

## Fragen für die Kleingruppen

1. Welche typischen Bedarfe kennen Sie aus der Praxis mit dieser Zielgruppe?
2. Was ist beim Job Coaching zu beachten bzgl.:
  - a. Rahmenbedingungen
  - b. Interventionen
  - c. Betrieblicher Seite
  - d. Kontaktgestaltung
3. Was war hilfreich in Ihrer Praxis für die Arbeit mit Klienten dieses „Types“?

### Zeichenerklärung

Rot = Transkript vom Flip-Chart

Schwarz = Vorgaben im Workshop

## Die/Der Berufsstarter/in

- Beginnt i.d.R. nach der Schule seine erste Stelle
- Ist in der Regel jung, max. Mitte 20
- Hat noch keine Erfahrung als Arbeitnehmer
- Lernt das Unternehmen, seinen Arbeitsplatz und das Arbeitsleben gerade kennen.

1.

„Aufklärung“; Sicherheit vermitteln;  
Kommunikation; betriebliche Struktur;  
Unterscheidung zwischen beruflich und privat;  
Spielregeln; Umgang mit dem Handy; Umgang  
mit Finanzen

2.

Augenmerk auf Grundkompetenzen; Klarheit in  
der Begleitung; Hilfestellung; Reflexion über  
Erwartungen; Selbst- und Fremdbild; Übergang  
ins Selbstbestimmte Leben; Innerbetrieblicher  
Informationsfluss

3.

Infobroschüren

Vertrauen -> Beziehungsarbeit

## Der „Im-Zweifel-kümmert-sich-wer-anders-AN“

- Klient/in hat eine lebenslange geistige Behinderung oder Lernbehinderung und eine ausgeprägte „Hilfe-annehmen-können-Kompetenz“ (ihm ist klar, dass im Zweifel sich jemand anders kümmert)
- Sie / Er scheint über die Arbeit bescheid zu wissen und kann diese weitgehend erledigen, dennoch kommt es im Alltag zu Unsicherheiten und dann auch Fehlern bei der Arbeitsausführung, insbesondere bei entstehendem Druck
- Verantwortung (auch für einfache Tätigkeiten) im Betrieb macht sie/ihn unsicher und diese zu übernehmen gelingt ihr/ihm (noch) nicht (immer) im notwendigen Ausmaß

1.

Arbeitsaufträge deutlich machen

Übersetzten – einfach

Soziales Kompetenztraining

2.

Einfache klare Arbeitsaufträge

Sprache

Umfeld kennen

Bestätigung, dass Arbeit selbst bewältigt werden kann

Arbeitsinhalt analysieren

3.

Konsequenzen aufzeigen (Ursache Wirkung)

Alternativen aufzeigen

## Der Arbeitnehmer mit Asperger-Autismus

- War meist schon vor ihrem/seiner Arbeitsaufnahme für andere ein etwas schwieriger Typ
- Er ist absolut ehrlich und von seinen Aussagen her absolut zuverlässig
- Am Arbeitsplatz ist er etwas langsamer als die Kollegen
- Er kommt wiederholt in „peinliche“ Situationen und er eckt damit an, da er i.d.R. die Sichtweise seiner Kollegen nicht nachvollziehen kann.

1.

Externe Reize reduzieren, klare Strukturen,  
üben von Abläufen, langsames  
vorgehen/überschaulich, Freiraum

2.

Training in sozialer Interaktion, Transparenz,  
Raum für Rückzug schaffen,  
Aufklärungs/Übersetzungsarbeit, Fixe  
Bezugsperson, Nähe-Distanz-Bezug

3.

Hintergründe und Verhaltensweisen kennen

Engen Rahmen setzen

Fortbildung

Filmtip: WDR Fernsehen / WDR Podcast:

Quarks & Co, Sendung zu Asperger Autismus

## Die/Der sozial zurückgezogen lebende AN

- Rückzug aus vielen/allen Beziehungen am Arbeitsplatz (zu Kollegen, Vorgesetzten, Gästen, Kunden, etc.) sind zu beobachten, entweder, da Klient kein Bedürfnis nach Beziehung spürt oder da Ängste vor Kontakten vorhanden sind.
- Die/ Der Arbeitnehmer/in hat außerhalb der Arbeit meist ein eher kleines oder gar kein soziales Netz



1.

Klare, positive Rückmeldungen und Bestärkung;  
Kontrolle behalten über Beziehungen

2.

Klare Arbeitsabläufe + Strukturen + Hierarchie;  
Mentor/Vertrauensperson bestimmen; eigene  
Abgrenzung – Zeitrahmen für Begleitung  
deutlich machen, Kollegen aufklären

3.

Transparenz; Schritt für Schritt;  
Einzelgespräche: Persönliche Interessen  
nachfragen, für andere soziale Aktivitäten  
ermutigen

## Die/Der sozialen Kontakt suchende AN/in

- Zeit geht bei der Arbeit verloren für Kontakte, z.B. zu Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, Gästen, o.ä., da der Klient diese z.B. für „fishing for compliments“ benutzt.
- Bei der Arbeit entstehen Probleme, da Prioritäten nicht im Sinne der Geschäftserfordernisse gesetzt werden
- Die/Der AN ist momentan von seinen sozialen Grundbedürfnissen nicht gesättigt
- Sie/Er fühlt sich ggf. einsam oder sie/er merkt gar nicht, dass etwas fehlt

1.

Nicht-Trennung von Privatleben und Berufsleben, soziale Regeln einhalten schwierig, Kontexte unterscheiden lernen, Bedürfnis nach Anerkennung

2.

Strukturen, Hierarchien, Selbst-/ Fremdeinschätzung, Kolleginnen stärken beim Abgrenzen, Arbeit: Klare Regeln und Vorgaben

3.

Distanz, Struktur, Vereinbarungen und Ziele, Soziale Angebote im Privatleben fördern