

AUTISMUS AM ARBEITSPLATZ VERSTEHEN

VORURTEILE ABBAUEN UND WIRKSAME ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN

Für alle Mitarbeiter, Manager und HR-Profis, die das Autismusverständnis im beruflichen Kontext verbessern möchten

Vom Vorurteil zum Verständnis: konkrete Werkzeuge für eine wirklich inklusive Zusammenarbeit

Dauer : 4 Stunden	Module : 4 Module
Lektionen : 16 Lektionen	Zielgruppe : Mitarbeiter, Manager, HR-Profis
Format : 100 % online, asynchron	Anbieter : N° 11757351875
Zertifizierung : Qualiopi	Preis : Auf Anfrage

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Beschreibung der Schulung

Diese 4-stündige Schulung ermöglicht es, gängige Vorurteile über Autismus abzubauen und konkret zu verstehen, was ein autistischer Kollege im Arbeitsalltag erlebt. Sie behandelt das autistische Spektrum in seiner Vielfalt, die spezifischen Herausforderungen des Arbeitsumfelds, die Werkzeuge für eine angepasste Führung und die Auswirkungen von Autismus auf die Karriere. Jedes Modul endet mit konkreten Fallbeispielen, um das Gelernte sofort zu verankern. Am Ende wird jeder Teilnehmer ein echtes — nicht theoretisches — Verständnis dafür haben, was seine autistischen Kollegen erleben, und über direkt anwendbare Werkzeuge verfügen.

Modulübersicht

MODULE 1	Was Autismus wirklich ist — Vorurteile abbauen	5 Lektionen
MODULE 2	Im Alltag — besser zusammenarbeiten	4 Lektionen
MODULE 3	Der Manager im Umgang mit Autismus	4 Lektionen
MODULE 4	Autismus und Karriere	4 Lektionen

Lernziele

Lernziele

- Das autistische Spektrum in seiner Vielfalt verstehen und gängige Vorurteile abbauen
- Konkret erfassen, was ein autistischer Kollege im Büroalltag erlebt
- Angepasste Kommunikation und Zusammenarbeit im beruflichen Kontext entwickeln
- Als Manager ein autistisches Profil erkennen und begleiten
- Die Stärken autistischer Profile mobilisieren und ihre Karriereentwicklung unterstützen
- Eine inklusive Unternehmenskultur aufbauen, die allen zugutekommt

Allgemeine Informationen

Dauer	4 Stunden
Zielpublikum	Alle Mitarbeiter, Manager und HR-Profis
Voraussetzungen	Keine, Schulung für alle Erwachsenen zugänglich
Preis	Sur devis – TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
Zertifizierung	Qualiopi – Attestation de fin de formation
Organismus	DYNSEO – N° de déclaration d'activité : 11757351875

Lektion 1 - Das autistische Spektrum – Vielfalt der Profile, kein einziges Gesicht

- Warum wir von Spektrum sprechen: immense Vielfalt der autistischen Profile
- Was Autismus nicht ist: weder Krankheit noch systematische intellektuelle Beeinträchtigung
- Die drei großen Dimensionen: soziale Kommunikation, kognitive Flexibilität, sensorische Verarbeitung
- Das Maskieren: warum einige autistische Menschen unbemerkt bleiben – und zu welchem Preis

Lektion 2 - Das Asperger-Syndrom – das häufigste Profil im Unternehmen

- Was das Asperger-Syndrom ist: autistisches Profil ohne intellektuelle Beeinträchtigung
- Warum der Begriff trotz DSM-5 weiterhin verwendet wird: gebräuchlicher Gebrauch und Identität
- Die spezifischen Merkmale am Arbeitsplatz: hohe Intelligenz, spezifische Interessen, Literalität
- Warum dieses Profil sehr leistungsfähig und sehr verletzlich ist: Kluft zwischen technischen und sozialen Kompetenzen

Lektion 3 - Was ein autistischer Kollege im Büro erlebt

- Sensorische Überlastung im Open Space: Lärm, Licht, Gerüche und ihre Auswirkungen
- Die kognitive Belastung durch implizite soziale Interaktionen und unausgesprochene Codes
- Der Bedarf an Vorhersehbarkeit: warum kurzfristige Änderungen erschöpfend sind
- Die Ermüdung durch Maskierung: den ganzen Tag Normalität darstellen und die Kosten

Lektion 4 - Was man sagt, was man tut – die häufigsten Fehler, ohne es zu wissen

- Die mehrdeutigen Formulierungen: "so schnell wie möglich", "du machst etwas Gutes"
- Die missverstandenen impliziten Situationen: informelle Treffen, ungesagte Managementaussagen
- Die ungeschickten Reaktionen auf ungewöhnliches Verhalten: Blickvermeidung, direkte Antworten
- Was das Umfeld denkt vs. was wirklich passiert: häufige Missverständnisse im Unternehmen

Lektion 5 - Situationen – Modul 1

- Szenario 1: Julien nimmt nie an Team-Mittagessen teil – was passiert wirklich?
- Szenario 2: Sophie liefert nicht das Erwartete – wo liegt das Problem der Anfrage?
- Szenario 3: Öffentliche Korrektur eines Fehlers – wie damit umgehen?
- Rückblick: Was hätten wir sehen, sagen und ab morgen ändern sollen?

Lektion 1 - Angepasste Kommunikation – Klarheit, eindeutig, ohne Andeutungen

- Klare Anfragen formulieren: genau sagen, was man will, wann und wie
- Direktes Feedback geben ohne brutal zu sein: Unterschied zwischen Klarheit und Härte
- Schriftliche Materialien als Inklusionswerkzeuge: Protokolle, Zusammenfassungen, Checklisten
- Explizite Kommunikation praktizieren: Vorteile für das gesamte Team

Lektion 2 - Die kritischen Momente – Besprechungen, Open Space, Unvorhergesehenes

- Die inklusive Sitzung: vorab informierte Tagesordnung, strukturierte Wortmeldungen
- Der Open Space und der Lärm: identifizieren, was stört und geändert werden kann
- Umgang mit Unvorhergesehenem: wie man vorbeugt und einen Planwechsel begleitet
- Die informellen Momente: weder erzwingen noch ausschließen – den richtigen Mittelweg finden

Lektion 3 - Die Stärken von autistischen Profilen im Unternehmen – und wie man sie mobilisieren kann

- Aufmerksamkeit für Details und Strenge: wichtige Vorteile in technischen Berufen
- Das systemische Denken: Inkonsistenzen und logische Fehler erkennen
- Zuverlässigkeit und Loyalität: sehr engagierte Mitarbeiter in sinnvollen Aufgaben
- Rollen verteilen, damit das autistische Profil seine Stärken ausspielen kann

Lektion 4 - Situationen – Modul 2

- Szenario 1: Geänderte Tagesordnung – was tun während und nach der Besprechung?
- Szenario 2: Inklusives Teambuilding gestalten ohne "Aktivität für Autisten"
- Szenario 3: Feedback zu einem inhaltlich einwandfreien, aber sozial problematischen Bericht
- Rückblick: Formulierungen, Haltungen und Erkenntnisse, die wir behalten

Lektion 1 - Das Asperger-Profil im Unternehmen – was der Manager wissen muss

- Die Signale lesen lernen: ungewöhnliches Verhalten, Missverständnisse, schrittweise Isolation
- Was ein autistisches Profil von einem schüchternen oder introvertierten unterscheidet
- Warum viele autistische Erwachsene nicht diagnostiziert werden: späte Diagnosen, Maskieren
- Was der Manager nicht tun sollte: diagnostizieren, etikettieren, ohne Zustimmung offenbaren

Lektion 2 - Sein Management anpassen, ohne zu bevormunden

- Konkrete Anpassungen: schriftliches Briefing, Prioritätenbestätigung, faktisches Feedback
- Vorhersehbarkeit als Leistungshebel: Veränderungen antizipieren, Gründe erklären
- Was Managementflexibilität bedeutet — und was nicht
- Die beruflichen Anforderungen aufrechterhalten: Inklusion bedeutet nicht Toleranz gegenüber Unzulänglichkeiten

Lektion 3 - Einen nachhaltigen Begleitplan erstellen

- Die vier Elemente: konkrete Maßnahmen, Überprüfungsunkte, angepasste Ziele, Neubewertung
- Den Plan gemeinsam mit dem Mitarbeiter erstellen: Co-Konstruktion für Effektivität
- Im Laufe der Zeit anpassen: was funktionierte, funktioniert vielleicht nicht mehr
- Externe Ressourcen mobilisieren: HR, Arbeitsmedizin, spezialisierte Unterstützung

Lektion 4 - Situationen — Modul 3

- Szenario 1: Vermutung unentdeckter Autismus — wie mit ihm, HR und Team umgehen?
- Szenario 2: Beschwerde über unterschiedliche Behandlung — wie Spannung bewältigen?
- Szenario 3: Weigerung zu präsentieren trotz Karriereabhängigkeit — wie unterstützen ohne zwingen?
- Rückblick: schwierige Entscheidungen, angemessene Haltungen, was wir mitnehmen

MODULE 4

Autismus und Karriere

4 Lektionen

Lektion 1 - Die Bewertungen — was alles verzerrt, ohne dass wir es merken

- Wie Autismus Bewertungen beeinflusst: Verzerrungen in Kommunikation, Zwischenmenschlichem, Präsenz
- Tatsächlichen Beitrag vs. wahrgenommenes Bild: die beiden in fairer Bewertung trennen
- Was der autistische Mitarbeiter tun kann, um seinen Beitrag zu objektivieren
- Bewertungskriterien, die autistische Profile benachteiligen — und wie man sie ausgleicht

Lektion 2 - Förderungen und Entwicklungen — die unsichtbare Decke

- Warum autistische Profile unterbewertet werden: Bild, Schwierigkeit sich zu verkaufen, politische Codes
- Die Rolle des Managers in der Sichtbarkeit: Präsentation bei der Geschäftsführung
- Positionen und Umgebungen, die Stärken fördern: technische Expertise, Analyse, Qualität, F&E
- Was die autistische Person entwickeln kann: Kommunikation über Ergebnisse, Navigation durch Codes

Lektion 3 - Das Team sensibilisieren und eine inklusive Kultur aufbauen

- Was man sagen kann, ohne Diagnose zu offenbaren: über unterschiedliche Arbeitsstile sprechen
- Kollektive Ausbildung als Präventionsinstrument: sensibilisiertes Team bewältigt Missverständnisse besser
- Eine Umgebung schaffen, in der Unterschiedlichkeit integrierte Realität ist
- Was Inklusion dem gesamten Team bringt — nicht nur autistischen Personen

Lektion 4 - Situationen — Modul 4

- Szenario 1: Ausgezeichnete Ergebnisse, negative Einstellungsbewertung — wie faire Bewertung erstellen?
- Szenario 2: Bewerbung auf Führungsposition mit benachteiligendem Auswahlformat — welche Rolle spielen?
- Szenario 3: Sensibilisierungskampagne ohne "Initiative für den seltsamen Kollegen" — wie aufbauen?
- Bilanz: drei Dinge, die ich behalte, eine Änderung ab morgen, eine Ressource diese Woche

Lehrmethoden

- 100% Online-Schulung, zugänglich 24/7 auf unserer LMS-Plattform
- Selbstgesteuertes Lernen mit strukturierten Modulen und konkreten Fallbeispielen
- Praktische Szenarien am Ende jedes Moduls zur sofortigen Anwendung
- Direkt anwendbare Werkzeuge und Kommunikationsvorlagen
- Attestation de fin de formation nach Abschluss

