



**autismus** Karlsruhe e.V.

Regionalverband zur Förderung von Menschen mit Autismus

# Arbeiten in der Welt der Neurotypischen

von

**Simone Morales Sabournin, Andrea Bröker und Sabine Klemm**



**in Zusammenarbeit  
mit dem IFD Karlsruhe**



**Fachtag Autismus und Arbeit am 14.07.2014**

# Inhalt unseres Workshops

Seit November 2010 ist Andrea Bröker als Sekretärin im Regionalverband Autismus Karlsruhe e.V. beschäftigt.

Wir wollen den Weg aufzeigen, der zu diesem Arbeitsverhältnis führte von Seiten:

- der Arbeitnehmerin
- der Vorgesetzten
- des Arbeitgebers

# Inhalt unseres Workshops

Dabei möchten wir darstellen:

- wie der Zustand für Frau Bröker vor dem Beschäftigungsverhältnis war
- welche Hilfen in ihrem Sinne effektiv waren
- wer ihr Unterstützung leistete



... und was aus ihrer Sicht heute dazu führt, dass sie mit Autismus leben und arbeiten kann.

# Wer wir sind

- **Andrea Bröker**  
Arbeitnehmerin
- **Autismus Karlsruhe e.V.**  
Arbeitgeber mit **Sabine Klemm**, Vorsitzende
- **Simone Morales Sabournin**  
Vorgesetzte und Leiterin der Beratungsstelle
- **Martina Petry**  
Mitarbeiterin des IFD

# Inhaltsangabe

- Lebenslauf von Frau Bröker
- Vorstellung der Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses
- Soziale Fähigkeiten nach Social Skills Assessment von Susan Boswell aus Sicht von
  - Frau Bröker und
  - Frau Klemm
- Besonderheiten der Wahrnehmung nach Childhood Autism Rating Scale (CARS) von Western Psychological Services 1988 aus Sicht von
  - Frau Bröker und
  - Frau Klemm
- Hilfen, die daraus abgeleitet wurden

# Autismus Karlsruhe e.V. – Arbeitgeber

- Der Regionalverband Autismus Karlsruhe e.V. ist ein eingetragener Verein, dessen Gemeinnützigkeit anerkannt ist.
- Seit 1999 setzt sich unsere Selbsthilfeorganisation für die Interessen autistischer Kinder, Jugendlicher, Erwachsener und ihrer Familien ein.
- Seit November 2010 unterhält der Regionalverband Autismus Karlsruhe e.V. eine Beratungsstelle, die durch eine Anschubfinanzierung der Auerbachstiftung ermöglicht wurde.
- Weiterfinanzierung der Beratungsstelle durch Stadt und Land Karlsruhe.
- Die Beratungsstelle ist durch eine Sozialpädagogin (50%) als Leiterin und eine kaufmännische Angestellte im Sekretariat (90%) besetzt.
- Die Beratungsstelle bietet unabhängige Beratung für Menschen mit Autismus und deren Angehörige sowie Fachpersonen.

# Vertragliche Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses

- Tätigkeit und Aufgabengebiet: Mitarbeiterin im kaufmännischen Bereich.
- Wöchentliche Arbeitszeit: 35 Stunden/Woche
- Vergütung: in Anlehnung an TV-L
- Urlaub: 30 Tage + 5 Urlaubstage wegen Schwerbehinderung pro Jahr
- Seit Dezember 2011 handelt es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

# Zur Anstellung

- Im 1. Jahr des Arbeitsverhältnisses erhielten wir eine finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers durch die Arbeitsagentur (50%)
- Im September 2011 beantragte Frau Bröker die wesentliche Behinderung beim Landratsamt. Sie wurde hierbei vom Integrationsfachdienst (IFD) und Frau Gölz-Reuschenbach (damalige Leiterin der Beratungsstelle) begleitet und unterstützt.
- Danach Beantragung des Budgets für Arbeit und damit eine langfristige Sicherung der finanziellen Unterstützung des Arbeitgebers.
- Regelmäßige Betreuung durch den IFD/Frau Petry



# Fähigkeitsbereiche

- Soziale Fähigkeiten aus Social Skills Assessment von Susan Boswell\* aus Sicht von
  - Frau Bröker und
  - Frau Klemm
- Besonderheiten der Wahrnehmung nach Childhood Autism Rating Scale (CARS) von Western Psychological Services 1988 aus Sicht von
  - Frau Bröker und
  - Frau Klemm

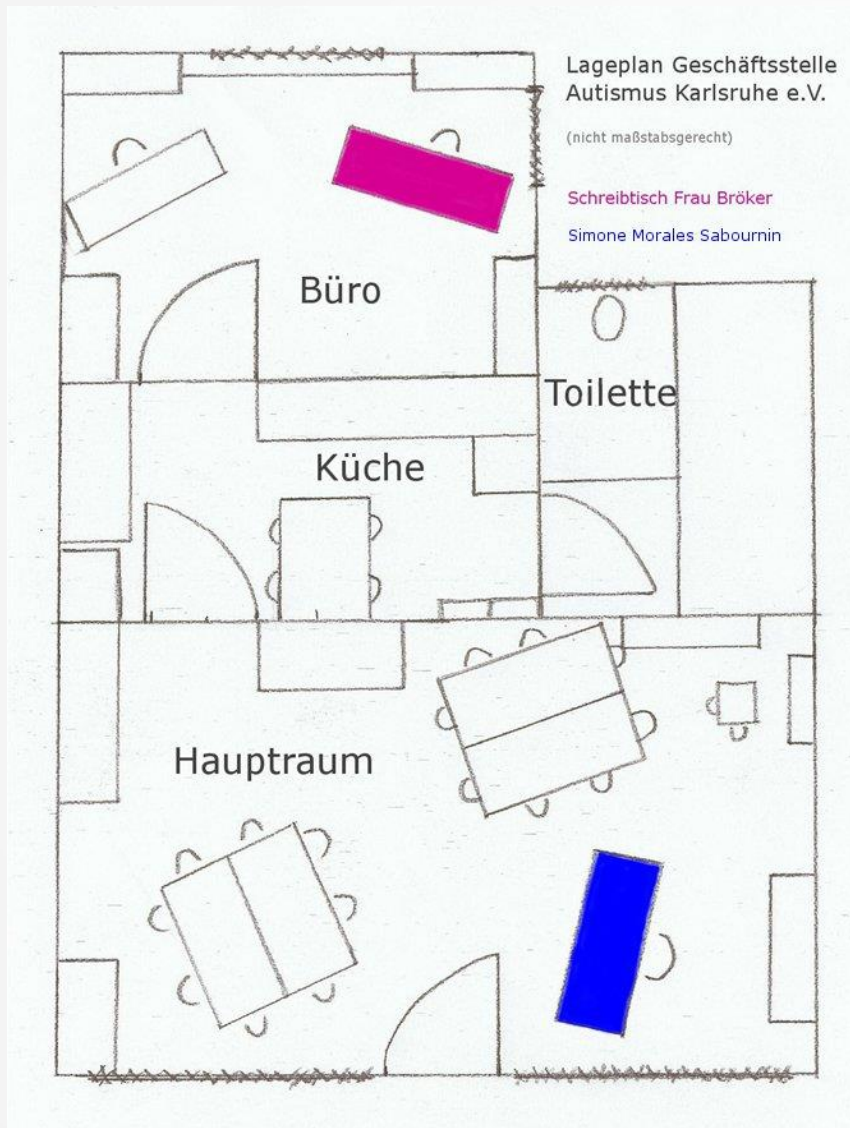
\*aus „SOKO Autismus“ von Anne Häußler/Christa Happel/Antje Tuckermann/Mareike Altgassen/Katja Adl-Amini (2003, 2. Aufl., Borgmann-Media, ISBN-13: 9783808005255)



# Hilfsmittel und Maßnahmen am Arbeitsplatz, die sich daraus ableiten:

- räumliche Strukturierung
  - Arbeitsplatz im ruhigen Büro
  - fester, eigener Arbeitsplatz
  - Pause nicht am Schreibtisch

# Hilfsmittel und Maßnahmen am Arbeitsplatz, die sich daraus ableiten:



# Hilfsmittel und Maßnahmen am Arbeitsplatz, die sich daraus ableiten:

- zeitliche Strukturierung
  - feste Arbeitszeiten
  - feste Pausenzeiten
  - angepasste Urlaubszeiten
  - wenig Überstunden
  - Ausgleichszeiten für Überstunden zur Regeneration
  - Erstellung von Checklisten für Veranstaltungsvorbereitung
  - Absprache und Festsetzung von Arbeitsstrukturen (z. B. die Vorgehensweise bei Terminabsagen der Gruppenanleiter im Verein)

# Hilfsmittel und Maßnahmen am Arbeitsplatz, die sich daraus ableiten:

- Soziale und kommunikative Hilfestellung
  - Erinnerung, Pause zu machen, wenn dies vergessen wird
  - Darauf achten, ob Hilfe benötigt wird
  - Mitarbeiter über anstehende Veränderungen (räumlich, zeitlich und personell) rechtzeitig informieren
  - Hilfestellung bei sozialen Interaktionen (bei fehlendem Blickkontakt und Unverständnis von Gestik und Mimik)
  - Intervention bei veränderter Emotion

# Hilfsmittel und Maßnahmen am Arbeitsplatz, die sich daraus ableiten:

Voraussetzungen für die gute Zusammenarbeit mit einem Autisten:

- Wertschätzung des Menschen
- Akzeptanz von unterschiedlichen Lösungswegen bei gleichem Ergebnis
- Eigenes Handeln reflektieren und den Anforderungen anpassen
- klare Absprachen über Weisungsbefugnis
- klare eindeutige, Anweisungen
- Tenor sollte sein: Pluralität bereichert das Leben

# Aus Sicht der Arbeitnehmerin

Voraussetzungen für eine gute Arbeitsstelle sind:

- Ruhiger Arbeitsplatz: nicht zu viele ablenkende Reize
- Regelmäßigkeit: geregelte Arbeitszeiten und Abläufe
- Rückzugsmöglichkeit in der Mittagspause
  
- Höflicher, respektvoller und fairer Umgangston
- Toleranz bei Vorgesetzten und Kollegen: Verständnis für autistische Verhaltensweisen und Ausdrucksweisen
- Klare und eindeutige Anweisungen, keine Zweideutigkeiten
  
- Möglichkeit der Nachfrage, wenn etwas nicht verstanden wurde
- Gelegenheit, Unstimmigkeiten/Missverständnisse im Gespräch zu klären
- Zeit und Geduld, sich in neue Aufgabenstellungen einzufinden

# Aus Sicht der Arbeitnehmerin

Voraussetzungen für eine gute Arbeitsstelle sind:

- Möglichkeit, sich einen Plan für die Arbeit machen zu können und diesen entsprechend abuarbeiten
- Rückmeldung des Vorgesetzten, um sicher zu sein, dass die Arbeit richtig und gut gemacht wird bzw. diese optimiert werden kann
- Wertschätzung meiner Person und Arbeit auch wenn ich nicht 100% Leistung erbringen kann

Aber auch:

- Transparenter Umgang mit den Auswirkungen der Behinderung Autismus
- Bereitschaft zur Reflexion



# Aus Sicht der Arbeitnehmerin

Dies wird an meinem Arbeitsplatz bei Autismus Karlsruhe e.V. **optimal umgesetzt** und ich mache meine Arbeit sehr gerne.



Ich wünsche mir, dass auch andere Arbeitgeber solche autistenfreundliche Arbeitsplätze anbieten, denn trotz der Defizite können Autisten eine große Bereicherung darstellen, so dass bei einem solchen Arbeitsverhältnis **alle profitieren**.

# Warum überhaupt einen Autisten beschäftigen?

- Zuverlässigkeit
- Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber
- Genauigkeit
- Begeisterungsfähigkeit für die Arbeit
- Neue Sicht auf die Welt und die Dinge
- Vermittlung von Wissen über Autismus
- Ordnungsliebe
- Beachtung von wichtigen Details
- Geduld bei Routinearbeiten
- Mitdenken bei der Arbeit
- Spaß

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

