

Finanzielle Förderung

Autist:innen haben im Arbeitsleben – wenn sie aufgrund ihrer Diagnose einen Reha-Status haben – Anspruch auf finanzielle Unterstützung, u.a. durch die Agentur für Arbeit. Beispielsweise:

- Jobcoaching
- Arbeitsassistenz
- Eingliederungszuschuss
- Unterstützte Beschäftigung (UB)
- Ausbildungsbegleitende Maßnahmen (z.B. bbA, AsA flex)
- Zuschüsse für technische Hilfsmittel
- Autismustherapie mit Zielsetzung Teilhabe am Arbeitsleben

Bei Vorliegen eines Schwerbehindertenstatus (bzw. bei einer Gleichstellung) können bei der Festanstellung oder Wiedereingliederung Leistungen vom Integrationsamt bezogen werden. Der Schwerbehindertenstatus muss beim zuständigen Versorgungsamt beantragt werden.

Alle Leistungen können statt als Sachleistung in Form eines spezifisch angepassten Persönlichen Budgets gewährt werden. Das Budget ist individuell mit dem zuständigen Leistungsträger zu verhandeln.

Bei Menschen mit Autismus, für die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt, und die deshalb einen Anspruch auf Aufnahme in den Arbeitsbereich einer Werkstatt (WfbM) haben, besteht alternativ die Möglichkeit, Leistungen in Form eines Budgets für Arbeit zu erhalten.

Hilfreiche Links:

Informationen über Fördermöglichkeiten

www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen

www.bih.de/integrationsaemter/

www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Home/home_node.html

www.eutb.de

Informationen über Autismus (Aufklärung und Handreichungen):

www.autismus.de

Dort gelangen Sie auch zu unserer Broschüre „Teilhabe von Menschen mit Autismus im Arbeitsleben“. Diese klärt umfassend über Rechtsansprüche, Fördermöglichkeiten und erforderliche Rahmenbedingungen auf.



Wenn Sie Schulungs- oder Beratungsbedarf haben, kontaktieren Sie uns: info@autismus.de

Herausgeber:

autismus Deutschland e.V.
Bundesverband zur Förderung
von Menschen mit Autismus
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg
Tel. 0 40 / 5115604, Fax 0 40 / 5110813
E-Mail: info@autismus.de
Internet: www.autimus.de

Fotos: © christianchan / Fotolia.com,
ashtproductions, axelbueckert / Photocase.de
Layout/Gestaltung: Doris Busch Grafikdesign



Autismus im Arbeitsleben

Eine Information für Vorgesetzte
und Kolleg:innen von Menschen
mit Autismus



Was ist Autismus?

„Autismus ist kein Systemfehler, sondern ein anderes Betriebssystem“ und somit eine andere Art, der Welt zu begegnen (D. Müller-Remus, Gründer auticon).

Autist:innen zeigen Besonderheiten in der sozialen Interaktion und Kommunikation sowie im Umgang mit Veränderungen.

Zusätzlich kann es zu Wahrnehmungsbesonderheiten kommen, die sich auf alle Sinnesbereiche beziehen (z.B. Geräuschempfindlichkeit, Berührungängste).

Menschen mit Autismus unterscheiden sich sehr voneinander. Deshalb wird von einem autistischen Spektrum gesprochen. Entsprechend gibt es Arbeitnehmer:innen, die sich ohne Unterstützung im Arbeitsalltag zurechtfinden und demgegenüber Personen, die von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben profitieren.

Eine Aufklärung über Autismus kann Ihnen und Ihrem Team helfen. Sie kann über den/die Arbeitnehmer:in selbst erfolgen, über spezialisierte regionale Dienste, z.B. der Autismus-Therapie-Zentren, über den IFD oder Arbeitgeberschulungen durch den Bundesverband **autismus** Deutschland e.V.



Autismus – Mögliche Besonderheiten

- Autist:innen zeichnen sich häufig durch ihre Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit aus.
- Menschen mit hochfunktionalem Autismus weisen teilweise gute bis überdurchschnittliche intellektuelle Fähigkeiten auf. Sie bestechen durch ihre Sachlichkeit und ihr logisches Denken.
- Den Arbeitsaufträgen wird Vorrang vor sozialer Interaktion gewährt (Arbeitsroutine statt Small Talk).
- Detailaufmerksamkeit und Präzision sind häufig deutlich ausgeprägt, sie befähigen zu Aufgaben im Qualitätsmanagement und Analysetätigkeiten.
- Arbeitnehmer:innen mit Autismus bevorzugen meist Einzelarbeit und Arbeitsroutinen.
- Blick- und Körperkontakt werden eher vermieden.
- Aus den Schwierigkeiten, Gesichter sowie Mimik, Gestik und Tonfall anderer Personen zu erkennen und zu deuten, können Missverständnisse resultieren.
- Menschen mit Autismus nehmen Gesagtes oft wortwörtlich wahr (z.B. Ironie).
- Häufig zeigen sie eine große Loyalität und hohes Verantwortungsbewusstsein der Firma gegenüber.
- Autist:innen bevorzugen Aufgaben, die nicht zeitkritisch, aber wichtig und präzise auszuführen sind.

Was Arbeitgeber:innen wissen sollten

Klar kommunizieren: Was wird erwartet?

- klare Aufträge, auch schriftlich
- eindeutige Wortwahl
- Unklarheiten direkt ansprechen

Vorhersehbar sein: Bis wann muss etwas gemacht sein?

- zeitlich abgegrenzte, terminierte Arbeitsaufträge
- ggf. Unterstützung bei der Priorisierung
- festgelegte Termine für Rücksprachen und Austausch

Sicherheit und ein wohlwollendes Umfeld:

- feste Ansprechpartner:innen
- an den Stärken ansetzen, ggf. in der Interaktion mit Kolleg:innen/Kund:innen unterstützen
- soziale Gepflogenheiten und Routinen im Team aufzeigen

Reizarme Umgebung

Eine Arbeitsumgebung mit wenig Lärm und Ablenkung kann Autist:innen darin unterstützen, ihre beste Leistung am Arbeitsplatz abzurufen. Geräuschdämmende Kopfhörer oder Trennwände können weiterhelfen. Oftmals kann ein Sitzplatzwechsel die Arbeitsleistung deutlich erhöhen.

Coach als „Übersetzer“

Ein autismuserfahrener Jobcoach unterstützt bei Bedarf dabei, die Stärken von autistischen Arbeitnehmer:innen herauszukristallisieren und Missverständnisse auszuräumen.