

HOST

TrainerInnenhandbuch

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Projektnummer: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Autors wider. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Verwenden des HOST TrainerInnenhandbuchs

Der HOST-TrainerInnenleitfaden wurde speziell dafür entwickelt, die Bereitstellung des im Rahmen des HOST-Projekts entwickelten Berufsbildungslehrplans zu unterstützen und zu optimieren. Der Lehrplan umfasst einen zweitägigen Kurs mit insgesamt 18 Stunden Schulung.

Folie 1: Einführung



HOST

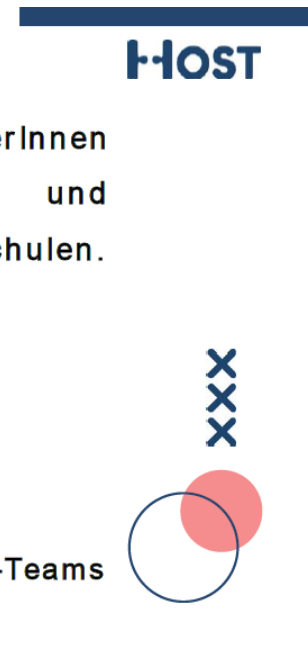

Das Spektrum der Gastfreundschaft

Projektnummer: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365



Stellen Sie sich und das Projekt vor. Lernen Sie die Lernenden und ihre Erwartungen an den Kurs kennen.

Folie 2: Über das Projekt/den Kurs




HOST

Ziel des HOST-Projekts ist es, HotelmanagerInnen und HR-ExpertInnen in der Führung und Entwicklung von Personal mit Autismus zu schulen.

Projektergebnisse:

- Ein umfassender Trainingskurs
- Eine Methodologie zur Bereitstellung von Berufsbildung
- Ein Brettspiel für neurodiverse Hospitality-Teams



Erläutern Sie die Lernziele und Zwecke des Projekts und des Kurses.

Ziele des Kurses:

- Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung von Personalabteilungen und Führungskräften im Gastgewerbe bei, die dadurch besser in der Lage sind, Mitarbeitende mit Autismus in ihre Organisationen aufzunehmen;
- Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz und der Erhaltungsrate von Arbeitsplätzen für Gastgewerbepersonals mit Autismus;
- Beitrag zur Beseitigung von Ausgrenzung von Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz;
- Stärkung der Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitenden mit Autismus im Hotel- und Gaststättengewerbe;
- Beitrag zum nachhaltigen Wachstum der europäischen Hotellerie, indem Produktivität und Beschäftigungsquote von Menschen mit Autismus gesteigert werden.

Folie 3: Über Modul 1

Modul 1 zielt darauf ab, die Lernenden über Autismus, seine Auswirkungen auf das Personal und die Verantwortung der Arbeitgebenden bei der Schaffung eines integrativen und unterstützenden Arbeitsumfelds zu informieren.

Lernerfolge:

- Erlangen eines umfassendes Verständnis von Autismus
- Erkennen und schätzen der Vorteile und Stärken, die Mitarbeitende mit Autismus an den Arbeitsplatz bringen
- Entwickeln von Fähigkeiten zur Umsetzung und Verbesserung integrativer Arbeitsplatzrichtlinien



Stellen Sie Modul 1 vor.

Ziele des Moduls:

- Informieren Sie die Lernenden über Autismus;
- Helfen Sie dabei, die typischen Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Autismus zu ermitteln.
- Fördern Sie Verständnis und wirksame Unterstützung bei KollegInnen und MitarbeiterInnen;
- Klären Sie alle rechtlichen und sozialen Verantwortlichkeiten der Arbeitgebenden bei der Unterbringung von Personal mit Autismus;
- Helfen Sie Organisationen dabei, zu lernen, wie sie Richtlinien zur sozialen Verantwortung

anpassen und integrieren können, die auf die Schaffung eines integrativeren Arbeitsumfelds für Mitarbeitende mit Autismus abzielen.

Das Modul untersucht die typischen Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Autismus und betont die Bedeutung von Empathie, Unterstützung und effektiver Kommunikation. Es erörtert auch die rechtlichen und sozialen Pflichten von Arbeitgebende bei der Einbeziehung von Mitarbeitenden mit Autismus und bietet praktische Empfehlungen zur Integration dieser Überlegungen in die Politik der sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Lernergebnisse: Erlangen Sie ein umfassendes Verständnis zum Thema Autismus am Arbeitsplatz.

Folie 4: Modulinhalte

Inhalt:

- Was ist Autismus
- Autismus verstehen
- Mythen und Missverständnisse
- Herausforderungen am Arbeitsplatz
- Angemessene Unterkünfte
- Ein integrativer Arbeitsplatz
- Politik der sozialen Verantwortung



Co-funded by
the European Union

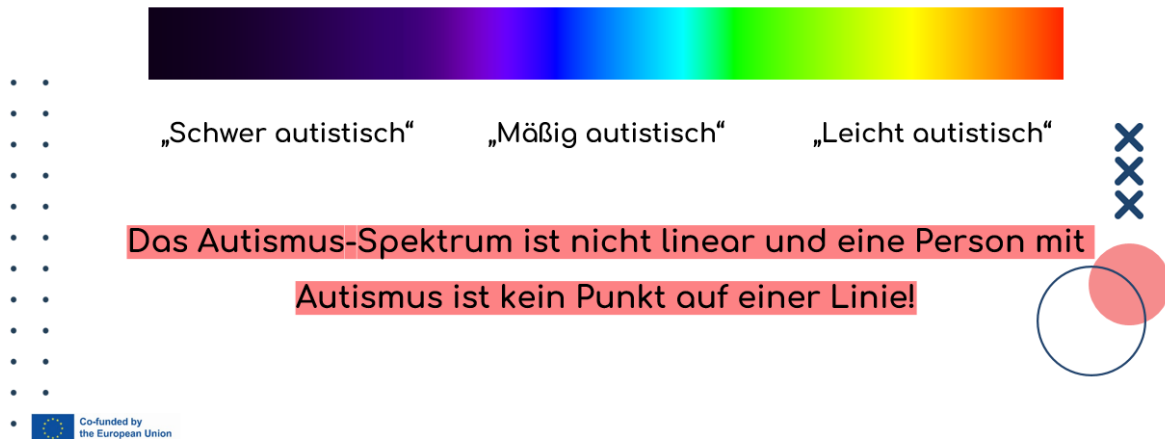


Skizzieren Sie die Inhalte des Moduls.

Dieses Modul behandelt:

- Was ist Autismus und mehr zum Verständnis von Autismus;
- Häufige Mythen und Missverständnisse in Bezug auf Autismus;
- Herausforderungen, denen autistische Menschen am Arbeitsplatz begegnen;
- Rechtliche und soziale Pflichten der Arbeitgebenden: angemessene Vorkehrungen, Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz;
- Vorteile eines integrativen Arbeitsplatzes;
- Politik der sozialen Verantwortung.

Wie Menschen das Autismus-Spektrum wahrnehmen

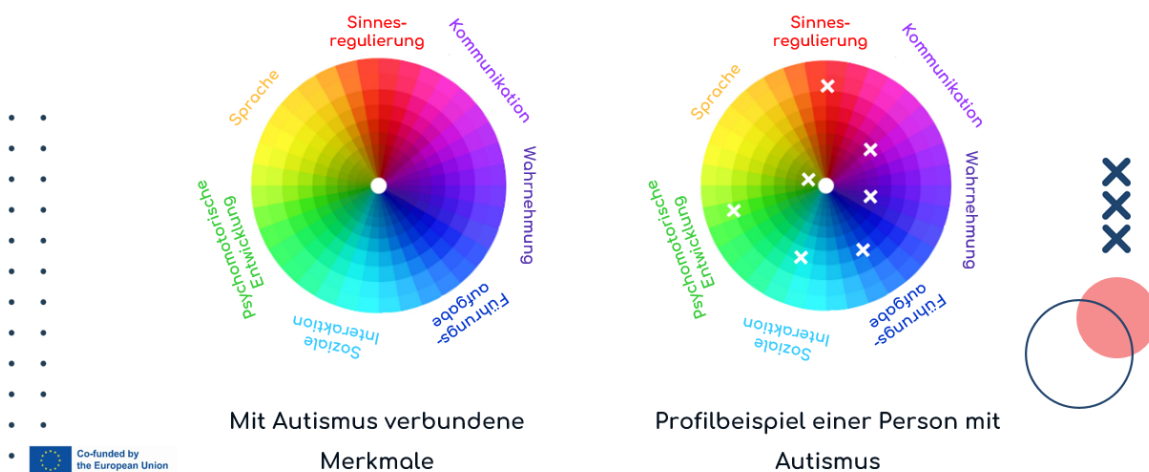


Erklären Sie, dass das Autismus-Spektrum nicht linear ist.

Ein weit verbreiteter Mythos rund um Autismus ist, dass es verschiedene Formen von „schwer autistisch“ bis „leicht autistisch“ gibt.

Folie 7: Wie das Autismus-Spektrum tatsächlich aussieht

Wie das Autismus-Spektrum tatsächlich aussieht



Erklären Sie, wie das Autismus-Spektrum aussieht. Das Autismus-Spektrum besteht aus einer Vielzahl unterschiedlicher Merkmale, die sich bei jeder betroffenen Person anders manifestieren.

Geben Sie die verschiedenen Merkmale an, die häufig mit Autismus in Verbindung gebracht werden.

- Unterschiede im Sozialverständnis und Sozialverhalten,
- Kommunikationsunterschiede, die ein völliges Fehlen der gesprochenen Sprache sowie atypische Sprachmuster und Unterschiede in der nonverbalen Kommunikation umfassen können,
- Repetitive Verhaltensweisen, die sich in wiederholten Körperbewegungen äußern können, sowie eine enge Fokussierung auf ein oder mehrere spezielle Interessen und ein begrenztes Aktivitätsspektrum,
- Inflexibilität und ein Bedürfnis nach Kontrolle und Vorhersehbarkeit,
- Unterschiede in der sensorischen Verarbeitung,
- Exekutive Dysfunktion,
- Unterschiede in der Informationsverarbeitung, Aufmerksamkeit und Konzentration,
- Schwierigkeiten beim abstrakten Denken,
- Ein „stacheliges“ kognitives Profil mit einer ungewöhnlichen Diskrepanz zwischen Stärken und Schwächen,
- Abnorme Motorik, Haltung und Gang,
- Alexithymie,
- Beeinträchtigung der Propriozeption und Interozeption,
- „Meltdowns“ und „Shutdowns“ als Reaktion auf Überforderungssituationen.

Die Merkmale können sich bei jedem Menschen anders manifestieren und nicht jeder hat alle Merkmale, aber alle AutistInnen haben soziale und kommunikative Schwierigkeiten, zeigen repetitives Verhalten und weisen einige Unterschiede in der sensorischen Verarbeitung auf. (Dies sind auch die Voraussetzungen für eine klinische Diagnose.)

Erklären Sie das angegebene Profilbeispiel. Diese autistische Person verfügt über recht gute Sprachkenntnisse, hat große Probleme mit der sensorischen Regulierung, erlebt einige Kommunikations- und Wahrnehmungsschwierigkeiten, hat Beeinträchtigungen der exekutiven Funktionen, findet soziale Interaktionen schwierig und hat viele psychomotorische Defizite.

Soziale und kommunikative Schwierigkeiten

- Defizite im sozialen Bewusstsein
- Defizite in der sozial-emotionalen Gegenseitigkeit
- Defizite beim Aufbau, der Pflege und dem Verständnis von Beziehungen
- Unterschiede im nonverbalen Kommunikationsverhalten
- Atypischer Sprachgebrauch, der von einem völligen Fehlen der gesprochenen Sprache bis hin zu atypischen Sprechmustern reicht



Skizzieren Sie, was soziale und kommunikative Schwierigkeiten bei Autismus bedeuten.

Autistische Menschen haben ihr Leben lang Schwierigkeiten, soziale Kommunikation und gegenseitige soziale Interaktionen zu initiieren und aufrechtzuerhalten. Diese Schwierigkeiten können sich von Individuum zu Individuum sehr unterschiedlich äußern.

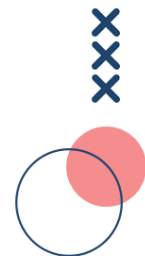
Gemeinsamkeiten:

- Defizite im sozialen Bewusstsein und Verständnis führen zu Schwierigkeiten bei der Verhaltensanpassung entsprechend der Situation.
- Defizite in der sozial-emotionalen Gegenseitigkeit
- Defizite beim Aufbau, der Pflege und dem Verständnis von Beziehungen
- Unterschiede im nonverbalen Kommunikationsverhalten (Blickkontakt, Gestik, Mimik und Körpersprache)
- Schwierigkeiten, die Gedanken, Gefühle und Perspektiven anderer zu verstehen
- Schwierigkeiten, die nonverbalen Signale anderer zu verstehen
- Eine wörtliche Interpretation der Sprache
- Atypischer Sprachgebrauch, der von einem völligen Fehlen der gesprochenen Sprache bis hin zu atypischen Sprechmustern reicht

Seien Sie bereit, einige Fragen zu beantworten oder Beispiele zu geben.

Wiederholtes Verhalten

- Wiederholte und stereotype Körperbewegungen
- eine enge Fokussierung auf ein oder mehrere spezielle Interessen
- Eine ungewöhnliche Besessenheit von Objekten oder Teilen von Objekten oder bestimmten Arten von Sinnesreizen
- Mangelnde Anpassungsfähigkeit an neue Erfahrungen, die Stress verursachen
- Extreme Verhaltensstarre



Erklären Sie, was repetitives Verhalten ist. Repetitives Verhalten kann verschiedene Formen annehmen, darunter sich wiederholende und stereotype Körperbewegungen, ein enger Fokus auf ein oder mehrere spezielle Interessen und eine ungewöhnliche Besessenheit von Objekten oder Objektteilen oder bestimmten Arten von Sinnesreizen.

Im weiteren Sinne umfassen repetitive Verhaltensweisen auch eine mangelnde Anpassungsfähigkeit an neue Erfahrungen, die Stress und Verhaltensstarrheit hervorrufen. Dies kann sich in strikter Einhaltung von Routinen und Regeln, mangelnder Flexibilität im Denken sowie übermäßiger Sturheit äußern.

Einige Beispiele für sich wiederholende Verhaltensweisen:

- Stereotype motorische Bewegungen: Herumlaufen, Schaukeln, Fingerschnippen, Händeflattern. Diese Bewegungen können auch subtiler sein: Wippen mit den Beinen, Haare zwirbeln, Klopfen;
- Wiederholen derselben Geräusche oder wiederholtes Anhören derselben Musik;
- Wiederholtes Manipulieren von Objekten: Drehen, Umdrehen, Anordnen, Aufreihen;
- Befolgen strenger Routinen, z. B. das Einhalten bestimmter Zeitpläne oder eines bestimmten Rituals rund um die Schlafenszeit;
- Übermäßig regelgebunden sein;
- Enge oder fixierte Interessen haben.

In diesem Zusammenhang können Sie auch erwähnen, wie viele Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung von ihrer Fokussierung auf spezielle Interessensgebiete profitiert haben, da sie dadurch

Wissen erlangten und Innovationen hervorbrachten oder für eine Sache kämpften. Erwähnen Sie einige berühmte Personen. Zum Beispiel Greta Thunberg (Umweltschutz, Kampf gegen den Klimawandel).

Folie 10: Unterschiede in der sensorischen Verarbeitung

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Eine lebenslange Überempfindlichkeit und/oder Unterempfindlichkeit gegenüber verschiedenen Reizen:

- • • Beleuchtung
- • • Klänge & Geräusche
- • • Texturen
- • • Gerüche
- • • Geschmäcke
- • • Temperaturen
- • • Bewegung und Gleichgewicht
- • • Interne Reize

Co-funded by
the European Union



Erklären Sie abschließend die Kernmerkmale der sensorischen Überempfindlichkeit und Unterempfindlichkeit bei autistischen Menschen.

Hyper- und Hyposensibilität treten bei verschiedenen Reizen auf: Licht, Geräusche und Töne, Texturen, Gerüche, Geschmäcker, Temperaturen, Bewegung, Gleichgewicht sowie innere Reize (Schmerz, Hunger, Durst usw.). Daher können Menschen im Autismusspektrum atypisch reagieren, wenn sie normalen Reizen ausgesetzt sind.

Einige Beispiele für Dinge, die für AutistInnen überwältigend sein können:

- Flackernde Lichter;
- Tageslichtlampen;
- Laute Geräusche (Motorräder, Staubsauger etc.), insbesondere viele Geräusche auf einmal;
- Kleidungsetiketten und -stoffe;
- Berührt werden;
- Starke Parfüme;
- Bestimmte Lebensmittel;
- Visuelle Unordnung;
- Kräftige Farben;
- Treppensteigen oder Autofahren;

- Heißes oder kaltes Wetter.

Erwähnen Sie, dass viele AutistInnen auch unter sensorischer Hyposensibilität leiden und nach zusätzlichen sensorischen Reizen suchen, und geben Sie Beispiele, wie sich dies äußern kann:

- Eine Faszination für Lichter, Muster und Reflexionen;
- Genuss lauter Musik und anderer Geräusche;
- Reibung an Stoffen und Materialien;
- Sich in enge Räume quetschen;
- Dinge und Menschen beschnuppern;
- Eine Vorliebe für starke Aromen und scharfe Speisen und sogar das Probieren und Essen ungenießbarer Gegenstände;
- Eine hohe Schmerztoleranz;
- Übermäßiges Springen, Schwingen und Schaukeln.

Es kommt häufig vor, dass AutistInnen gegenüber verschiedenen Reizen sowohl über- als auch unterempfindlich sind, und die Empfindlichkeit einer Person kann von Tag zu Tag schwanken.

Folie 11: Exekutive Dysfunktion, Informationsverarbeitung, Aufmerksamkeit und Konzentration

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Herausforderungen mit Exekutivfunktionen:
Planung, Flexibilität, Organisieren, Priorisieren, Zeitmanagement, Arbeitsgedächtnis, Emotionsregulation, Impulskontrolle, Verständnis komplexer Konzepte

NB! Eine exekutive Dysfunktion ist weder Faulheit noch ein Mangel an Selbstdisziplin!



Unterschiede in Informationsverarbeitung, Aufmerksamkeit und Konzentration

- „Bottom-up“-Verarbeitung, „Details vor Konzept“
- Monotropismus – ein enges Aufmerksamkeitsfeld
- Intensive Konzentration (auch Hyperfokus genannt)
- Schwierigkeiten, die Aufmerksamkeit zu verlagern

⇒ ExpertInnen bei Themen, die sie interessieren
⇒ Schwierigkeiten, „das große Ganze“ zu sehen



Erklären Sie, was sich auf exekutive Funktionen bezieht. Exekutive Funktionen beziehen sich auf Fähigkeiten wie Planung, Organisation, Arbeitsgedächtnis, Hemmung und Impulskontrolle,

emotionale Regulierung, Flexibilität und andere. Bei einer autistischen Person sind die exekutiven Funktionen beeinträchtigt, was die Bewältigung alltäglicher Aufgaben erschweren kann.

Geben Sie Beispiele. Eine autistische Person hat möglicherweise Schwierigkeiten, ihren Tag oder ihre Woche zu planen, Aktivitäten zu organisieren, von einer Aufgabe zur nächsten zu wechseln, etwas zu beginnen, etwas zu beenden, Emotionen und Verhalten zu steuern und sich an neue Erfahrungen anzupassen.

Versuchen Sie, Denkstile und Informationsverarbeitung sowie Aufmerksamkeit und Konzentration bei autistischen Personen zu erklären. Beachten Sie, dass autistische Menschen keine homogene Gruppe sind. Obwohl es Gemeinsamkeiten gibt, verarbeitet nicht jeder autistische Mensch Informationen auf die gleiche Weise.

Liebe zum Detail. Autistische Menschen nehmen vielleicht nuancierte Details, komplizierte Muster oder bestimmte Aspekte einer Sache wahr.

- + Dieser Blick fürs Detail kann in Positionen, die äußerste Präzision erfordern, ein erheblicher Vorteil sein.
- Umgekehrt kann es sein, dass das autistische Gehirn, weil es ständig so viele kleine Nuancen wahrnimmt, Schwierigkeiten hat, die Informationen zu sortieren und zu integrieren, was zu einer Reizüberflutung führt. Außerdem kann es für einen autistischen Menschen schwieriger sein, „das große Ganze“ zu sehen.

Monotropismus – ein intensiver „Flow-Zustand“ oder „Tunnelblick“. Anstatt sich weit auszubreiten, konzentriert sich die Aufmerksamkeit intensiv auf ein enges Thema.

- + Dank ihrer leidenschaftlichen Interessen und intensiven Konzentration sind viele AutistInnen AutodidaktInnen und verfügen über ein umfassendes Wissen in den Themenbereichen, die sie interessieren.
- AutistInnen haben möglicherweise Schwierigkeiten, ihre Aufmerksamkeit auf andere Dinge zu lenken oder zwischen Aufgaben und Aufmerksamkeit zu wechseln.

Manche AutistInnen verfügen möglicherweise auch über ein besseres Langzeitgedächtnis oder können sich an bestimmte Fakten, Ereignisse oder Abläufe erinnern, andere Gedächtnis- oder Lernprozesse können ihnen jedoch schwerer fallen.

Folie 12: Ungleichmäßige kognitive Entwicklung und beeinträchtigte motorische Fähigkeiten, „merkwürdige“ Haltung und Gang

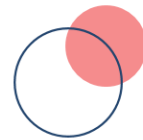
Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Ungleichmäßige kognitive Entwicklung („stacheliges“ kognitives Profil)

- Personen mit Autismus zeigen oft unterschiedliche, ungleiche Stärken und Schwächen, d. h. sie sind in
- • manchen Dingen gut und in
- • anderen schlecht.
- • ⇒ ungleichmäßiges
- • Funktionieren in
- • verschiedenen
- • Lebensbereichen
- • ⇒ Vorurteile über die
- • Fähigkeiten einer Person
- • können ungenau sein
- •
- •

Beeinträchtigte motorische Fähigkeiten, „seltsame“ Haltung und Gang

- Grobmotorische Beeinträchtigung: Probleme mit dem Gleichgewicht, Fahrradfahren, Treppensteigen, Körperhaltung
- Beeinträchtigung der Feinmotorik: Schwierigkeiten beim Binden von Schnürsenkeln, Zuknöpfen von Hemden, Verwenden einer Schere oder Halten eines Bleistifts
- Ein „seltsamer“ Gang – ungewöhnliche Schrittlänge, Geschwindigkeit oder andere Gehmuster



Erklären Sie, wie Autismus die kognitive Entwicklung beeinträchtigen und zu bemerkenswerten Stärken und Schwächen führen kann.

Stärken werden auch Splitterfähigkeiten genannt. Z. B. ein bemerkenswertes Gedächtnis für Faktendaten, eine überdurchschnittliche Lesegeschwindigkeit, hervorragende mathematische Fähigkeiten oder technisches Verständnis, bemerkenswerte Talente in Musik, Zeichnen oder Malen.

Erklären Sie unbedingt, dass „stachelige“ kognitive Profile verwirrend sein können. Es ist wichtig zu erkennen, dass die Fähigkeiten einer autistischen Person von Bereich zu Bereich unterschiedlich sind. Beispielsweise kann eine sehr sprachbegabte und intelligente Person immer noch große Schwierigkeiten mit Organisation und Planung haben, sehr empfindlich auf laute Geräusche reagieren oder eine spezifische Lernschwäche wie Legasthenie haben.

Erwähnen Sie das Savant-Syndrom. Es handelt sich dabei um eine seltene Erkrankung, bei der eine Person wirklich außergewöhnliche Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich zeigt, z. B. beim Auswendiglernen, Rechnen, in der Musik, Kunst oder räumlichen Orientierung, aber diese Fähigkeiten gehen weit über das hinaus, was für ihr allgemeines kognitives Funktionsniveau als normal gilt. „Rain Man“ ist ein bekanntes Beispiel.

Sagen Sie unbedingt, dass das Savant-Syndrom selten ist und die meisten AutistInnen nicht wie Rain Man sind!


Geben Sie Auskunft über Beeinträchtigungen der Grob- und Feinmotorik sowie über Unterschiede bei Haltung und Gang.

Bei Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung kann es zu Unregelmäßigkeiten in der Bewegungsführung kommen. Sie können auch Koordinationsschwierigkeiten haben. Sowohl die grobmotorischen Fähigkeiten können beeinträchtigt sein, was zu Ungeschicklichkeit und Schwierigkeiten bei der Ausführung bestimmter Aufgaben führt, die neben Feinmotorik auch Gleichgewichtsfähigkeiten und Haltungsstabilität erfordern.

Darüber hinaus können autistische Menschen einen „seltsamen“ Gang aufweisen, der von Individuum zu Individuum unterschiedlich aussehen kann. Die Schrittweite kann ungewöhnlich kurz oder lang sein, die Person kann einen „federnden“ Gang haben, auf Zehenspitzen treten, eine ruckartige Gehgeschwindigkeit aufweisen und plötzlich rennen, hüpfen und springen.

Folie 13: Alexithymie, Propriozeption und Interozeption

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum



H-O-S-T

Alexithymie, Propriozeption und Interozeption

- Schwierigkeiten, die eigenen oder die Emotionen anderer zu erkennen
- Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung der Lage, Handlungen und Bewegungen des Körpers
- Schwierigkeiten beim Erkennen und Reagieren auf innere Empfindungen: Schmerz, Durst, Hunger, körperliche Manifestationen starker Emotionen usw.

Viele Menschen im Autismusspektrum leiden unter Alexithymie. Laut verschiedenen Quellen kann dieser Prozentsatz bis zu 50% betragen. Alexithymie ist die Unfähigkeit, die eigenen oder die Gefühle anderer zu erkennen und Emotionen auszudrücken.

Darüber hinaus kann bei Personen im Autismusspektrum eine beeinträchtigte Propriozeption vorliegen und sie haben möglicherweise Schwierigkeiten, sensorische Eingaben im Zusammenhang mit der äußeren Position und Bewegung ihres Körpers zu verarbeiten und zu integrieren.

Interozeption hingegen bezieht sich auf innere Empfindungen und Signale – physisch und

emotional. Eine autistische Person, die mit Interozeption zu kämpfen hat, erkennt möglicherweise nicht, wann sie hungrig, durstig oder müde ist, auf die Toilette muss oder eine starke Emotion (zum Beispiel Wut oder Angst) empfindet. Interozeption tritt häufig gemeinsam mit Alexithymie auf.

Folie 14: „Meltdowns“ und „Shutdowns“

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Meltdowns und Shutdowns – extreme Reaktionen, die autistische Menschen als Reaktion auf überwältigende Erfahrungen zeigen können

- • • Meltdown – ein intensiver emotionaler und verhaltensbezogener Ausbruch
- • • Shutdown – Rückzug, „Abschalten“
- • • Auslöser: Stress, Reizüberflutung, Veränderungen im Tagesablauf, Überforderung, Kommunikationsschwierigkeiten
- • • Beste Lösung: Prävention – Vermeidung der Auslöser
- • • So helfen Sie: Ruhe, ruhige Umgebung, Vorhersehbarkeit



Machen Sie die Zuhörenden mit Meltdowns und Shutdowns vertraut.

Meltdowns und Shutdowns sind zwei verschiedene Arten extremer Reaktionen, die autistische Menschen als Reaktion auf überwältigende Erfahrungen zeigen können. Obwohl es Ähnlichkeiten zwischen Melt- und Shutdowns gibt, unterscheiden sie sich in ihren äußeren Erscheinungsformen und inneren Prozessen.

Ein autistischer Zusammenbruch – ein intensiver emotionaler Ausbruch, der Panik, Schreien, Weinen und selbstverletzendes Verhalten beinhalten kann. Zusammenbrüche enden normalerweise, sobald die auslösenden Reize/Stressoren nicht mehr vorhanden sind.

Während eines Shutdowns kann die autistische Person nicht mehr ansprechbar, zurückgezogen, unbeweglich oder geistig und emotional „abgeschaltet“ sein. Es kann länger dauern, bis die Person sich vom Shutdown erholt.

Erklären Sie die Auslöser: Stress, Reizüberflutung, veränderte Routine, Überforderung und Kommunikationsschwierigkeiten.

Was zu tun?

Die beste Lösung gegen Nervenzusammenbrüche und Zusammenbrüche ist die Vorbeugung – also der Person dabei zu helfen, Stress und Überforderung abzubauen.

Im Falle eines Nervenzusammenbruchs/Shutdowns ist es am besten, der Person eine ruhige Umgebung zur Erholung zu bieten.

- Reduzieren Sie Anforderungen und Sinnesreize;
- Sprechen Sie mit langsamer, ruhiger Stimme.
- Erklären Sie, was als nächstes passieren wird.
- Berühren Sie die Person nicht und versuchen Sie nicht, sie zu überzeugen und zu argumentieren.

Folie 15: Mythen und Missverständnisse



Mythen und Missverständnisse



Autismus ist eine Krankheit oder ein Leiden.	Autismus ist eine Erkrankung des Kindesalters.	Nur Jungen und Männer sind autistisch.	Autistischen Menschen fehlen Gefühle und Empathie.	AutistInnen sind EinzelgängerInnen, die kein Interesse an Geselligkeit haben.
AutistInnen haben entweder eine GB oder sie sind Genies.	Alle AutistInnen sind gut in MINT-Fächern.	Jeder ist ein bisschen autistisch.	Autismus wird durch Impfungen verursacht.	Autismus wird zu oft diagnostiziert.
Alle nicht sprechenden AutistInnen verfügen über eine ausgeprägte Identität.	Nicht sprechende oder nur minimal sprechende AutistInnen verstehen nicht, was zu ihnen gesagt wird.	Wiederholte Körperbewegungen sind nicht akzeptabel und müssen unterbunden werden.		

Lesen Sie die Mythen und entlarven Sie sie.

~~Autismus ist eine Krankheit oder ein Leiden.~~

Autismus ist weder eine Krankheit noch ein Leiden, sondern eine Neurodivergenz. Das autistische Gehirn funktioniert anders als das nicht-autistische Gehirn. Forschende haben auch strukturelle Unterschiede in den Gehirnen autistischer Menschen festgestellt. Man kann sagen, dass autistische Menschen ein anderes Betriebssystem haben.

Manche AutistInnen betrachten ihren Autismus lediglich als eine Andersartigkeit, und viele andere identifizieren sich als behindert. Es liegt an jeder autistischen Person, zu definieren, wie sie seinen Zustand erlebt.

~~Autismus ist eine Erkrankung des Kindesalters.~~

Autismus ist eine lebenslange Erkrankung, die charakteristischen Merkmale treten jedoch in der Entwicklungsphase auf, sodass eine Diagnose normalerweise schon im Kindesalter gestellt wird. Eine Diagnose kann auch in der Jugend oder im Erwachsenenalter gestellt werden. Einige Verhaltensmanifestationen von Autismus neigen dazu, mit zunehmendem Alter weniger ausgeprägt zu werden, oder sie können durch erlernte Verhaltensweisen „maskiert“ oder kompensiert werden.

~~Nur Jungen und Männer sind autistisch.~~

Lange Zeit dachte man, dass hauptsächlich Jungen autistisch seien und Autismus bei Mädchen sehr selten sei. Das stimmt jedoch nicht. Autistische Mädchen und Frauen, insbesondere solche ohne geistige Behinderung, passen oft nicht in die Autismusstereotypen und werden nicht diagnostiziert. Das jüngste geschätzte Verhältnis autistischer Männer zu autistischen Frauen beträgt 3:1.

~~Autistischen Menschen fehlen Gefühle und Empathie.~~

Autistische Menschen erleben dieselben Emotionen wie nicht-autistische Menschen. Sie können ihre Gefühle jedoch anders ausdrücken oder ihre Mimik und Gestik entsprechen möglicherweise nicht ihren Gefühlen (z. B. kann eine Person im Autismusspektrum lächeln oder lachen, wenn er traurig oder verängstigt ist). Darüber hinaus leiden viele AutistInnen gleichzeitig an Alexithymie, was es ihnen erschwert, ihre Emotionen zu identifizieren und zu benennen.

~~AutistInnen sind EinzelgängerInnen, die kein Interesse an Geselligkeit haben.~~

Soziale Kontakte und Freundschaften zu knüpfen kann für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung viel schwieriger sein, aber die meisten AutistInnen wünschen sich Freunde, Beziehungen und sogar eine eigene Familie und Kinder. Viele geben zu, dass sie sich einsam fühlen.

~~AutistInnen haben entweder eine geistige Behinderung oder sie sind Genies.~~

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung weisen die gesamte Bandbreite intellektueller Fähigkeiten auf.

~~Alle AutistInnen sind gut in Mathematik und anderen MINT-Fächern.~~

Genau wie Nicht-AutistInnen können autistische Personen Talente, Stärken und Leidenschaften haben. Während manche AutistInnen von Mathematik und Zahlen wirklich fasziniert sind, können viele andere zwar schlecht in Mathematik sein, aber in Kunst, Literatur oder anderen Disziplinen brillieren.

~~Autismus wird durch Impfungen verursacht.~~

Es wurden zahlreiche Untersuchungen durchgeführt und die Vorstellung, dass Autismus durch Impfungen verursacht wird, wurde wissenschaftlich widerlegt. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Arbeit, die diese Vorstellung ursprünglich propagierte, absichtlich auf fehlerhaften Daten basierte. Eine eindeutige Ursache für Autismus wurde nicht identifiziert, aber es wird angenommen, dass es sich um eine Kombination aus genetischen und Umweltfaktoren handelt.

~~Autismus wird zu oft diagnostiziert.~~

Als Autismus 1943 erstmals beschrieben wurde, galt er als seltene Erkrankung. Heute schätzt man, dass 1-2% der Menschen autistisch sind. Die Zunahme der Diagnosen ist auf ein besseres Verständnis und eine bessere Erkennung von Autismus sowie erweiterte Diagnosekriterien zurückzuführen.

~~Jeder ist ein bisschen autistisch.~~

Einige Verhaltensweisen und Merkmale, die bei autistischen Menschen häufiger vorkommen, können in unterschiedlichem Ausmaß auch in der Allgemeinbevölkerung beobachtet werden. Aber einige dieser Merkmale (z. B. eine Abneigung gegen geselliges Geplauder oder eine Leidenschaft für ein eng gefasstes Thema) machen eine Person nicht automatisch zu einem „leicht autistischen Menschen“. Für die Diagnose Autismus ist eine gründliche Untersuchung erforderlich, und diejenigen, die die Voraussetzungen erfüllen, haben spezifische Schwierigkeiten, die einen großen Einfluss auf ihr alltägliches Funktionieren haben. Zu sagen, dass „jeder ein bisschen autistisch ist“, trivialisiert die einzigartigen Erfahrungen autistischer Menschen und verharmlost ihre Kämpfe.

~~Alle nicht-sprechenden AutistInnen haben eine schwere geistige Behinderung.~~

Obwohl es bei nicht-sprechenden Autisten häufiger vorkommt, dass sie gleichzeitig eine geistige Behinderung haben, ist es wichtig, die Fähigkeiten einer nicht-sprechenden Person nicht zu unterschätzen und verschiedene alternative Kommunikationsmethoden zu erkunden, darunter Gebärdensprache, Bildkarten, Text-to-Speech-Geräte und verschiedene AAC-Geräte.

Interessensgruppen nicht sprechender AutistInnen betonen, dass ihre Sprachlosigkeit eher durch eine neuromotorische als durch eine kognitive Beeinträchtigung verursacht wird. Mit den richtigen Hilfsmitteln kann eine nicht sprechende Person ihre Bedürfnisse und Wünsche ausdrücken und ihr Potenzial voll ausschöpfen. Außerdem bedeutet nicht sprechen nicht immer auch nonverbal. Viele nicht sprechende AutistInnen kommunizieren mit Worten – sie lernen lesen, schreiben oder tippen, benutzen den Computer und erzielen in manchen Fällen sogar große akademische Erfolge.

~~Nicht sprechende oder nur minimal sprechende AutistInnen verstehen nicht, was man ihnen sagt.~~

Nur weil jemand nicht spricht oder nur eingeschränkt sprechen kann, heißt das nicht, dass er nicht verstehen kann. Viele nicht sprechende AutistInnen haben intakte rezeptive Sprachfähigkeiten, das heißt, sie können gesprochene Sprache verstehen.

~~Wiederholte Körperbewegungen sind nicht akzeptabel und müssen unterbunden werden.~~

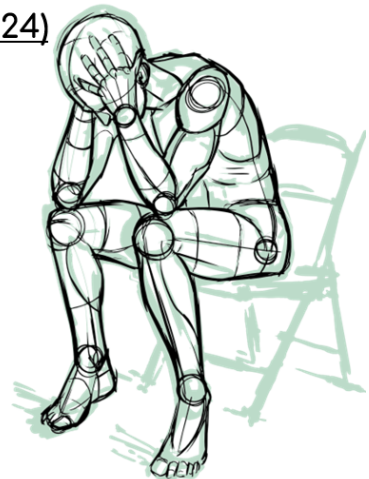
Wiederholtes Verhalten ist ein typisches Merkmal von Autismus. Es dient wichtigen Funktionen, beispielsweise der Selbstberuhigung und Selbstregulierung, und muss daher nicht unterbunden werden. Allerdings kann wiederholtes Verhalten manchmal schädlich sein. In diesem Fall ist es am besten, die Ursache des belastenden Verhaltens zu finden, es zu beseitigen und/oder die Aufmerksamkeit der Person auf etwas anderes zu lenken.

Folie 16: Herausforderungen am Arbeitsplatz: Mangelnder Zugang zu Beschäftigung

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Etwa 20 % der autistischen Menschen in der EU Sind in Beschäftigung. (Autism Europe, 2024)

- • • Voreingenommenheit bei der Einstellung
- • • Keine Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg
- • • Ungerechte Leistungsbeurteilungen
- • • Ablehnung einer Unterkunft
- • • Ein Mangel an Bewusstsein und Unterstützung bei Autismus



Schätzungen zufolge sind in der Europäischen Union nur etwa 20 % der autistischen Menschen erwerbstätig. (Autism Europe, 2024)

Dies ist eine alarmierend niedrige Quote. Autistische Menschen stehen bei der Arbeitssuche vor vielen Hindernissen:

- Voreingenommenheit bei der Einstellung. Obwohl viele AutistInnen über umfassendes Fachwissen und die für eine Stelle erforderlichen Fähigkeiten verfügen, mangelt es ihnen möglicherweise an Kommunikations- und Überzeugungsfähigkeiten und sie sind keine „Teamplayer“, sodass sie nicht dem Stereotyp eines „guten Mitarbeiters“ entsprechen und von PersonalvermittlerInnen übersehen werden.
- Keine Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg trotz ihrer Beiträge und Qualifikationen;
- Ungerechte Leistungsbeurteilungen, bei denen die Herausforderungen am Arbeitsplatz nicht berücksichtigt werden;
- Die Verweigerung notwendiger Unterkünfte und ein Mangel an Aufklärung und Unterstützung im Zusammenhang mit Autismus am Arbeitsplatz;
- Manche Unternehmen stellen autistische Menschen nur ein, um ihre Quoten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu erfüllen, und bieten weder realistische Karriereaussichten noch die notwendigen Anpassungen.

⇒ Gefühle der Wertlosigkeit & mangelnder Unabhängigkeit!

Folie 17: Herausforderungen am Arbeitsplatz: Herausforderungen bei der Kommunikation und sozialen Interaktion, sensorische Aspekte

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

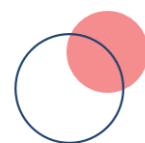
Herausforderungen am Arbeitsplatz

Soziale und kommunikative Herausforderungen

- Bewerbungsgespräche
- Ungeschriebene Regeln und Erwartungen verstehen
- Unternehmenshierarchie und Autorität verstehen
- Kommunikation mit KlientInnen und KundInnen
- Beziehungen zu KollegInnen pflegen
- Smalltalk und geselliges Geplauder

Sensorische Überlegungen

- Überwältigende, unzugängliche Umgebungen ⇒ Reizüberflutung



Erklären Sie, welche sozialen und kommunikativen Schwierigkeiten autistische Menschen am Arbeitsplatz haben könnten.

AutistInnen berichten häufig von Schwierigkeiten bei der Teilnahme an Teambildungs- und anderen sozialen Aktivitäten, beim Umgang mit KollegInnen, beim Verstehen ungeschriebener Regeln und Erwartungen, bei der Einschätzung von Hierarchien und Autoritäten im Unternehmen, bei der Teilnahme an Gruppenveranstaltungen, bei der Kommunikation mit KlientInnen und KundInnen, beim Smalltalk und Plaudern sowie beim Annehmen und Tätigen von Telefonanrufen.

Erklären Sie sensorische Aspekte in der HoReCa-Branche. Schwierigkeiten bei der Verarbeitung sensorischer Informationen können viele Umgebungen für autistische Personen unerträglich und unzugänglich machen. In solchen Umgebungen können sich Menschen mit Autismus nicht auf Arbeitsaufgaben konzentrieren, leiden unter Stress, sensorischer Überlastung und sogar körperlichen Schmerzen. Dies kann zu einem Meltdown oder Shutdown führen.

Im Gastgewerbe können alle Sensorsysteme viele Informationen gleichzeitig empfangen.

Geben Sie ein Beispiel. Stellen wir uns ein Café vor. Es gibt viele Geräusche, zu sehen, Gerüche, Beleuchtungsgeräte, Geschmäcker und Texturen:

- Im Hintergrund spielt Musik, Gläser und Besteck klirren, Leute unterhalten sich, eine Kaffeemaschine surrt, eine Lüftung brummt;
- Gemusterte Fliesen auf dem Boden, buntes Geschirr, Blumentöpfe und Poster, durcheinandergewürfelte Buchstaben bilden das Menü auf einer Tafel;
- Flackernde Lichter über den Tischen und Kerzenflammen, die im Luftzug der Lüftung zittern;
- Überall duftet es nach frisch gebrühtem Kaffee, zwischendurch duftet es nach Gemüsesuppe und Thai-Curry vom Mittagsmenü;
- Es fühlt sich merkwürdig an, die von außen noch nassen Tassen oder das Besteck zu berühren – manche Gabeln sind unerträglich heiß, frisch aus der Spülmaschine, andere metallisch und kalt;
- Darüber hinaus kann es erforderlich sein, sich sozial mit KundInnen oder KollegInnen auszutauschen, wodurch auch soziale Informationen hinzukommen und eine zusätzliche kognitive Belastung entsteht.

Fragen Sie die Zuhörenden, wie sie sich in einer solchen Umgebung fühlen. Wie könnte sich eine autistische Person fühlen?

Folie 18: Herausforderungen am Arbeitsplatz: Mangelnde Beständigkeit, Routine und klare Erwartungen sowie gesundheitliche Probleme

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Mangel an Beständigkeit, Routine und klaren Erwartungen

- Unklare Anweisungen
- Änderungen in der Routine
- Störungen und Unterbrechungen
- Die Aufmerksamkeit verlagern und mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen

Stress und Angst

⇒

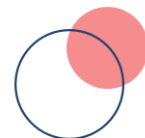
ungleichmäßige Produktivität



- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •

Gesundheitsprobleme

- Burnout bei Autisten
- Angstzustände und Depression



Erklären Sie, dass Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ohne die notwendigen Vorkehrungen) bei ihrer Arbeit große Angst und Verwirrung verspüren können, was zu Erschöpfung und mangelnder Produktivität führt.

Für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung kann es schwierig sein, sich in einen typischen Arbeitsrhythmus einzufügen und zu verstehen, was von ihnen erwartet wird. Unklare Anweisungen können Angst und Verwirrung hervorrufen. Änderungen in der Routine können Stress verursachen.

Darüber hinaus können Störungen und Unterbrechungen frustrierend sein, da es schwierig ist, zur Aufgabe zurückzukehren. Aufgrund ihres engen Aufmerksamkeitstunnels haben autistische Menschen Probleme mit dem Wechsel der Aufmerksamkeit und mit Multitasking.

Aufgrund der vielen alltäglichen Stressfaktoren kann es bei autistischen Menschen auch zu Energieschwankungen und einer schwankenden Toleranz gegenüber Sinnesreizen kommen, was zu Stress, Angstzuständen und Schwierigkeiten bei der konstanten Produktivität führen kann.


Machen Sie die Zuhörenden mit den Konzepten von Maskierung und autistischem Burnout vertraut. Erwähnen Sie Angst und Depression. Für autistische Menschen kann es sehr ermüdend sein, den typischen Erwartungen gerecht zu werden. Die Anforderungen des täglichen Lebens können überwältigend sein und viele autistische Menschen haben Mühe, den Überblick zu behalten. Aus diesem Grund berichten autistische Menschen oft, dass sie sich nach der Ausführung „gewöhnlicher Dinge“ völlig erschöpft fühlen.

Darüber hinaus fühlen sich viele Menschen im Autismusspektrum, insbesondere solche ohne geistige Behinderung, gezwungen, ihre Andersartigkeit zu „maskieren“ und zu verbergen, indem sie versuchen, nicht-autistisches Verhalten nachzuahmen. Mit der Zeit können die Belastungen durch die Anforderungen des täglichen Lebens und das Maskieren zu einem autistischen Burnout führen.

„Autistisches Burnout ist ein Syndrom, das als Folge von chronischem Lebensstress und einem Missverhältnis zwischen Erwartungen und Fähigkeiten ohne angemessene Unterstützung konzipiert wird. Es ist gekennzeichnet durch tiefgreifende, langfristige (normalerweise 3+ Monate) Erschöpfung, Funktionsverlust und verminderte Reiztoleranz.“ (The National Autistic Society, 2022)

Darüber hinaus entwickeln viele AutistInnen psychische Probleme. Am häufigsten sind Angststörungen und depressive Störungen.

Folie 19: Herausforderungen am Arbeitsplatz: Behindertenfeindlichkeit und Diskriminierung


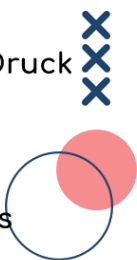


Co-funded by the European Union

Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Ableismus und Diskriminierung

- Autismus ist von Mythen umgeben und Stereotypen
- In der breiten Öffentlichkeit mangelt es an Bewusstsein für Autismus
- Autistisches Verhalten wird stigmatisiert
- Autistische Menschen fühlen sich unter Druck gesetzt, sich zu „maskieren“
- Mikroaggression und Hänseleien
- Annahmen über autistische Menschen als inkompetent
- Isolation und Ausgrenzung

Sprechen Sie über Behindertenfeindlichkeit und Diskriminierung, denen Menschen mit Autismus am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

Trotz erheblicher Fortschritte im wissenschaftlichen Verständnis gibt es noch viel über Autismus-Spektrum-Störungen zu lernen, da die Krankheit immer noch relativ schlecht verstanden wird und von Mythen und Stereotypen umgeben ist. Es gibt erhebliche Lücken im Bewusstsein der Öffentlichkeit über Autismus, und viele autistische Menschen sind Mobbing, Behindertenfeindlichkeit und Diskriminierung ausgesetzt, auch am Arbeitsplatz. Es ist üblich, dass autistische Menschen ihre Diagnose aus Angst vor Ablehnung nicht offenlegen und versuchen, so nicht-autistisch wie möglich zu erscheinen, was auf lange Sicht schädlich ist.

Beispielsweise werden viele Verhaltensweisen in der Öffentlichkeit als inakzeptabel angesehen und stark stigmatisiert. Autistische Menschen können aufgrund ihres Verhaltens und Kommunikationsstils im Büro Ziel von Einschüchterung, Belästigung oder Spott sein. Viele Menschen fühlen sich unter Druck gesetzt, sich wiederholende Verhaltensweisen, insbesondere sich wiederholende Körperbewegungen und andere „merkwürdige“ Manierismen, zu unterdrücken. Tatsächlich helfen sich wiederholende Körperbewegungen autistischen Menschen dabei, ihr Nervensystem zu regulieren, Aufmerksamkeit und Konzentration aufrechtzuerhalten und eine sensorische Überlastung zu reduzieren.

Auch wenn eine autistische Person nicht direkt gemobbt wird, kann sie Mikroaggressionen durch KollegInnen ausgesetzt sein, z. B. unsensible Bemerkungen, Witze oder Hänseleien. Viele Menschen im Autismusspektrum haben Schwierigkeiten, „zwischen den Zeilen zu lesen“ oder Witze zu verstehen und merken möglicherweise nicht, dass sie verspottet werden. Darüber hinaus kann es für eine autistische Person aufgrund sozialer und kommunikativer Schwierigkeiten sehr schwierig sein, sich zu verteidigen.

Nicht-autistische Arbeitgebende, ManagerInnen oder KollegInnen könnten auch die Fähigkeiten einer autistischen Person unterschätzen und ihr keine Aufgaben oder Projekte zuweisen, obwohl die Person in der Lage wäre, diese zu erledigen. Darüber hinaus könnten nicht-autistische Mitarbeitende davon ausgehen, dass ihre autistischen KollegInnen nicht verständnisvoll sind und nicht direkt mit ihnen sprechen. Dies kann dazu führen, dass sie von wichtigen Gesprächen und sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden und keine Möglichkeiten haben, Ideen auszutauschen und Entscheidungen zu treffen, was zu Gefühlen der Isolation und Enttäuschung führt.

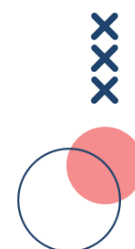
Folie 20: Angemessene Vorkehrungen: Vorkehrungen für soziale Interaktionen

Angemessene Vorkehrungen

Ein personenzentrierter Ansatz ist unerlässlich!

Unterstützungen für soziale Interaktionen

- • Ein Fokus auf die fachlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Person
- • • Alternative Kommunikationsmethoden
- • • Direkte Ansprache
- • • Mehr Zeit für Antworten
- • • Keine offenen Fragen und bildliche Rede
- • • Keine unerwarteten Telefonanrufe
- • • Soziale Skripte
- • • Schulungen für Führungskräfte und KollegInnen



Erklären Sie, dass jede autistische Person anders ist. Ein personenzentrierter Ansatz ist unerlässlich! Nicht alle AutistInnen benötigen die gleichen Anpassungen. Zwei AutistInnen benötigen möglicherweise völlig unterschiedliche Anpassungen. Führen Sie einen offenen Dialog mit der Person über ihre Stärken, Herausforderungen und Vorlieben am Arbeitsplatz und entwickeln Sie gemeinsam einen geeigneten Anpassungsplan.

Fragen Sie insbesondere nach den Problemen bei der sensorischen Verarbeitung – welche Arten von Geräuschen, Lichtern, Texturen oder Gerüchen verursachen Stress oder überfordern sie? Fragen Sie nach Schwierigkeiten bei sozialen Interaktionen – ob die Person Probleme mit dem Verstehen sozialer Signale oder bildhafter Sprache hat oder ob bestimmte Arten von Interaktionen besonders stressig sind. Fragen Sie nach Problemen mit der Exekutivfunktion. Lernen Sie die Person kennen, indem Sie sie nach ihren besonderen Interessen fragen.

Beachten Sie die Einschränkungen der jeweiligen Person und erkennen Sie an, dass einige Aufgaben oder Rollen möglicherweise nicht geeignet sind. Finden Sie Aufgaben, die den Stärken und Interessen der Person entsprechen. Autistische Personen können in Positionen aufblühen, die Sorgfalt, Zuverlässigkeit und die Einhaltung von Protokollen erfordern, wie z. B. beim Umgang mit Dokumenten und Inventar, bei der Zubereitung von Speisen oder bei der Einhaltung von Sauberkeitsstandards.

Bieten Sie Schulungen und kontinuierliche Unterstützung an, damit sich die Mitarbeitenden in ihrer Rolle sicher fühlen. Autistische Menschen sind in neuen Situationen normalerweise sehr ängstlich und lernen möglicherweise langsamer, aber ihre Loyalität, Detailgenauigkeit und Regeltreue sorgen für qualitativ hochwertige Arbeit. Geben Sie ihnen Zeit, ihre Fähigkeiten schrittweise zu entwickeln.

Erinnern Sie daran, dass soziale und kommunikative Schwierigkeiten ein wesentlicher Bestandteil von Autismus sind. Geben Sie Tipps und Lösungen für die Kommunikation mit einer autistischen Person.

Für Personen mit Autismus-Spektrum-Störung kann das Gespräch mit neuen Menschen eine überwältigende und angstausslösende Erfahrung sein. Sie können sich bei einem Vorstellungsgespräch unterrepräsentieren. Stellen Sie klare Fragen zu ihren bisherigen Erfahrungen, ihrer Ausbildung und ihren Erwartungen an den Job. Konzentrieren Sie sich als PersonalvermittlerIn auf die fachlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der KandidatInnen, die für den Job direkt erforderlich sind. Geben Sie den KandidatInnen mehr Zeit, ihre Antworten zu verarbeiten, und ermöglichen Sie alternative Kommunikationsmethoden wie E-Mail oder Instant Messaging-Dienste.

Erklären Sie, welche Herausforderungen eine Person mit Autismus-Spektrum-Störung möglicherweise hat, und wie wichtig Routine und Vorhersehbarkeit sind. Bieten Sie Tipps und Lösungen an.

Personen mit autistischem Hintergrund finden Routine und Vorhersehbarkeit oft angenehm. Plötzliche Veränderungen können Stress verursachen und überfordernd sein. Es ist wichtig, rechtzeitig vor Veränderungen zu warnen und zu erklären, was passieren wird. Visuelle Hilfsmittel können hilfreich sein, da sie ein klares Verständnis der Situation vermitteln, und eine strukturierte Arbeitsumgebung kann helfen, Ängste abzubauen und die Produktivität zu steigern. Entwickeln Sie einen klaren Überblick über Ihre Erwartungen an die Mitarbeitenden und geben Sie Arbeitsanweisungen mithilfe schriftlicher oder visueller Hilfsmittel wie visueller Zeitpläne, Checklisten, Kalender und Apps. Es ist wichtig, der Person zu helfen, Aufgaben zu priorisieren und in kleinere Schritte aufzuteilen. Sie können komplexe Informationen auch in kleinere Teile aufteilen, um das Verständnis zu verbessern. Seien Sie offen für die Beantwortung von Fragen und geben Sie bei Bedarf Klarstellungen.

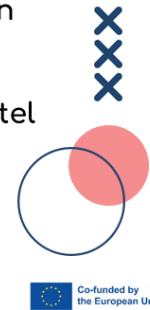
Viele AutistInnen haben Probleme mit Zeitmanagement und Konzentration. Manchmal fällt es ihnen schwer, ihre Aufmerksamkeit von einer Aufgabe auf die nächste zu verlagern, und sie sind so sehr auf ihre Arbeit konzentriert, dass sie vergessen, eine Pause zu machen. Andere leiden gleichzeitig an ADHS und brauchen Hilfe, um auf Kurs zu bleiben. Ein Zeitplan, der in feste Abschnitte unterteilt ist und geplante Meetings und Pausen enthält, kann hilfreich sein. Eine beliebte Zeitmanagementtechnik ist die Pomodoro-Technik. Francesco Cirillo entwickelte diese Technik in den 1980er Jahren. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um 25 Minuten konzentrierte Arbeit, gefolgt von einer obligatorischen 5-minütigen Pause. Nach jeweils vier Zyklen konzentrierter Arbeit sollte eine längere Pause von 25 bis 30 Minuten eingelegt werden. Geplante Pausen und visuelle Hinweise können auch autistischen Menschen mit Interozeptionsproblemen helfen, daran zu denken, auf die Toilette zu gehen oder Wasser zu trinken.

Geben Sie abschließend konstruktives Feedback zur Arbeit der Mitarbeitenden und geben Sie bei Bedarf zusätzliche Anweisungen.



Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum Sensorische Überlegungen und Flexibilität

- Sensorische Hilfsmittel
- Beleuchtung: kein flackerndes Licht, keine grelle Deckenbeleuchtung, keine blinkenden LEDs, keine Stroboskope
- Separater Ruheraum mit minimalen Reizen
- Sensorisch freundliche Uniform
- Gute Belüftung, parfümfrei Reinigungsmittel
- Vielfältige Menüoptionen
- Zusätzliche Pausen, reduziertes Arbeitspensum



Informieren Sie die Lernenden über sensorische Anpassungen, die einem autistischen Menschen helfen würden.

Angesichts der unzähligen Sinneseindrücke in der HoReCa-Branche ist es äußerst wichtig, die möglichen sensorischen Empfindlichkeiten der Mitarbeitenden zu erkennen und zu berücksichtigen, um sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die KundInnen einen einladenden Arbeitsplatz zu schaffen.

Autistische Menschen können extrem empfindlich auf laute Geräusche wie klapperndes Geschirr, Küchengeräte oder Händetrockner im Badezimmer reagieren. Darüber hinaus ist es nicht der Lärm selbst, sondern vielmehr ein komplexer Lärm aus mehreren Quellen, der insgesamt eine sensorische Überlastung verursacht. Geplapper, Musik im Hintergrund, Besteckklirren oder andere sich überlagernde Geräusche, die in Cafés und Restaurants häufig vorkommen, können eine große Quelle der Belastung sein.

Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden bei Bedarf, sensorische Hilfsmittel wie geräuschunterdrückende Kopfhörer oder Ohrstöpsel zu verwenden, und schaffen Sie einen ruhigen Ort, an dem sie eine Pause machen und sich entspannen können. Richten Sie einen abgeschiedenen Bereich mit reduzierten visuellen und akustischen Reizen ein.

Nutzen Sie am Arbeitsplatz so viel natürliches Licht wie möglich. Sorgen Sie für mehrere künstliche Lichtquellen. Erwägen Sie die Installation von Dimmern. Vermeiden Sie flackerndes Licht, helle Deckenbeleuchtung, blinkende LED-Schilder, Blitzlichter und Tageslichtlampen.

Wenn Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen Uniformen tragen müssen, achten Sie darauf, bequeme Kleidungsstücke aus sensorfreundlichen Stoffen ohne Etiketten oder grobe Nähte

bereitzustellen oder angemessene Austausch- oder Änderungsmöglichkeiten zuzulassen. Manche AutistInnen haben Probleme mit der Wärmeregulierung und können über- oder unterempfindlich auf heiße oder kalte Temperaturen reagieren. Stellen Sie sicher, dass die Uniform an individuelle Bedürfnisse angepasst werden kann.

Darüber hinaus können autistische Menschen eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber bestimmten Gerüchen aufweisen, wie etwa starken Kocharomen und Reinigungsmitteln oder Waschmitteln mit stechendem Geruch. Installieren Sie ein gutes Belüftungssystem und sorgen Sie für einen Vorrat an parfümfreien Waschmitteln.

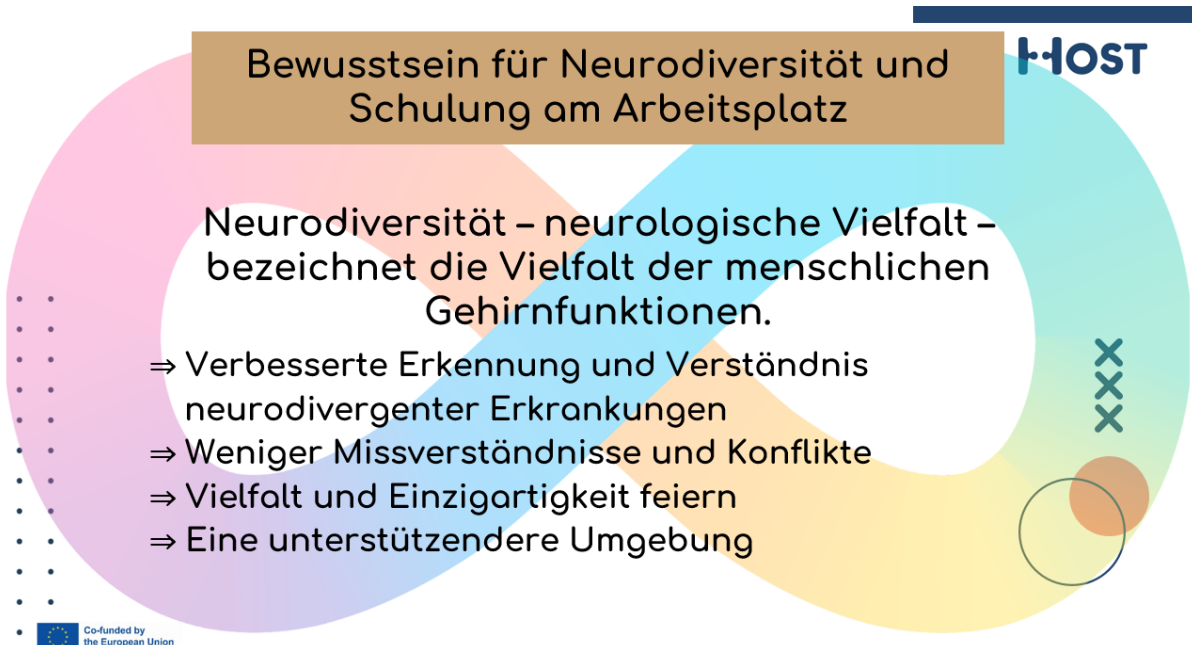
Viele Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung haben auch eine eingeschränkte Ernährung. Bieten Sie Menüoptionen für Menschen mit Nahrungsmittelunverträglichkeiten oder -präferenzen an – das kommt nicht nur den Mitarbeitenden zugute, sondern zieht auch KundInnen mit besonderen Ernährungsbedürfnissen an. Erwägen Sie, eine Auswahl verschiedener Geschmacksrichtungen, Texturen und Präsentationsarten anzubieten, um den unterschiedlichen sensorischen Anforderungen gerecht zu werden.

Sorgen Sie dafür, dass Sie Führungskräfte und KollegInnen darin schulen und unterstützen, wie sie eine sensorfreundliche Umgebung schaffen können. Bieten Sie Ressourcen und Anleitungen zum Erkennen und Reagieren auf sensorische Überlastung an.

Ermutigen Sie die Zuhörenden, ihren autistischen KollegInnen oder Mitarbeitenden Flexibilität anzubieten.

Obwohl geplante Pausen während der Schicht den Mitarbeitenden helfen können, mit sensorischer Überlastung umzugehen, ist es wichtig, bei Bedarf zusätzliche Pausen und einen flexiblen Zeitplan zu ermöglichen. In einigen Fällen wäre es von Vorteil, der Person zu erlauben, in ihrem eigenen Tempo von zu Hause aus zu arbeiten (falls möglich). Eine Reduzierung der Arbeitsbelastung oder Arbeitszeit kann ebenfalls hilfreich sein, um Erschöpfung zu verringern und Burnout vorzubeugen.

Darüber hinaus haben viele AutistInnen Freude an monotoner Arbeit, es ist jedoch auch wichtig, Möglichkeiten zur Aufgabenabwechslung zu bieten, insbesondere bei Menschen mit gleichzeitig auftretender Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), um das Interesse aufrechtzuerhalten und die Produktivität zu steigern.



Erklären Sie, was Neurodiversität ist. Achten Sie besonders darauf, den Unterschied zwischen „neurodivers“ und „neurodivergent“ zu erklären, da diese beiden Begriffe oft verwechselt werden. Wir sind alle neurodivers (der Begriff bezieht sich auf eine Gruppe von Menschen), aber nicht jede Person ist neurodivergent. Um neurodivergent zu sein, muss man von etwas abweichen. In diesem Fall vom „Neurotypischen“.

Neurodiversität bezieht sich auf neurologische Vielfalt – die Vielfalt der menschlichen Gehirnfunktionen. In diesem Rahmen gibt es keine „richtige“ oder „falsche“ Art, die Welt zu erleben und mit ihr zu interagieren, und alle Erfahrungen sind gleichermaßen gültig und ein natürlicher Teil der menschlichen Wahrnehmung. Dennoch kann Neurodivergentheit (Abweichung vom „neurotypischen“) nicht nur eine Besonderheit, sondern auch eine Behinderung sein.

Sprechen Sie über die Bedeutung des Bewusstseins und der Schulung zur Neurodiversität am Arbeitsplatz.

Neurodiversitätstraining am Arbeitsplatz kann ein wichtiger Schritt in Richtung Inklusion sein. Da 1-2% der Bevölkerung AutistInnen sind und viele andere Personen ebenfalls andere Formen der Neurodivergenz aufweisen, gibt es in jedem größeren Arbeitsplatz wahrscheinlich neurodiverse Mitarbeitende. Bewusstsein und Training für Neurodiversität würden nicht nur das Verständnis anderer für ihre neurodiversen KollegInnen erhöhen und Missverständnisse und Konflikte verringern, sondern auch dafür sorgen, dass sich die neurodiversen Personen, so wie sie sind, gesehen, geschätzt und wertgeschätzt fühlen. Es ist jedoch wichtig zu erkennen, dass es bei Diversität zwar darum geht,

das Kollektiv zu feiern, aber jeder neurodiverse Mensch einzigartig ist. Jede Person sollte sich selbst definieren und ihre Geschichte ohne vorgefasste Meinungen teilen dürfen.

Darüber hinaus stehen viele neurodiverse Menschen vor alltäglichen Herausforderungen und könnten von der Unterstützung anderer profitieren. Neurodiversitätstrainings würden sicherstellen, dass Mitarbeitende wissen, wie sie sich in Notlagen gegenseitig helfen können.

Folie 24: Vorteile eines integrativen Arbeitsplatzes



Beschreiben Sie die Vorteile eines integrativen Arbeitsplatzes. Sie können diese Ideen auch als Grundlage für eine Diskussion verwenden.

Eine vielfältige Belegschaft mit unterschiedlichen Perspektiven kann ein breiteres Spektrum an Ideen hervorbringen. Geschickt kombiniert können diese Ideen zu Kreativität und Innovation führen, von denen sowohl Einzelpersonen als auch die Organisation profitieren..

„Manchmal kann der richtige Verstand nur einem autistischen Gehirn gehören.“ (Temple Grandin)

Vielen Dank!

 Co-funded by
the European Union



HOST

Bedanken Sie sich bei allen Zuhörenden und seien Sie bereit, Fragen zu beantworten.

Übung 1

Modul 1; Quiz 1

Anweisungen: Lesen Sie die folgenden Aussagen und kreuzen Sie die richtige Option an:

1. Repetitive Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, darunter:

- a) sich wiederholende und stereotype Körperbewegungen, eine enge Fokussierung auf ein oder mehrere spezielle Interessen und eine ungewöhnliche Besessenheit von Gegenständen oder Teilen von Gegenständen oder bestimmten Arten von Sinnesreizen
- b) Wiederholte Aufforderungen einer Person, das zu bekommen, was sie will
- c) Religiöses Festhalten an einer Routine und Zusammenbrechen, wenn die Routine unterbrochen wird

2. Menschen auf dem Autismus-Spektrum...

- a) sind sehr sprachgewandt und intelligent, haben aber große Probleme mit der Organisation und Planung
- b) reagieren empfindlich auf laute Geräusche oder haben eine spezifische Lernschwäche wie Legasthenie
- c) jeder Mensch, ob mit oder ohne Autismus, ist anders

Übung 2

Modul 1; Quiz 2

Anweisungen: Lesen Sie die folgenden Aussagen und kreuzen Sie die richtige Option an:

1. Wie viel Prozent der Bevölkerung zählt zum Autismus-Spektrum?

- a) 8%
- b) 1 – 2%
- c) 10%

2. Eine gute Möglichkeit, mit autistischen Mitarbeitenden mit sozialen Interaktionsschwierigkeiten in Kontakt zu bleiben, ist...

- a) der Austausch von E-Mails oder Nachrichten über Apps
- b) Sie von zu Hause aus arbeiten zu lassen und täglich online zu telefonieren
- c) Tägliche Einzelgespräche führen, um sicherzustellen, dass es ihnen gut geht