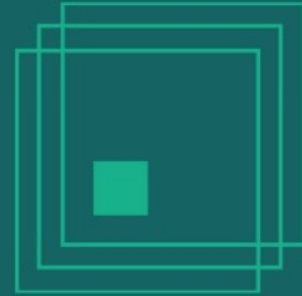


Peer-Beratung (ADHS)
Autismus-positive Fachberatung*
(Sozialarbeiterin B.A.)



**AUTISMUS UND ADHS
SUPPORT**

Tanja Serapinas

NEURODIVERGENZ IM JOB-

BERUFLICHE TEILHABE ERMÖGLICHEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG BEIDER DIAGNOSEN, IHRER GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE

TANJA SERAPINAS



AUTISMUS UND ADHS
SUPPORT

Tanja Serapinas



AUTISMUS UND ADHS
SUPPORT

Tanja Serapinas

TEILHABE

„Wir müssen behinderte Menschen in allen Bereichen mitdenken. Von Filmen für Erwachsene bis hin zum Urlaub. Behinderungen haben nicht nur mit Krankenhaus- und Gesundheitsthemen zu tun.“

(Raúl Krauthausen)

Welche Hilfen gibt es für autistische und/oder ADHS Personen im beruflichen Kontext?



AUTISMUS UND ADHS
SUPPORT

Tanja Serapinas

VON DER DEFIZIT-ORIENTIERUNG ZUR RESSOURCEN-ORIENTIERUNG

Autistische und/oder ADHS-Personen sind, wie alle anderen Personen, individuelle Persönlichkeiten, mit Stärken und „Schwächen“.

Im Beruflichen Kontext gilt es, die Stärken herauszuarbeiten und im Rahmen eines Diversity-Managements sinnbringend einzusetzen.



GRUNDLEGENDES

Autismus und ADHS können eine sogenannte seelische Behinderung bedingen.
(Diese wird durch ein Gutachten festgestellt)

- Menschen mit Behinderung brauchen oft Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen.
- Diese Unterstützung sollen insbesondere die Leistungen der Eingliederungshilfe gewährleisten. Das Ziel ist eine möglichst selbstbestimmte Teilhabe am Leben.
- Eingliederungshilfe gibt es als Sach-, Geld- oder Dienstleistung. Erst ab einer bestimmten Einkommens- bzw. Vermögensgrenze müssen Leistungsberechtigte einen Kostenbeitrag leisten.



ZU DEN LEISTUNGSGRUPPEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE GEHÖREN:

- Leistungen zur **medizinischen Rehabilitation** (§ 109 i.V.m. §§ 42 ff. und § 64 SGB IX)
- Leistungen zur **Beschäftigung** (berufliche Reha) (§ 111 i.V.m. §§ 58, 60–62 SGB IX)
- Leistungen zur **Teilhabe an Bildung** (§ 112 SGB IX)
- Leistungen zur **sozialen Teilhabe** (§ 113 i.V.m. §§ 77–84 SGB IX),



LEISTUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNG / BERUFLICHE TEILHABE

Abhängig vom sozialrechtlichen Status kommen verschiedene Hilfen und verschiedene Kostenträger in Frage:

Für arbeitssuchende Personen mit Behinderung ist in der Regel die Agentur für Arbeit, hier der Reha-Bereich, für die Gewährung und Finanzierung von Hilfen zuständig.

Für Personen, die bereits einen Beruf ausüben, und der Erhalt des Arbeitsplatzes vordergründig ist, sind die übergeordneten Sozialhilfeträger zuständig.



ZUSTÄNDIGKEITEN

NRW:

- Landschaftsverbände (Landschaftsverband Rheinland und der Landschaftsverband Westfalen-Lippe) für alle Menschen, die bereits einen ersten allgemeinen Schulabschluss haben. Für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die noch keinen allgemeinen Schulabschluss haben, sind die Kreise und kreisfreien Städte zuständig

Rheinland-Pfalz:

- Für **erwachsene Menschen mit Behinderungen** ab dem 18. Lebensjahr sowie für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch bei minderjährigen Menschen mit Behinderung ist das Land Rheinland-Pfalz (Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung) zuständig.

Hessen:

- Kreisfreie Städte und Landkreise, überörtlicher Träger ist der Landeswohlfahrtsverband Hessen



MÖGLICHE LEISTUNGEN

- Jobcoaching
- Bewerbungstraining / Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen
- Unterstützte Beschäftigung
- Arbeitsassistenz



JOB COACHING FÜR AUTISTISCHE UND/ODER ADHS PERSONEN

Jobcoaching ist eine Assistenzleistung, die im Betrieb der beschäftigten Person stattfindet.

Jobcoaching bedeutet, sowohl ArbeitnehmerIn als auch ArbeitgeberIn zu berücksichtigen. Es gilt, gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden.



AUDHD- AUTISMUS UND ADHS KOMMEN SELTEN ALLEIN

Verschiedene Studien belegen, dass

- bis zu 80 % aller autistischen Personen ebenso eine ADHS vorweisen können und
- bis zu 60% aller ADHS Personen, auch autistisch sein können.



Beide Diagnosen werden als **Spektrum** verstanden, das heißt, dass die Bedarfe und Ausprägungen von Symptomen bei Autismus und auch ADHS von Person zu Person sehr unterschiedlich sein können.



WORAUF IST BEI BEIDEN DIAGNOSEN GENERELL ZU ACHTEN?

- Besonders die sensorische Wahrnehmung ist bei beiden Diagnosen häufig stark ausgeprägt
- Die Kommunikation beider Personenkreise unterscheidet sich von der Kommunikation neurotypischer Personen
- Die Motivation ist oft Interessensbasiert
- Häufig gibt es Schwierigkeiten mit dem Selbstwert
- Häufig gibt es Schwierigkeiten, die Impulse zu kontrollieren
- Masking



WELCHE PROBLEME KÖNNEN SICH IM VERLAUF DES COACHINGS ERGEBEN?

- Fehlende Akzeptanz von KollegInnen und Vorgesetzten
- Falsche Erwartungen an die Mitarbeitenden
- Falsche Erwartungen an ein Jobcoaching
- Mobbing / Neid
- Verfallen in alte Strukturen nach dem Ende eines Coachings



DIVERSITY MANAGEMENT- STÄRKEN NUTZBAR MACHEN

Durch individuelle Arbeitsbedingungen können autistische und ADHS-Personen oft besondere Leistungen erbringen.

Zu als vorteilhaft erlebten Bedingungen gehören beispielsweise

- Einzelarbeitsplätze (Reizminimierung)
- Möglichkeiten z. Homeoffice (bei sensorischer Überlastung)
- Klare und sinnvolle Regeln (klare Regeln können befolgt werden)
- Gleitzeit (bei Schwierigkeiten mit Pünktlichkeit)



TIPPS FÜR ARBEITGEBERINNEN MIT AUTISTISCHEN MITARBEITENDEN:

- Autistische Personen profitieren von klaren Strukturen und sinnvollen Anweisungen („Bitte schreiben Sie das Angebot an Firma XY innerhalb der nächsten zwei Stunden.“)
- Barrierefreie Kommunikation ist sinnvoll – keine Anspielungen, keine Ironischen Bemerkungen, immer aussprechen, was man denkt, besonders bei Lob und Anerkennung („Sie haben die Aufgabe sehr gut erledigt“, statt einer Geste oder wohlwollendem Gesichtsausdruck)
- Arbeitsrichtlinien verfassen- in diesen auch die „ungeschriebenen Gesetze“ berücksichtigen (Wer ist für das Ausräumen der Spülmaschine zuständig? Wer macht das Licht aus?)
- Kein Zwang zur Teilnahme an sozialen Ereignissen wie Betriebsausflügen usw. (Fragen Sie ihre MitarbeiterInnen, geben Sie eine Wahlmöglichkeit zur Teilnahme)



TIPPS FÜR ARBEITGEBERINNEN MIT ADHS MITARBEITENDEN:

- ADHS Personen profitieren von klaren Strukturen, aus denen man auch mal ausbrechen kann. (Mischung aus klaren Strukturen und Abwechslung)
- Kommunikation mit ADHS Personen: Wohlwollend und deutlich. Achten Sie darauf, dass die ADHS Person gut zuhören kann, oder machen Sie schriftliche Anweisungen. Erkundigen Sie sich, was die Person verstanden hat („Was ist also nun Ihre Aufgabe? Können Sie das für mich wiederholen?“)
- Motivation durch Anerkennung („Ich schätze Ihre Arbeit sehr. Das haben Sie gut gemacht!“ Hier können auch Gesten eingesetzt werden, ein „Daumen Hoch“ motiviert zu Höchstleistungen)
- Aufgaben fair verteilen. ADHS Personen neigen zum People Pleasing und Überarbeiten



WAS NOCH WICHTIG IST:

- Keine Person ist wie die andere und es gibt kein Patentrezept für den Umgang mit einzelnen Diagnosen (Redewendung)
- Alle Personen tragen auf sinnvolle Weise zur Vielfalt der Gesellschaft bei
- Lassen Sie sich von ADHS Personen bzw. autistischen Personen beraten- wir sind ExpertInnen in eigener Sache
- Üben Sie sich in Toleranz und wechseln Sie die Perspektive
- Stehen Sie für Ihre neurodivergenten Mitarbeitenden ein- es lohnt sich!



FAZIT

Berufliche Teilhabe von autistischen und/oder ADHS Personen ist oft durch kleine Veränderungen der Arbeitsumgebung und –bedingungen möglich. Die Begleitung am Arbeitsplatz ist sinnvoll und wird in aller Regel gut angenommen.



QUELLEN

- <https://www.betanet.de/eingliederungshilfe-fuer-menschen-mit-behinderungen.html>
- <https://www.spectrumnews.org/news/risk-genes-autism-overlap-attention-deficit/#:~:text=Scientists%20have%20long%20suspected%20that,often%20co%2Doccur%20in%20families.>
- <https://www.familienratgeber.de/rechte-leistungen/rechte/antrag-eingliederungshilfe.php>
- Selbsterfahrung 😊

