinat und Brennnesseln), die ihre Mutter und Großmutter zubereitet hatten, und so entstand die Idee, den Gartenbau mit der Herstellung von Pasta zu verbinden. Sie kauften mit eigenen Mitteln (über einen Kredit) eine Anlage zur Pastaherstellung. Die Herstellungstechnik erlernten sie von einem erfahrenen Fachmann, der ihnen sein Wissen ehrenamtlich vermittelte. Sie beantragten auch staatliche Beschäftigungsförderungen, die über die Kroatianische Arbeitsagentur vergeben werden, doch der Antrag wurde aus formalen Gründen abgelehnt, ohne zu berücksichtigen, dass sich diese Förderung gerade auf eine Person aus dem Autismus-Spektrum bezog. Trotz der aufgetretenen Probleme produziert Petar heute Pasta, die bereits mehrfach ausgezeichnet wurde.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Zunächst ist hervorzuheben, dass Petar vom Kindergarten bis zur Arbeit die ständige Unterstützung von Familie, Erziehern und Lehrkräften hatte und dass er auf diesem Weg nur drei Assistenzpersonen hatte: eine im Kindergartenalter, eine Assistentin in der 6. Klasse der Grundschule sowie einen Assistenten in der 7. und 8. Klasse und während der gesamten Berufsausbildung.

Zu berücksichtigen ist auch, dass er vom Kindergarten bis zum Ende seiner Schulzeit stets in Gruppen oder Klassen mit Kindern typischer Entwicklung war.

Mit einem individualisierten Ansatz beim Unterrichtsstoff durchlief Petar erfolgreich seinen Bildungsweg und erwarb formale Kompetenzen als Gärtner sowie informelle Kompetenzen in der Pastaherstellung.

Er wurde im Familienunternehmen angestellt, dank der Familie, die eigenständig und ohne fremde Hilfe die nötigen Ressourcen für die Pastaherstellung aufgebaut hat.

Was wir aus diesem Beispiel guter Praxis empfehlen können, ist Folgendes:

1. Von der Diagnose an und während der gesamten Schulzeit müssen Menschen aus dem Autismus-Spektrum eine konstante und bedingungslose Unterstützung erhalten. Das ist zunächst die Unterstützung der Familie, dann die Unterstützung des pädagogischen Personals vom Kindergarten bis zur Berufsschule sowie die Unterstützung von Schulkameraden und der lokalen Gemeinschaft.
2. Es ist außerordentlich wichtig, dass es auf diesem gesamten Weg möglichst wenige externe Assistenzpersonen gibt, das heißt Schulassistenten. Häufige Wechsel der Assistenzpersonen führen nämlich zu unnötigem Stress sowohl für die autistische Person als auch für die Assistenzperson selbst.
3. In der Republik Kroatien sollten, trotz einiger positiver Regelungen, vor allem die Kriterien für die Beschäftigung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum vereinfacht werden, insbesondere jene, die sich auf die Selbstständigkeit beziehen. Die starre Anwendung der Vorschriften hindert die meisten Menschen aus dem Autismus-Spektrum daran, ihr grundlegendes Recht zu verwirklichen — das Recht auf Arbeit.
4. Unternehmen, die sich im Einstellungsprozess dazu entscheiden, Menschen aus dem Autismus-Spektrum einzustellen, müssen sich anpassen. Der erste und vielleicht wirksamste Schritt wäre die Bestimmung eines Arbeitsassistenten. Das ist eine Person, die innerhalb des Unternehmens die Bedingungen für die Person aus dem Spektrum so anpasst, dass diese ihr volles Arbeitspotenzial entfalten kann. Der Arbeitsassistent sollte natürlich für die Arbeit mit Menschen aus dem Spektrum ausgebildet sein und könnte gleichzeitig mit mehreren Personen arbeiten, je nach deren Fähigkeiten und Funktionsniveau.

MASCHINENBAUSTUDENT – DOMAGOJ JURČIĆ

Autor: Udruga STRUKA



(Domagoj Jurčić)¹

Einleitung

Domagoj Jurčić ist ein zurückhaltender, kluger und gebildeter junger Mann, Student der Fakultät für Maschinenbau in Slavonski Brod, Kroatien, mit Asperger-Syndrom.

Sein Weg — nicht gerade leicht — von den Spielgruppen für Kleinkinder bis zur Universität, stets in regulären Bildungsprogrammen, ein Weg voller Hindernisse und Erfolge, ist das Thema dieses Beispiels guter Praxis. Eine relativ spät gestellte Autismusdiagnose, bürokratische Hindernisse, die Schwierigkeiten des Lehrpersonals in den höheren Klassen der Grundschule sowie die Unterstützung in der weiterführenden Schule und an der Universität sind die Elemente, die diesen Weg prägen. Der Vater ist sein Vorbild, und die Mutter ist die Person, die Unterstützung bietet und Probleme löst. Die Familie ist das Fundament der kontinuierlichen Beharrlichkeit bei der Problemlösung und Unterstützung.

Diagnose

Obwohl er seit früher Kindheit wegen Sprachproblemen einen Logopäden, einen Heilpädagogen und gelegentlich auch einen Psychologen aufsuchte, wurde bei ihm das Asperger-Syndrom erst in der 7. Klasse der Grundschule diagnostiziert. Die Diagnose wurde in der 3. Klasse der weiterführenden Schule an der Fakultät für Erziehungs- und Rehabilitationswissenschaften in Zagreb bestätigt.

Überblick über den Bildungsweg

Vorschulalter

Domagoj lebt auf einem ländlichen Anwesen, umgeben von schöner Natur und vielen Haustieren, die er besonders liebt. Mit 5 Jahren lernte er lesen und zeigte schon damals Interessen, die für Kinder dieses Alters nicht gerade typisch sind.

Er besuchte Spielgruppen für Kinder dieses Alters, die ihn ohne Probleme aufnahmen. Dort entstand seine erste kindliche Liebe. Um Kinder auf die schulischen

¹Veröffentlicht in Glas Berlina, 20. Oktober 2017

Pflichten vorzubereiten, beginnen Kinder in Kroatien einige Monate vor der Einschulung mit der sogenannten Vorschulerziehung. Auch diese Etappe absolvierte Domagoj ohne Probleme.

Grundschule

Die achtjährige Grundschule lässt sich in zwei Perioden unterteilen.

Die ersten vier Klassen in seinem eigenen Dorf und von der fünften bis zur achten Klasse im Nachbardorf.

Erste bis vierte Klasse:

In dieser Zeit hatte Domagoj keine größeren Probleme. Diese Periode ist geprägt von einer Freundschaft mit einem Gleichaltrigen aus der Nachbarschaft, vom gemeinsamen Spielen zu Hause bis zum gemeinsamen Schulbesuch. Er unterschied sich von den anderen Kindern durch seine Schwierigkeiten mit grundlegenden Elementen der sozialen Interaktion. Die Lehrerin bemerkte, dass er der Einzige war, der während der Pause im Klassenzimmer blieb. Nach Gesprächen mit der Familie erkannten sie, dass ihn die Dynamik der gemeinsamen Kinderspiele, der Lärm und das Anrempeln störten, was für diese Altersgruppe typisch ist. Er hatte auch Probleme mit Hausaufgaben, die er in den meisten Fällen erledigte, aber der Lehrerin nicht abgeben wollte. Das bestätigt auch sein grundlegendes Merkmal im Lernprozess, nämlich das aufmerksame Verfolgen des Unterrichts und die unmittelbare Aufnahme des Stoffes. Das gesprochene Wort und die Erklärungen der Lehrperson sind ein zentraler Bestandteil seiner Art, sich Wissen anzueignen. Jede andere Aktivität (Mitschreiben, Präsentationen, Abschreiben) störte seine Art zu lernen.

Fünfte bis achte Klasse:

Das ist der turbulenteste Teil von Domagojs Weg.

Er musste nun mit dem Schulbus zur Schule im Nachbardorf fahren. Er bekam neue Klassenkameraden, zusätzlich zu einigen, die bereits die ersten vier Jahre mit ihm in derselben Klasse waren.

Mit demselben Bus fuhr auch sein älterer Bruder. In dem Moment, als der Bruder auf die weiterführende Schule wechselt, treten in der siebten Klasse Probleme auf. Es kommt zu Mobbing, das nicht in der Schule, sondern zu Hause entdeckt wird. Bei der Lösung dieses Problems und der Suche nach den Verantwortlichen kamen einige Tatsachen ans Licht, durch die er den Unterschied zwischen „Freunden“ und wirklichen Freunden erkannte. Er lernte auch, wem man vertrauen kann, und dass die Familie der beste und sicherste Ort ist, um sich anzuvertrauen.

An der Lösung dieser Situation war auch ein Kinderpsychiater beteiligt, der bei ihm das Asperger-Syndrom diagnostizierte.

Schon damals sprach die Familie mit ihm über die Wahl der weiterführenden Schule. Da sich Domagoj für viele Dinge interessiert, hatte er wahrscheinlich schon zu diesem Zeitpunkt Berufe erkundet, die zu ihm passen könnten. Seine Wahl fiel auf IT-Techniker für Maschinenbau. Nach diesem Gespräch nahm er auch an einem Gespräch und einem Test zur Berufsorientierung teil, der zeigte, dass er sich an jeder beliebigen weiterführenden Schule einschreiben könnte. Seine Wahl blieb dieselbe.

Danach begann eine rechtzeitige und erfolgreiche Aktion zur Zusammenstellung der für seine Einschreibung notwendigen Unterlagen. Für seine Mutter gab es keine Hindernisse, die sie nicht überwinden konnte.

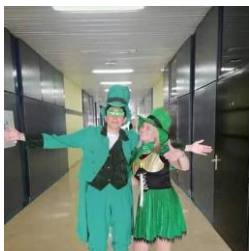
Berufsbildende weiterführende Schule – Technische Schule Slavonski Brod, Kroatien

Domagoj schrieb sich für den Beruf ein, den er wollte: IT-Techniker für Maschinenbau.

Vor Unterrichtsbeginn traf er sich auf eigenen Wunsch mit der Schulpsychologin und der Klassenlehrerin. Er besichtigte die Klassenräume und Werkstätten der Schule und lernte das Lehrprogramm kennen. Die Klassenlehrerin informierte den Lehrerrat über ihren neuen Schüler und machte ihn mit seinen Schwierigkeiten vertraut. Das führte zu einem inklusiven Ansatz der Lehrkräfte und angemessenen Anpassungen des Programms, damit er von Anfang an den Unterrichtsprozessen folgen konnte.

Bereits im ersten Jahr beantragte die Schule für ihn eine Schulassistentin, auf die er gemäß der vorgelegten Dokumentation Anspruch hatte. Die Unterstützung durch eine Assistentin hätte ihm die Teilnahme am Unterrichtsprozess erleichtert. Der bei der zuständigen nationalen Behörde eingereichte Antrag wurde durch ein unangemessenes und rechtlich unbegründetes bürokratisches Verfahren abgelehnt. Erst im dritten Jahr erhielt er das Recht auf eine Assistentin, die noch heute bei ihm ist. Das half ihm, sein Selbstvertrauen zu stärken und seine Kenntnisse zu erweitern.

Wenn man den Verlauf der weiterführenden Schule in wenigen Sätzen zusammenfassen möchte, kann man schreiben, dass Domagoj: zufrieden war mit der Unterstützung aus dem Umfeld, von den Mitschülern und besonders von den Lehrkräften; dass sein Selbstvertrauen und die Möglichkeit, sein Wissen zu erweitern, durch die Unterstützung der Assistentin deutlich gestärkt wurden; und dass er durch das Bestehen der Abiturprüfung unter angepassten Bedingungen die Möglichkeit erlangte, sich an der Universität einzuschreiben, was sein primäres Ziel war.



Für Domagoj wurden die Prüfungsbedingungen angepasst. Persönlich bevorzugt er mündliche Prüfungen. Bei schriftlichen Prüfungen hat er Probleme mit dem Zeitrahmen. Wenn ihm eine Zeit vorgegeben wird, bis zu der die Prüfung abgeschlossen sein muss, und er die Prüfung in einer Umgebung mit vielen

Mitschülern ablegt, verlagert sich sein Fokus auf die verbleibende Zeit, was ihn bei der Lösung der gestellten Aufgaben stört.

Domagoj und seine Familie sind mit der an der Universität erreichten Inklusion sehr zufrieden. Er entwickelt sich in seinem eigenen Tempo und steht kurz vor dem Abschluss seines Bachelorstudiums. Sein Wunsch ist es, sich mit Endoprothesen zu beschäftigen, das heißt mit der Gestaltung künstlicher Gelenke, die in der Medizin als Ersatz für beschädigte oder erkrankte Gelenke eingesetzt werden.

Bisher hat er alles erreicht, was er sich gewünscht hat.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Auch in diesem Beispiel lässt sich feststellen, dass aktive familiäre Unterstützung das wichtigste Element beim Aufwachsen und in der Bildung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum ist. Die Familie muss also all jene Aktivitäten ausgleichen, die notwendig sind, damit jede einzelne Person aus dem Spektrum ihre Rechte verwirklichen kann. Man sollte die bürokratischen Strukturen nicht anfehlen, sondern sich informieren, weiterbilden und schließlich das erwirken, was einem zusteht.

Was wir aus diesem Beispiel guter Praxis empfehlen können, ist Folgendes:

1. Unabhängig von der Diagnose muss die Familie ein zentraler Akteur und eine Stütze bei der Verwirklichung der Rechte aller Personen aus dem Autismus-Spektrum sein, unter Berücksichtigung der grundlegenden Menschenrechte (Recht auf Bildung und Recht auf Arbeit). Die Familie muss dabei aktiv und beharrlich sein.
2. Rechtzeitige Reaktionen und Aktivitäten in Übergangsphasen des Lebens helfen bei leichteren Anpassungen an neue Umstände. Zum Beispiel die Vorbereitung der notwendigen Unterlagen für den Übergang von einer niedrigeren zu einer höheren Bildungsstufe, Gespräche mit der Schul- oder Universitätsleitung mit dem Ziel, die Inklusion in Unterrichtsaktivitäten und den Aufenthalt der Person aus dem Autismus-Spektrum in diesem Umfeld zu gewährleisten.
3. Obwohl sich Menschen aus dem Spektrum je nach Schweregrad ihres Zustands in drei Stufen einteilen lassen, benötigt jede Person aus dem Spektrum Unterstützung. Das steht außer Frage. Die Unterstützung im Unterricht ist eine der bedeutendsten Formen der Unterstützung. Unabhängig von administrativen Hindernissen sollte auf Schulassistenzen im Unterricht bestanden werden.
4. Bei der Berufswahl sollte das Kind aus dem Spektrum unterstützt werden, wenn es sich unabhängig von den Umständen selbstständig für einen bestimmten Beruf entscheidet. Die Ergebnisse des Bildungsprozesses werden diese Unterstützung dann vollständig bestätigen.

Erfolg nicht trotz des Autismus, sondern gerade wegen des Autismus

Autor: Virsabi

Dieses Beispiel guter Praxis basiert auf einer Reihe von Artikeln über Peter Jensen, eine erfolgreiche Führungskraft im Finanzsektor, die erst in den letzten Jahren offen über ihre Autismusdiagnose und deren Einfluss auf sein berufliches und persönliches Leben gesprochen hat.

Seine Geschichte zeigt, dass Autismus kein Hindernis für Erfolg sein muss. Im Gegenteil, bestimmte autistische Merkmale können einen bedeutenden beruflichen Vorteil darstellen, wenn die Person über angemessene Unterstützung und Verständnis aus dem Umfeld verfügt.

Frühe Diagnose und Schulbildung

Peter betont, dass er das Glück hatte, seine Diagnose bereits in der Kindheit zu erhalten, und dass er von Anfang an die notwendige Unterstützung hatte.

Während seiner Schulzeit entwickelte er sich ohne größere Schwierigkeiten und schloss später ein Ingenieurstudium ab.

Aufgrund seiner sehr guten schulischen Leistungen glaubte er eine Zeit lang sogar, dass die Diagnose möglicherweise falsch gestellt worden war.

Als er jedoch seine erste Vollzeitstelle antrat, wurde deutlich, dass die mit Autismus verbundenen Herausforderungen nicht verschwunden waren.

Die ersten beruflichen Herausforderungen

Zu Beginn arbeitete er in einem Team von zwölf Personen.

Wie er selbst sagt, war das eine Anzahl von Menschen, die er noch überblicken und verfolgen konnte.

Er konnte:

- die Kollegen kennenlernen
- ihre gegenseitigen Beziehungen verstehen
- sich in der Kommunikation innerhalb eines kleineren Teams zurechtfinden

Die Situation wurde jedoch komplizierter, als er mit anderen Abteilungen zusammenarbeiten musste:

- Personalwesen
- Rechtsabteilung
- Öffentlichkeitsarbeit
- anderen Geschäftseinheiten

Ein so komplexes Netzwerk von Beziehungen stellte für ihn eine große Herausforderung dar.

Er betont besonders, dass ihm die Anpassung an Veränderungen nie natürlich gefallen ist.

Die Bedeutung eines unterstützenden Vorgesetzten

Als er bemerkte, dass ihn bestimmte berufliche Situationen mehr belasteten als seine Kollegen, entschied er sich, mit seinem Vorgesetzten zu sprechen.

Bevor er ihm erzählte, dass er Autismus hat, erkundigte er sich zunächst vorsichtig nach dessen Haltung gegenüber Menschen mit autismusbezogenen Merkmalen.

Nachdem er eine positive Einstellung feststellte, sprach er offen über seine Diagnose.

Das wurde zu einem der wichtigsten Wendepunkte seiner Karriere.

Gemeinsam mit dem Vorgesetzten begann er, nach Schulungen zu suchen, die ihm bei der täglichen Arbeit helfen könnten.

Schulung und Entwicklung sozialer Fähigkeiten

Peter erhielt die Möglichkeit, während der Arbeitszeit verschiedene Schulungen zu besuchen.

Besonders nützlich waren für ihn Programme im Zusammenhang mit:

- Zusammenarbeit
- Kommunikation
- Selbstwahrnehmung
- zwischenmenschlichen Beziehungen

Eine der wichtigsten Erkenntnisse, die er durch diese Schulungen gewann, war:

„Als Kind bringt man einem bei, andere so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte. Später habe ich verstanden, dass das bei mir nicht funktioniert. Ich muss andere so behandeln, wie sie untereinander kommunizieren, und ihnen dann erklären, wie ich behandelt werden möchte.“

Diese Erkenntnis ermöglichte ihm ein besseres Verständnis der kommunikativen Unterschiede zwischen sich selbst und anderen Menschen.

Verständnis der eigenen Denkweise

Durch die Schulungen lernte er verschiedene Modelle kennen, die Denk- und soziale Funktionsweisen beschreiben.

Das ermöglichte es ihm, seinen Kollegen klarer zu erklären:

- wie er denkt
- wie er Informationen verarbeitet
- warum er in bestimmten Situationen anders reagiert

Je besser er sich selbst verstand und je besser ihn das Umfeld verstand, desto stärker begann sein beruflicher Erfolg zu wachsen.

Erfolg dank des Autismus

Peter betont, dass sein Erfolg nicht trotz des Autismus kam, sondern gerade wegen bestimmter mit Autismus verbundener Eigenschaften.

Darunter hebt er besonders hervor:

- einen außergewöhnlichen Blick fürs Detail

- analytisches Denken
- die Fähigkeit, Muster zu erkennen
- ein tiefes Verständnis seines Fachgebiets

Er bemerkte oft Dinge, die andere übersahen, oder betrachtete sie aus einer völlig neuen Perspektive.

Diese Fähigkeiten wurden zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil in seiner Arbeit.

Neue Herausforderungen in einer Führungsposition

Später wurde er in eine Führungsposition befördert.

Die neue Rolle brachte völlig andere Herausforderungen mit sich.

Die größten Schwierigkeiten hingen zusammen mit:

- der Führung von Menschen
- dem Zeigen von Emotionen
- dem Verstehen unausgesprochener Botschaften

Peter betont, dass autistische Menschen nicht gefühllos sind.

Das Problem liegt oft darin, dass es ihnen schwerer fällt, Folgendes zu erkennen:

- Gesichtsausdrücke
- den Tonfall
- verborgene Botschaften in der Kommunikation

Mit anderen Worten, es ist schwierig, „zwischen den Zeilen zu lesen“.

Deshalb wirkte er manchmal sehr direkt oder streng, obwohl das nicht seine Absicht war.

Unterstützung durch Kollegen

Einige enge Kollegen spielten eine besonders wichtige Rolle.

Sie sprachen offen mit ihm, wenn er in bestimmten Situationen anders hätte handeln können.

Sie scheuten sich nicht, ihm offen zu erklären:

- wie andere sein Verhalten gedeutet hatten
- welche sozialen Signale er übersehen hatte
- wie er seine Kommunikation verbessern könnte

Mit der Zeit lernte er, bestimmte Zeichen zu erkennen, wie:

- Gesichtsausdrücke
- Körperhaltung
- nonverbale Reaktionen

Dennoch gibt er zu, dass ihm das Beobachten solcher sozialer Signale sehr viel Energie abverlangt.

Die eigenen Grenzen akzeptieren

Eine der wichtigsten Lektionen, die er lernte, war zu akzeptieren, dass er nicht in allem hervorragend sein muss.

Er lernte, Aufgaben, die ihm zu viel Energie abverlangten, an Personen zu delegieren, die von Natur aus besser darin waren.

Das betrachtet er nicht als Misserfolg, sondern als effiziente Nutzung der eigenen Ressourcen.

Mit der Zeit entwickelte er ein gesundes Verhältnis zu seinen eigenen Stärken und Grenzen.

Klare Kommunikation als Grundlage der Zusammenarbeit

Peter entwickelte die Gewohnheit, mit jedem neuen Mitarbeiter von Anfang an über gegenseitige Erwartungen zu sprechen.

Das Ziel solcher Gespräche ist:

- ein besseres gegenseitiges Verständnis
- die Abstimmung der Kommunikation
- die Vorbeugung von Missverständnissen

Er berichtet, dass er dasselbe tat, als er einen neuen Vorgesetzten bekam, indem er ein zweistündiges Treffen ausschließlich dafür reservierte, sich gegenseitig kennenzulernen und die Art der Zusammenarbeit zu vereinbaren.

Persönlicher und beruflicher Erfolg

Heute beschreibt Peter sein Leben als sehr erfüllt.

Er ist der Ansicht, dass dies daran liegt, dass er sich selbst akzeptiert und gelernt hat, sein Leben so zu gestalten, dass es seinen Bedürfnissen entspricht.

„Die Gesellschaft hat viele Erwartungen daran, wie sich Menschen verhalten sollten. Man sollte viele Freunde haben, ein reges soziales Leben führen und an allen Veranstaltungen teilnehmen. Ich habe gelernt, dass es in Ordnung ist, Nein zu sagen. Es ist völlig in Ordnung, die Weihnachtsfeier ausfallen zu lassen. Die Leute akzeptieren das, und mir geht es besser damit.“

Er berichtet außerdem, dass ihm die metakognitive Therapie geholfen hat, Strategien zur Bewältigung von Sorgen und intensiven Gedanken zu entwickeln.

Deshalb fühlt er sich heute:

- ruhiger
- sicherer
- widerstandsfähiger gegenüber Stress

Fazit

Die Geschichte von Peter Jensen zeigt, dass Autismus ein bedeutendes berufliches Potenzial darstellen kann, wenn die Person Folgendes hat:

- ein unterstützendes Umfeld
- die Möglichkeit, eigene Stärken zu entwickeln
- offene Kommunikation
- die Gelegenheit, soziale und organisatorische Fähigkeiten zu erlernen

Sein Beispiel bestätigt, dass der Erfolg autistischer Menschen nicht notwendigerweise aus der Überwindung des Autismus resultiert, sondern oft gerade aus den Fähigkeiten, die mit ihm verbunden sind.

Ein erfolgreiches Inklusionsprogramm bei Novo Nordisk

Autor: Virsabi

Novo Nordisk ist eines der größten Pharmaunternehmen Dänemarks und einer der weltweit führenden Hersteller von Arzneimitteln. Das Unternehmen produziert mehr als 50 % des weltweiten Insulins und beschäftigt eine große Anzahl von Fachkräften unterschiedlicher Bereiche, vom Laborpersonal bis zu Produktionsmitarbeitern.

Seit 2013 arbeitet Novo Nordisk eng mit der dänischen Organisation Specialisterne zusammen, um ein Beschäftigungsprogramm zu entwickeln, das an Menschen aus dem Autismus-Spektrum angepasst ist.

Die Organisation Specialisterne

Specialisterne wurde 2004 mit dem Ziel gegründet, autistischen Menschen zu helfen, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten.

Ihre Mission lautet:

„Wir kämpfen für einen Arbeitsmarkt, auf dem das Potenzial eines Menschen mehr zählt als seine Herausforderungen.“

Im Laufe von mehr als zwanzig Jahren Tätigkeit hat die Organisation entwickelt:

- Schulungen
- Beratung
- Mentoring-Unterstützung
- Programme zur beruflichen Entwicklung

Heute ist sie über ein Partnernetzwerk an 35 Standorten in 13 Ländern tätig.

Obwohl die Organisation selbst ein Beispiel guter Praxis ist, sticht besonders das gemeinsame Programm hervor, das sie mit Novo Nordisk unter dem Namen entwickelt hat:

Project Opportunity

Warum wurde Project Opportunity ins Leben gerufen?

In einem Interview für Novo Nordisk erklärt eine der Vizepräsidentinnen des Unternehmens, Liselotte Hyveled, die Gründe für die Einführung des Programms:

„Bei Novo Nordisk sind wir sehr gut darin, Prozesse zu beobachten und strategisch zu planen. Aber wir brauchen Menschen, die die Dinge aus anderen Blickwinkeln sehen. Menschen mit Autismus verfolgen Prozesse nicht nur hervorragend, sondern bemerken auch häufig, wenn etwas unnötig kompliziert oder unklar ist. Sie stellen ein Talentpotenzial dar, das wir oft übersehen.“

Sie fügt hinzu, dass autistische Mitarbeitende einen Mehrwert bringen, den das Unternehmen anderweitig nicht erhalten könnte.

Sie hebt besonders ihre Eigenschaften hervor:

- Liebe zum Detail
- die Fähigkeit, Muster zu erkennen
- Präzision
- Systematik

Der Nutzen für das Unternehmen

Liselotte Hyveled betont, dass das Programm nicht nur sozial verantwortlich, sondern auch wirtschaftlich gerechtfertigt ist.

„Nach dem zweijährigen Programm arbeiten die Personen, die bei uns bleiben, in der Regel nicht in Vollzeit. Wenn sie jedoch arbeiten, sind sie außerordentlich effizient. Wir erhalten einen großen Mehrwert für die investierten Mittel.“

Diese Aussage zeigt, dass die Einbindung autistischer Menschen nicht nur eine Frage der Inklusion, sondern auch ein geschäftlicher Vorteil ist.

Warum ist das Programm erfolgreich?

Der Schlüssel zum Erfolg des Programms liegt darin, dass beide Seiten davon profitieren:

Für die Mitarbeitenden

- die Möglichkeit einer stabilen Beschäftigung
- eine klare Arbeitsstruktur
- Mentoring-Unterstützung
- berufliche Entwicklung

Für den Arbeitgeber

- Zugang zu Talenten, die oft unentdeckt bleiben
- gesteigerte Arbeitsqualität
- eine innovative Perspektive
- größere organisatorische Vielfalt

Standardarbeitsanweisungen (SOP)

Eines der wichtigsten Elemente des Programms sind detailliert ausgearbeitete Standardarbeitsanweisungen, die sogenannten SOPs (Standard Operating Procedures).

Das sind sehr präzise schriftliche Verfahren, die den Mitarbeitenden Schritt für Schritt erklären, wie eine bestimmte Aufgabe auszuführen ist.

Einer der Teilnehmenden am Programm beschreibt ein SOP als:

„Ein Handbuch, das erklärt, wie etwas gemacht werden soll.“

Die Besonderheit der SOP-Dokumentation in diesem Programm besteht darin, dass sie auch Details enthält, die neurotypische Mitarbeitende oft für selbstverständlich halten.

Mit anderen Worten, nichts wird der Annahme überlassen.

Ein solcher Ansatz erhöht:

- die Klarheit der Erwartungen
- die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden
- das Sicherheitsgefühl

Die Rolle der Autismus-Fachleute

Novo Nordisk zieht regelmäßig Autismus-Fachleute hinzu.

Ihre Rolle umfasst:

- Unterstützung bei der Kandidatenauswahl
- Mentoring für Mitarbeitende
- Unterstützung von Führungskräften und Teams
- Schulung des Personals

Diese zentrale Rolle übernimmt gerade die Organisation Specialisterne.

Während Novo Nordisk Experte in der Pharmaindustrie ist, bringt Specialisterne Fachwissen im Bereich Autismus ein.

Gemeinsam entwickeln sie:

- Schulungsmaterialien
- Arbeitsabläufe
- Unterstützungssysteme

Die Bedeutung eines unabhängigen Mentors

Einer der besonderen Werte des Programms ist die Tatsache, dass der Mentor kein Mitarbeiter des Unternehmens ist.

Das ermöglicht es den Mitarbeitenden, offen zu sprechen über:

- Probleme bei der Arbeit
- Herausforderungen zu Hause
- zwischenmenschliche Beziehungen
- persönliche Sorgen

ohne Angst, einen schlechten Eindruck beim Arbeitgeber zu hinterlassen.

Der Mentor wird so zu:

- einem Berater
- einer Vertrauensperson
- einem Vermittler zwischen dem Mitarbeitenden und dem Arbeitsumfeld

Die Wirkung des Programms auf die Teilnehmenden

Alvins Erfahrung

Einer der Teilnehmenden des Programms, Alvin, beschreibt, wie ihm die Anstellung nicht nur bei der Arbeit, sondern auch im Privatleben geholfen hat.

„Nachdem ich angefangen habe, bei Novo Nordisk zu arbeiten, bin ich auch in meinem Privatleben viel organisierter geworden. Die Erfahrung, die ich bei der Arbeit gesammelt habe, hat mir sehr geholfen, als ich von zu Hause auszog.“

Die Struktur und die Routinen, die er sich bei der Arbeit angeeignet hat, übertrug er auf sein Alltagsleben.

Das gab ihm mehr Selbstständigkeit.

Sinn und Zugehörigkeit finden

Ein anderer Teilnehmer des Programms berichtet:

„Es bedeutet mir unglaublich viel, meine Talente und Qualifikationen voll nutzen zu können und dass jemand schätzt, was ich tue. Project Opportunity hat auf gewisse Weise mein Leben gerettet.“

Vor seiner Anstellung kämpfte er mit:

- Angst
- Depression
- Unsicherheit

Nach seiner Aufnahme in das Programm verbesserten sich sein Sinngefühl und seine Lebensqualität erheblich.

„Diese Arbeit hat mir geholfen, mein Leben in die richtige Richtung zu lenken.“

Fazit

Das Programm Project Opportunity ist eines der erfolgreichsten Beispiele für die Beschäftigung autistischer Menschen in Europa.

Sein Erfolg basiert auf mehreren Schlüsselementen:

1. Das Erkennen von Potenzial statt der Fokussierung auf Schwierigkeiten.
2. Detailliert strukturierte Arbeitsaufgaben.
3. Schriftliche und klare Arbeitsabläufe (SOP).
4. Fachliche Mentoring-Unterstützung.
5. Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Autismus-Fachleuten.
6. Eine Organisationskultur, die Vielfalt schätzt.
7. Anpassungen, die den Erfolg steigern, ohne die fachlichen Standards zu senken.

Dieses Beispiel zeigt, dass autistische Menschen äußerst wertvolle Mitarbeitende sein können, wenn ihnen klare Erwartungen, angemessene Unterstützung und die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu zeigen, geboten werden.





metautism.eu

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Co-funded by
the European Union



AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU