

# WIRKUNGS BERICHT

2017 – 2020

Wie Autist:innen einen Job finden, der wirklich passt.



## DIVERSICON

#verschiedenistnormal

# UNSERE VISION

IST EINE GESELLSCHAFT, IN DER  
**#VERSCHIEDENISTNORMAL**  
GELEBT UND DIVERSITÄT  
WERTGESCHÄTZT WIRD.

# UNSERE MISSION

IST ES, **AUTIST:INNEN** BEDARFSORIENTIERT  
AUF IHREM BERUFSWEG ZU BEGLEITEN  
UND DER HOHEN ARBEITSLOSIGKEIT VON  
AUTIST:INNEN ENTGEGENZUWIRKEN.



# Vorwort

## Liebe Freund:innen, liebe Unterstützer:innen von Diversicon,

Diversicon unterstützt mittlerweile seit vier Jahren Menschen aus dem Autismusspektrum rund um das Thema Arbeit. Aus den ersten Ideen im Jahr 2016 hat sich ein Sozialunternehmen entwickelt, das Autist:innen auf der Suche nach dem individuell passenden Arbeitsplatz auf Augenhöhe begleitet. Wir haben in dieser Zeit viele Momente der Veränderung und des persönlichen Wachstums erleben dürfen – wofür wir sehr dankbar sind.

Die Förderung durch die SKala-Initiative hat uns ermöglicht, dieses Angebot nicht nur auszubauen, sondern auch Menschen in unsere Angebote aufzunehmen, die derzeit keine Finanzierung durch das Sozialsystem bekommen.

Unsere Arbeit wird auch angesichts der zu erwartenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren ein wichtiger Beitrag zur beruflichen Teilhabe von Autist:innen bleiben. Daher freuen wir uns über Ihre Aufmerksamkeit und Unterstützung!

Herzliche Grüße



**René Kuhle**

Gründer & Gesellschafter



## Liebe Leser:innen,

wir freuen uns sehr über den vorliegenden ersten Wirkungsbericht von Diversicon. Er ist unter der Regie unserer Kollegin Anne Käisinger entstanden (Vielen Dank, Anne!) und wurde durch die Förderung der SKala-Initiative ermöglicht (Vielen Dank, PHINEO!).

Er illustriert mit Daten, Fakten und Zitaten derjenigen, die an unseren Angeboten teilnehmen, was wir mit unserer täglichen Arbeit erreichen. Für alle, die Diversicon noch nicht kennen, gibt es darüber hinaus auch Informationen zu unserem Ansatz und unseren Angeboten.

Wir sind stolz, dass wir trotz pandemiebedingter Schließung und Kurzarbeit die Zahl der Teilnehmenden im Vergleich zum Vorjahr erneut steigern und neue Angebote erfolgreich pilotieren konnten. Mit dem Berufsvorbereitungswerk Ostalb wurde erstmals ein Diversicon-Kurs außerhalb Berlins durchgeführt. Auch im Bereich Digitalisierung konnten wir mithilfe des SKala-Zukunftsfonds große Fortschritte machen. Wir freuen uns außerdem über die steigende Nachfrage der Jobcenter und Arbeitsagenturen zu unseren Fachveranstaltungen sowie über die wachsende Offenheit bei Unternehmen gegenüber (Neuro-)Diversität und Autismus.

Auch für 2021 und darüber hinaus haben wir bereits viele Ideen und Pläne, um unsere Wirkung zu steigern und auf die Bedarfe unserer Zielgruppe zu reagieren. Mit der großartigen Expertise und der Leidenschaft des tollen Diversicon-Teams sind wir hoffnungsvoll, dass dies gelingt und wir auch im vermutlich schwierigen Jahr 2021 einen wertvollen Beitrag zur beruflichen Teilhaben von Autist:innen leisten können.

Wir danken besonders der SKala-Initiative und PHINEO, allen unseren Spender:innen und Unterstützer:innen und unseren Gesellschafter:innen für ihre Unterstützung. Sie machen auf vielen verschiedenen Wegen einen großen Teil unserer Arbeit erst möglich!

Herzlichst



**Maja Hebel & Anja Pieper**

Geschäftsleitung

Berlin, Januar 2021



# Diversicon stellt sich vor

**Wir sind ein Sozialunternehmen aus Berlin, das Autist:innen in allen Phasen des Berufslebens begleitet.**

Diversicon wurde 2017 von Dirk Müller-Remus, Gründer von auticon, und René Kuhlemann, selbst Autist, gegründet und gemeinsam mit Sally Ollech aufgebaut, um der hohen Arbeitslosigkeit von Menschen im Autismusspektrum entgegenzuwirken.

Unser Motto **#verschiedenistnormal** ist zugleich unsere Vision. Wir setzen uns für eine offene Gesellschaft ein, die Vielfalt wertschätzt und Autist:innen berufliche Teilhabe ermöglicht.

Als zertifizierter Bildungsträger mit Fokus auf dem Thema „Autismus und Arbeit“ bieten wir Kurse und Coachings für Autist:innen an und sensibilisieren die Arbeitswelt für Diversität.



**Anja Pieper**

Geschäftsleitung  
Kurse & Coaching



**Teresa Reutemann**

Kurse & Coaching



**Maja Hebel**

Geschäftsführung



**Anne Kälinger**

Partnerschaften &  
Kommunikation



**Elisa Kaiser**

Coaching & Personalvermittlung



**Tim Redfern**

Teilhabe-Beratung



**Jana Steuer**

Kurse & Coaching



**Matthias Beutler**

Kurse & Coaching



**Caroline Reiter**

Kurse & Coaching

# Inhalt

Vorwort	3
Diversicon stellt sich vor	4
Was ist Autismus?	6
<b>1. GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG</b>	<b>8</b>
<b>2. UNSER ANSATZ</b>	<b>12</b>
2.1 Unsere Haltung	12
2.2 Unsere Wirkungslogik	15
2.3 Unser Angebot im Überblick	16
<b>3. ZIELGRUPPE AUTIST:INNEN</b>	<b>18</b>
3.1 Angebot – Was machen wir genau?	18
3.2 Wirkung – Was haben wir erreicht?	27
<b>4. ZIELGRUPPE RATSUCHENDE</b>	<b>38</b>
<b>5. ZIELGRUPPE ARBEITSWELT</b>	<b>42</b>
<b>6. FAZIT UND AUSBLICK</b>	<b>44</b>
<b>Anhang</b>	<b>48</b>
Organisationsprofil	48
Glossar	50
Literaturverzeichnis	50
Impressum	51

Interne und externe Links sind im Dokument in *kursiver Schrift* gekennzeichnet. Dazu gehören auch Verweise auf Einträge im Glossar (Seite 50).

Verweise auf das Literaturverzeichnis (Seite 50) sind durch hochgestellte Ziffern gekennzeichnet.

# Was ist Autismus?

Um Leser:innen, für die das Thema noch neu ist, das Verständnis des gesellschaftlichen Problems und unseres autismusspezifischen Ansatzes zu ermöglichen, geben wir hier einen kurzen Überblick über Autismus.



## Autismus ist eine angeborene neurologische Ausprägung.

Diese zeigt sich individuell sehr unterschiedlich. Jede:r Autist:in ist einzigartig.



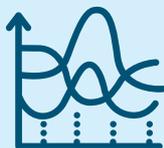
## Autismus ist komplex.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema fordert die Bereitschaft sich immer wieder kritisch mit eigenen Vorannahmen auseinanderzusetzen. Manches, was offensichtlich scheint, ist es nicht.



## Wir sprechen vom Autismus-Spektrum.

Weil unterschiedliche Besonderheiten in zahlreichen Kombinationsmöglichkeiten auftreten können.



## Viele Aspekte des Autismus kennen auch nicht-autistische Menschen.

Der Unterschied liegt meistens in der Intensität. Von der Auseinandersetzung mit sich selbst, der eigenen Wahrnehmung, der eigenen Denkweise und der eigenen zwischenmenschlichen Interaktion können aber alle Menschen profitieren.



## Neurologische Vielfalt ist bunt.

Wer Autismus verstehen möchte, wird schnell mit vielen spannenden Fragen aus einem größeren Themenkomplex konfrontiert: Neurodiversität, ADHS, Hochsensibilität, Lernschwierigkeiten oder Hochbegabung treten oft auch in Kombination mit Autismus auf.



## Wir arbeiten nach dem Motto #verschiedenistnormal.

So begegnen wir jeder Person in ihrer Individualität – unabhängig von Diagnosen oder Zuschreibungen.



## Das Autismus-Spektrum

Der Blickwinkel aus dem das Thema Autismus betrachtet wird, kann zu ganz unterschiedlichen Herangehensweisen und Einschätzungen führen. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass es in der Unterstützungsarbeit mit autistischen Menschen sinnvoll ist, Definitionen und Erklärungen zu finden, die über die rein defizit-orientierten medizinischen Diagnosekriterien hinausgehen.

Autistisches Erleben und Wahrnehmen ist mehrdimensional und wird traditionell im Kontrast zur neurotypischen Mehrheit definiert. Neurotypisch werden die Menschen genannt, deren neuronale Verarbeitung nah am Durchschnitt ist.

Mit dem Ziel alle Menschen in ihrer Individualität zu betrachten, finden wir das Benennen von Unterschieden an dieser Stelle paradoxerweise leider (noch) notwendig. Denn nur so können wir eigene Vorannahmen und blinde Flecken erkennen und langfristig gesellschaftliche Mechanismen überwinden, die uns an einer inklusiven und gerechten Gesellschaft hindern.

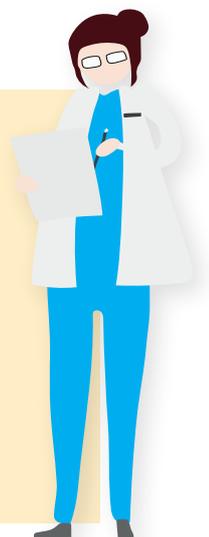
Jede autistische Person erlebt eine eigene, einzigartige Kombination folgender Aspekte.<sup>1, 6</sup>



### Das richtige Umfeld ist wichtig.

Die selbe autistische Eigenschaft kann je nach Umfeld eine Schwäche oder eine Stärke werden. Viele Autist:innen entwickeln auf Grund von sozialem Druck Verhaltensweisen, um ihre autistischen Besonderheiten zu verstecken. Diese Kompensationsstrategien kosten viel Energie, die dann oft an anderer Stelle fehlt.

Durch Offenheit, Neugier und Reflexionsbereitschaft können wir gemeinsam mehr und mehr Räume schaffen, in denen autistische Menschen gesund und selbstbestimmt leben können.



# 1. GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG

## WARUM ES UNS GIBT

**Die Arbeitslosigkeit unter Autist:innen ist alarmierend hoch – obwohl viele von ihnen gut ausgebildet und motiviert sind. Warum ist das so? Welchen Herausforderungen begegnen Autist:innen im Arbeitsleben?**

Arbeit ist einer der entscheidenden Lebensbereiche, der gesellschaftliche Teilhabe, finanzielle Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Zudem gibt Arbeit eine Tagesstruktur und ist ein bedeutender Teil der Identitätsbildung und der Selbstwirksamkeit.

Die Bedeutung von Arbeit für unser Leben wird nicht nur durch die Verankerung im Grundgesetz deutlich (Art 12), sie wird auch explizit in der UN-Behindertenrechtskonvention benannt (Art 27), um Beschäftigung ohne Diskriminierung und somit gesellschaftliche Teilhabe auch für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen. In Deutschland bleibt es auch in dieser Dekade eine der wichtigsten sozialpolitischen Aufgaben, Chancengerechtigkeit für alle in Deutschland lebenden Menschen zu gewährleisten. Der Zugang zu Arbeit ist hierbei besonders entscheidend.

Es gibt nur wenige Studien zum Thema Arbeitslosigkeit von Menschen im Autismusspektrum in Deutschland und die Autor:innen kommen zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen. So sind Arbeitslosenquoten von 40% bis 60% oder gar 85% zu finden.<sup>2, 4, 7</sup> Zum Vergleich: Die allgemeine Arbeitslosenquote lag in den letzten Jahren unter 6%.<sup>5</sup> Zusätzlich sind

Autist:innen in Arbeit je nach Studie 10 bis 30% häufiger überqualifiziert und haben in einer Beschäftigung, die unter ihrem Ausbildungsniveau liegt, weniger die Chance, ihr berufliches Potential zu entfalten.<sup>3, 4</sup>





## Erschwerende Faktoren

Obwohl sie im Vergleich zur allgemeinen Bevölkerung in Arbeitslosigkeit hohe Bildungsabschlüsse aufweisen, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen im Autismusspektrum durch verschiedene Faktoren erschwert.



### Bewerbungsprozess

Die Lebensläufe vieler autistischer Menschen weisen nicht selten längere Lücken auf oder sind durch häufige Wechsel gekennzeichnet. Erlernte Fähigkeiten tauchen zudem im Lebenslauf kaum auf, wenn sie nicht durch einen formalen Abschluss belegt werden können. Während die meisten Menschen versuchen, sich in einem Bewerbungsgespräch besonders gut darzustellen, sind autistische Menschen teilweise selbstkritisch oder haben einen hohen Qualitätsanspruch an sich selbst – so fällt es schwer, im Bewerbungsprozess zu überzeugen.



### Veränderungen

Autist:innen fällt es bisweilen schwerer, sich auf etwas Neues einzulassen. Manchmal wird eine bekannte schlechte Situation einer vermutlich besseren, aber unbekannteren Situation vorgezogen. Das erschwert die Jobsuche. Zusätzlich ist es für viele Autist:innen schwierig, sich auf mehrere Dinge gleichzeitig zu fokussieren: Den Schulabschluss machen und währenddessen schon nach einer Ausbildung suchen oder sich aus der Berufstätigkeit heraus auf einen neuen Job zu bewerben, ist für manche nicht denkbar. ▶

**„In meinem letzten Job habe ich mich selbst verleugnet und bin irgendwann den Anforderungen nicht mehr gerecht geworden. Für meine nächste Stelle nehme ich mir vor, unbedingt authentisch und integer zu sein.“**

*Teilnehmender in seinem Abschlussgespräch*



### Berufsausbildung

Viele unserer Teilnehmenden haben nach der Schule eine berufliche Richtung eingeschlagen, die nicht gut zu den persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen passt. Teilweise geht mit Autismus eine Entwicklungsverzögerung einher, sodass autistische Schulabsolvent:innen unter Umständen noch nicht die nötige Reife und Selbstkenntnis haben, um gut einschätzen zu können, welcher Beruf perspektivisch gut passen könnte. Zum Anderen drängt das Umfeld nicht selten zu bestimmten Berufsausbildungen, weil diese vermeintlich zu Autist:innen passen.



### Arbeitsbedingungen

Durch hohe Motivation und Hingabe für die Aufgabe können Autist:innen auch in einem Umfeld, das nicht zu ihren autismusspezifischen Bedürfnissen passt, gute bis überdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbringen. Das birgt jedoch die Gefahr, dass sie immer wieder an die Grenzen ihrer Belastbarkeit geraten. Oft wird erst zu spät bemerkt, wie viel Energie es kostet, die sozialen Anforderungen zu erfüllen oder auch die Überreizung der Sinne auszuhalten. Nach außen sind diese Anstrengungen häufig nicht sichtbar, da diese durch erlerntes Verhalten kompensiert werden (sogenanntes Masking). Langfristig ist dies kaum durchzuhalten und steigert das Risiko, durch die Dauerbelastung zu erkranken (z. B. Burn-out, Depression, Angststörung).



### Aufgabenmanagement

Vielen Autist:innen fallen zum Beispiel Multitasking, Priorisierung von Aufgaben und Zeitmanagement schwer. Das wird jedoch häufig in Arbeitskontexten gefordert. So können manche Autist:innen von vermeintlich selbstverständlichen Tätigkeiten überfordert sein, während in anderen Bereichen überdurchschnittliche Leistungen erbracht werden können.



### Kolleg:innen & Teams

Für Autist:innen sind häufig soziale Anforderungen im Berufsleben eine größere Hürde als fachliche Anforderungen. Gespräche an der Kaffeemaschine, eine nicht wahrgenommene Aufforderung zwischen den Zeilen oder die ehrlich geäußerte, aber nicht sozial erwünschte Meinung sind einige Beispiele für mögliche Probleme in der zwischenmenschlichen Zusammenarbeit.



### Kompetenzen

Die individuellen Stärken werden teilweise sowohl vom Umfeld, zum Teil aber auch von der Person selbst, nicht erkannt. Das liegt einerseits an einer defizitorientierten Sichtweise auf Autismus und daran, dass beispielsweise schwierige Verhaltensmuster echte Stärken überschatten. Andererseits können Stärken in einer Arbeitsumgebung, die nicht den autismusspezifischen Bedürfnissen entspricht, auch kaum zu Tage treten.



### Autismuskompetenz

Sowohl Arbeitgebende als auch Mitarbeitende von Jobcentern und Arbeitsagenturen haben häufig noch wenig oder von Vorurteilen geprägtes Wissen über Autismus. Hinzu kommt, dass viele Autist:innen nicht offen mit ihrer Diagnose umgehen. Das führt dazu, dass auf autismusspezifische Bedürfnisse keine Rücksicht genommen werden kann.



### Unterstützungsangebote

Bestehende Unterstützungsangebote, wie zum Beispiel ein vom Integrationsamt finanziertes Job-Coaching, sind mit viel Bürokratie und Geld bei der Beantragung verbunden. Viele Autist:innen und deren Angehörige wissen nicht, welche Ansprüche sie haben und wie sie diese geltend machen können. Hinzu kommt, dass es grundsätzlich zu wenige spezifische Angebote für Autist:innen im Erwachsenenalter gibt. ◀



## Juelz, 30

AUSBILDUNG: FREMDSPRACHENKORRESPONDENT:IN  
UND JOURNALIST:IN

Juelz hat bei Diversicon den Kurs und die Bewerbungsbegleitung mitgemacht und berät und unterstützt uns gelegentlich im Bereich Social Media.

### Juelz, was bedeutet Autismus für dich persönlich?

Autismus ist eine Wahrnehmungsweise, die sich von der der Mehrheitsgesellschaft unterscheidet und damit eigene Verhaltensweisen und Herausforderungen mit sich bringt.

### Wie hast du deine Autismus-Diagnose bekommen? Hat sich dadurch etwas für dich verändert?

Nach langem Leidensweg und viel Eigeninitiative (Recherche, unzählige Termine bei verschiedenen Stellen) habe ich meine Autismus-Diagnose erhalten. Ich fühle mich seitdem freier und stärker und rundum wohler mit mir selbst. Ich versuche auch nicht mehr, neurotypische Erwartungen an mich zu erfüllen.

### Du sprichst öffentlich über deine Erfahrungen und deine Wahrnehmung als Autistin. Was motiviert dich dazu?

Ich erinnere mich gut an das Gefühl des Verlassenseins vor und während meiner Diagnose und möchte meinen Teil dazu beitragen, das anderen Autist:innen zu ersparen oder wenigstens zu erleichtern. Nach meinen Ausbildungen und durch meine Freude am Schreiben und öffentlichem Sprechen kam das wie selbstverständlich für mich.

### Wenn du dir etwas wünschen könntest, damit die Welt autismusfreundlicher ist, was wäre das?

Ich finde, dass es leichter zugängliche Beratungs- und Diagnosestellen geben sollte. Außerdem wünsche ich mir, dass ungewohntes Verhalten in der Öffentlichkeit weniger kritisch oder gar abfällig beäugt wird, sondern mit ehrlicher und wohlwollender Offenheit. ◀

### HOBBYS

Spaziergänge, Museumsbesuche, Dokumentationen, Bücher mit Spezialinteressen

Juelz im Talk zum Thema „Klischees über Autismus:  
[www.youtube.com/watch?v=Xx35QnA2IAk](https://www.youtube.com/watch?v=Xx35QnA2IAk)



# 2. UNSER ANSATZ

## WAS WIR ERREICHEN WOLLEN

Wir möchten dazu beitragen, Autist:innen berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Dafür setzen wir mit unserer Beratungsstelle, unseren Kursen und Coachings für Autist:innen und unserem Angebot für die Arbeitswelt auf mehreren Ebenen an. Eine ressourcenorientierte und diskriminierungskritische Haltung ist uns dabei wichtig.

### 2.1 Unsere Haltung

Der Umgang mit Neurodiversität erfordert aus unserer Sicht vor allem eine wertschätzende Haltung, die Menschen in ihrer Individualität anerkennt, auf Ressourcen setzt und nach Kompetenzen und Bedürfnissen fragt, die Teilhabe und Selbstbestimmung ermöglichen.

Wir bemühen uns, Stereotype auszuräumen und die Pathologisierung von Autist:innen und „Othering“ zu vermeiden. Othering bezeichnet das Hervorheben der Abweichung von einer vermeintlichen Norm als anders, atypisch, nicht normal.

Das schließt nicht aus, unseren Teilnehmenden Raum zu geben, um über mögliche Barrieren und Herausforderungen und über das „sich-anders-fühlen“ zu sprechen. Wir versuchen ein Bewusstsein für die Wirkung des eigenen Verhaltens zu schaffen und thematisieren sogenanntes sozial erwünschtes Verhalten. Und wir diskutieren mögliche Strategien, um mit Erwartungen im Arbeitskontext umzugehen.

Eine Anpassung an die sogenannte Mehrheitsgesellschaft streben wir nicht an.

Das Erlernen sozial erwünschter Interaktion ist häufig mit enormer Anstrengung verbunden und daher selten eine echte Option. Wir ermutigen Autist:innen vor allem, Jobs zu wählen, die wenig Kompensation und eine hohe Übereinstimmung mit den eigenen Interessen und Kompetenzen bieten. Und wir engagieren uns für eine Arbeitswelt, die sich bemüht, ein inklusives Umfeld zu schaffen, das die Kompetenzen von Mitarbeitenden in den Fokus stellt und durch die Berücksichtigung individueller Bedarfe nachhaltige Beschäftigung ermöglicht.

Mit unserem Leitmotto #verschiedenistnormal setzen wir uns ein für eine inklusive, diskriminierungssensible Gesellschaft, die Teilhabe aller Menschen, unabhängig von sozialer oder nationaler Herkunft, Weltanschauung, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung oder geistiger oder körperlicher Fähigkeiten, ermöglicht.

Wir sind Expert:innen auf dem Gebiet der Neurodiversität und insbesondere für Autismus. Wir erachten andere Dimensionen von Diversität als ebenso wichtig, bilden uns in diesen Bereichen weiter und hinterfragen unser professionelles Handeln. ►



Wir sind ein neurodiverses Team und möchten noch diverser werden. Wir sind überzeugt, dass Perspektivvielfalt ein Qualitätskriterium unserer Arbeit ist.

Wir begegnen unseren Teilnehmenden auf Augenhöhe und arbeiten ressourcenorientiert. Das heißt wir fokussieren uns vor allem auf die persönlichen Stärken und Fähigkeiten und entwickeln gemeinsam darauf aufbauend individuelle berufliche Perspektiven.

Wir möchten Teilnehmende nachhaltig in Arbeit verhelfen und Unternehmen möglichst passende Bewerber:innen vorschlagen. Daher vermitteln wir nur Menschen, die wir gut kennen.

Unsere Angebote entwickeln wir kontinuierlich basierend auf den Bedürfnissen unserer Teilnehmenden und Anforderungen der Arbeitswelt weiter.





# Selbstbestimmtes Leben für Autist:innen

## Teilhabe



**Beruflich**  
Autist:innen haben eine Arbeit oder Ausbildung, die ihren Stärken und Bedürfnissen entspricht.

**Gesellschaftlich**  
Gesundheit, Wohnen, Freizeit



Beratung



**Arbeitswelt**  
Autismusfreundliche Arbeitsplätze, Bewerbungsprozesse und Begleitung durch Leistungsträger



**Autist:innen**  
verfügen über notwendige Kompetenzen, um einen Job finden und halten zu können.



**Sensibilisierung**  
Unternehmen und Behörden sind sensibilisiert für das Thema Autismus und Neurodiversität.



**Selbstkompetenz**  
Wissen, was sie brauchen, um langfristig zufrieden und gesund zu bleiben.




**Bewerungskompetenz**  
Wissen, wie sie einen Job suchen, sich bewerben und vorstellen.



**Sozialkompetenz**  
Sind auf die Arbeit im Team vorbereitet.



**Arbeits- und Selbstorganisation**  
Kennen Strategien und Methoden, die im Arbeitsalltag hilfreich sind.

Beratung — Schulungen

Kurse — Coachings

## 2.2 Unsere Wirkungslogik

Wir möchten dazu beitragen, dass Autist:innen selbstbestimmt leben können und ihren Platz in der Gesellschaft finden. Damit das gelingt, muss Teilhabe in allen Lebensbereichen, zum Beispiel Bildung, Wohnen oder Freizeit gewährleistet sein. Mit Ausnahme von unserer Beratungsstelle, in der wir Autist:innen lebensbereichsübergreifende Unterstützung bieten, konzentrieren wir uns bei Diversicon hauptsächlich auf die berufliche Teilhabe von Autist:innen.

Berufliche Teilhabe bedeutet einen Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz zu haben, der den individuellen Interessen und Bedürfnissen entspricht und nachhaltige Beschäftigung ermöglicht.

Um berufliche Teilhabe zu fördern, ist insbesondere eine für Autismus und Neurodiversität aufgeschlossene und aufgeklärte Arbeitswelt hilfreich. Das bedeutet Verständnis dafür, dass Menschen unterschiedlich Wahrnehmen und Denken und daraus sowohl verschiedene Bedürfnisse als auch wertvolle Perspektiven und Fähigkeiten resultieren. Und es braucht Offenheit und Flexibilität, um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die dabei helfen, dass sich das individuelle Potential jeder Person entfalten kann.

Viele Autist:innen profitieren von der Stärkung ausgewählter Kompetenzen, um eine berufliche Tätigkeit zu finden und zu halten und möglichst gut mit Herausforderungen im beruflichen Umfeld umgehen zu können. Zu diesen Kompetenzen zählen nach unserer Erfahrung vor allem die Folgenden:

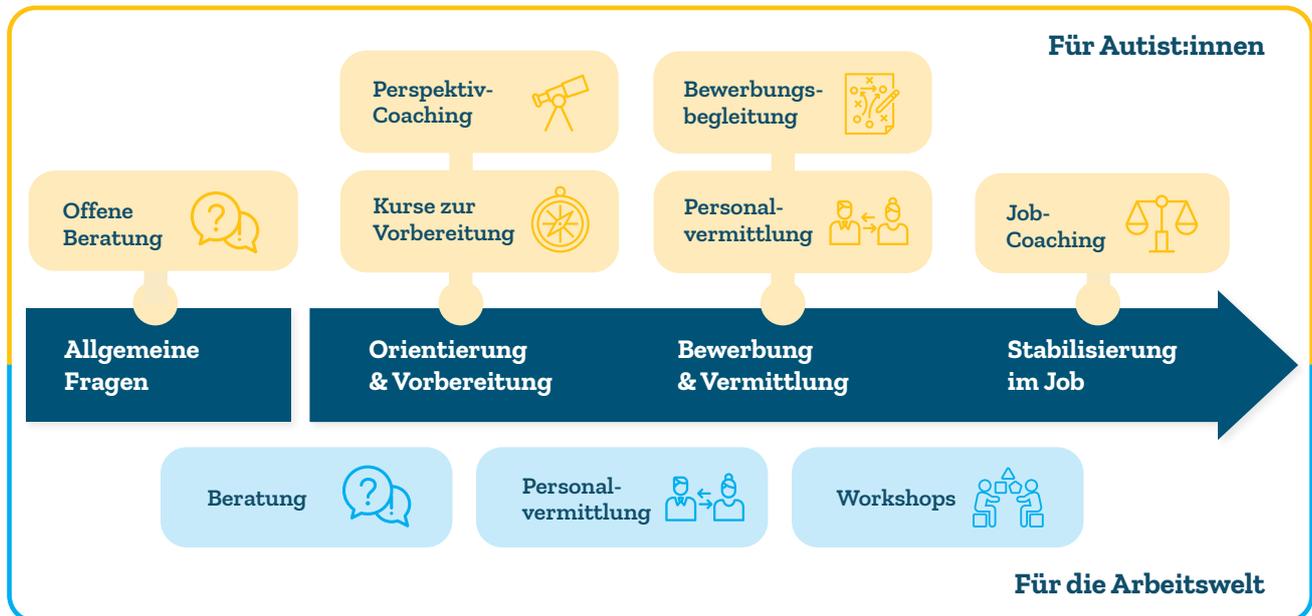
- **Selbstkompetenz**  
Das Wissen darüber, was die individuellen Bedürfnisse sind, um langfristig zufrieden und gesund zu bleiben, und Strategien, um sich vor Belastung zu schützen.
- **Bewerbungscompetenz**  
Das Wissen darüber, wie man einen Job suchen, sich bewerben und vorstellen kann, und die Fähigkeit, den Bewerbungsprozess gut durchlaufen zu können.
- **Sozialkompetenz**  
Kompetenzen, die helfen im Team arbeiten und kommunizieren zu können.
- **Methodenkompetenz**  
Wissen und Anwendung von Strategien und Methoden, die im Arbeitsalltag und zur Selbstorganisation hilfreich sind.

Fachkenntnisse tragen entscheidend dazu bei, ob eine Person beruflich erfolgreich sein kann. Bei Diversicon arbeiten wir jedoch bewusst fach- und branchenübergreifend und fördern berufspraktische und nicht fachliche Kompetenzen. ►



## 2.3 Unser Angebot im Überblick

Wir setzen auf mehreren Ebenen an, um die beruflichen Teilhabe von Autist:innen zu fördern.



### Für Autist:innen

Der Fokus unserer Arbeit liegt auf einem Kurs- und Coaching-Angebot, mit dem wir Autist:innen in allen Phasen des Berufslebens begleiten. Dazu gehören:

- Orientierung & Vorbereitung
- Bewerbung & Vermittlung
- Stabilisierung im Job

Die Kurse und Coachings werden entweder als AVGS-Maßnahme über Jobcenter, Agenturen für Arbeit oder Rentenversicherungen, als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, über das Persönliche Budget von Integrationsämtern oder über ein Stipendium über die SKala-Initiative finanziert.

Welches Angebot zur individuellen Situation am besten passt und welche Finanzierungsmöglichkeit greift, klären wir in einem ausführlichen Kennenlerngespräch. Mehr zu unserem Angebot für Autist:innen in Kapitel 3.

### Für Ratsuchende

Unserer Beratungsstelle ist unser niedrigschwelligstes Angebot. Autist:innen und Angehörige können mit allen Fragen rund um die Themen Autismus und Teilhabe unsere offene Beratung in Anspruch nehmen. Mehr zu unserem Angebot in Kapitel 4.

### Für die Arbeitswelt

Zusätzlich bieten wir Beratung, Workshops und Personalvermittlung für die Arbeitswelt an. Hier arbeiten wir weniger standardisiert und erstellen jeweils ein auf die Bedarfe der Auftraggebenden abgestimmtes Angebot. Mehr zu unserem Angebot für die Arbeitswelt in Kapitel 5. ◀



**SKala** ist eine Initiative der Unternehmerin Susanne Klatten in Partnerschaft mit dem gemeinnützigen Analyse- und Beratungshaus PHINEO. Ziel der Initiative ist es, wirkungsvolles gemeinnütziges Engagement in den Bereichen Inklusion und Teilhabe, Kompetenz- und Engagementförderung, Brücke zwischen den Generationen sowie Vergessene Krisen zu fördern. Die SKala-Initiative fördert Diversicon seit 2019 bis Ende 2021 mit der Finanzierung der Beratungsstelle, bei der Erweiterung unsere Angebote für Menschen am Übergang zwischen Schule und Beruf und bei der Digitalisierung unserer Angebote.



**„Meine Zeit bei Diversicon  
bildet die Grundlage meines  
aktuellen Berufslebens.“**

*Alumnibefragung*



# 3. ZIELGRUPPE AUTIST:INNEN

## WAS WIR TUN

Als zertifizierter Bildungsträger begleiten wir Autist:innen mit Kursen und Coachings in allen Phasen des Berufslebens: Wir unterstützen unsere Teilnehmenden in der Orientierungs- und Bewerbungsphase, und erleichtern ihnen den Einstieg und die Stabilisierung im Berufs- bzw. Ausbildungsalltag.

### 3.1 Angebot – Was machen wir genau?

Wir bieten als AZAV-zertifizierter Bildungsträger Kurse und Einzelcoachings für Autist:innen in allen Phasen des Berufslebens an. Unsere Angebote finden größtenteils vor Ort in Berlin statt, werden aber von Teilnehmenden aus ganz Deutschland wahrgenommen. 2020 konnten wir durch eine Kooperation mit dem Berufsausbildungswerk Aalen und dem Berufsvorbereitungswerk Ostalb unseren „Kurs zur beruflichen Entwicklung“ mit anschließender Bewerbungsbegleitung zum ersten Mal auch außerhalb Berlins anbieten.

Wir stellen im Folgenden unsere Angebote für die Phasen Orientierung & Vorbereitung, Bewerbung & Vermittlung und Stabilisierung im Job vor.

*„Ich finde es gut, dass auch Selbstverständlichkeiten besprochen werden, die für mich tatsächlich gar nicht so selbstverständlich sind.“*

*Teilnehmender in einem kursbegleitenden Feedbackgespräch*

Orientierung  
& Vorbereitung

Bewerbung  
& Vermittlung

Stabilisierung  
im Job



### **Orientierung & Vorbereitung auf das Berufsleben**

Ziel dieser Phase ist es, das Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse zu stärken, sich selbst die Frage beantworten zu können „Was und wie will ich arbeiten?“, die Arbeitswelt besser zu verstehen und Strategien für mögliche Herausforderungen zu entwickeln.

Wir bieten in dieser Phase einen Kurs in Vollzeit über acht Wochen, einen Kurs in Teilzeit über zwölf Wochen und Einzelcoachings an.

Unsere Teilnehmenden kommen beispielsweise aus folgenden Situationen und mit folgenden Fragestellungen zu uns:

#### **„Ich bin gerade mit der Schule fertig ...**

- ... welche Ausbildung passt zu mir – oder sollte ich doch lieber studieren?“
- ... wie bewerbe ich mich erfolgreich?“

#### **„Ich habe zwar eine Ausbildung, aber nie einen Job gefunden ...**

- ... wie kann ich im Bewerbungsgespräch endlich überzeugen?“
- ... wie kann ich wieder Mut fassen und neuen Schwung bekommen, um mich zu bewerben?“

#### **„Ich hatte schon einige Jobs, aber irgendwie konnte ich nie langfristig Fuß fassen ...**

- ... wie kann ich meine häufigen Jobwechsel in meinem Lebenslauf darstellen?“
- ... wie finde ich einen Job, in dem ich langfristig bleiben kann?“

Die Kurse sind bewusst als Gruppenangebote konzipiert, um Austausch mit Anderen zu ermöglichen und durch eine positive Gruppenerfahrung gestärkt in das weitere Berufsleben zu starten. In der Gruppe können sich die Teilnehmenden in sicherem Rahmen ausprobieren.

Unser stärkenorientierter Ansatz basiert auf gegenseitigem Verstehen. Wir arbeiten viel mit Erfahrungsaustausch und Biographiearbeit und im Wechsel zwischen Lehrgespräch, Einzel-, Gruppen- und Projektarbeit. Regelmäßige Feedbackgespräche sind eine zentrale Ergänzung zur Gruppensituation. ▶



Alle Kurse behandeln ähnliche Themen, wobei die Herangehensweise an die Teilnehmenden angepasst wird und die Themenschwerpunkte verschieden gesetzt werden können. Dabei beziehen sich alle Module immer wieder auf das Thema **Autismus**.

Im Modul **Berufliche Orientierung** sehen wir uns gemeinsam an, welche Berufsbilder zu den eigenen Interessensgebieten, Fachkenntnissen, Bedürfnissen, Werten und anderen persönlichen Faktoren passen. Im weiteren Kursverlauf ergänzen die Teilnehmenden ihre Erkenntnisse aus den anderen Modulen, sodass sich eine gut durchdachte Antwort auf die Frage „Was und wie will ich arbeiten?“ ergibt. Das praktische Ausprobieren, zum Beispiel in Form von Praktika, ist nicht Teil des Kurses.

Im Rahmen des Themas **Bewerben & Vorstellen** betrachten wir neben klassischen Inhalten von Bewerbungstrainings auch Fragen, die für Autist:innen besonders relevant sind. Dazu gehört zum Beispiel die Diskussion, ob und wann der richtige Zeitpunkt im Bewerbungsprozess ist, um Autismus zu thematisieren (Spoiler: Die Antwort ist individuell und situativ unterschiedlich!) oder wie autodidaktisch erworbene Kenntnisse im Lebenslauf ihren Platz finden.

Weitere Themen sind beispielsweise **Zusammenarbeit** im Team, **Kommunikation**, **Stress** und **Konflikte**. Dabei betrachten wir häufig zuerst die Theorie, reflektieren gemeinsam mit den Teilnehmenden Beispiele aus ihrem eigenen Leben, versuchen die Situation aus verschiedenen Perspektiven zu verstehen und besprechen Handlungsmöglichkeiten. Uns ist wichtig, dass unsere Teilnehmenden sich selbst gut kennen, erkennen wie sie sich vor Stress und Überlastung schützen können und sich jenseits von fachlicher Kompetenz auch für die sozialen Aspekte im Berufsleben gewappent fühlen.

Die Themen bereiten wir mit unterschiedlichen Methoden auf und beziehen insbesondere auch **Arbeits- und Selbstorganisationsmethoden** ein, die für unsere Teilnehmenden in der späteren Berufstätigkeit hilfreich sein können.

Die Teilnahme an einem Kurs bei Diversicon ist allerdings nicht für alle Interessent:innen möglich. Fehlende Kinderbetreuung, eine Überforderung mit der Gruppensituation oder die begrenzte Belastbarkeit sind Beispiele, weshalb Menschen sich gegen einen Kurs entscheiden. Eine mögliche Alternative ist das Perspektiv-Coaching. In dem einmonatigen Einzelcoaching klären wir individuelle Fragestellungen und bieten Orientierung, um in das Berufsleben (wieder)einzusteigen. Dabei können einzelne Kursthemen in Ansätzen aufgegriffen werden, im Vordergrund stehen jedoch die individuellen Fragestellungen und die Situation der Coachees. ▶

**KURSTHEMEN**



**VOM INTERESSE ZUR TEILNAHME**

Interessent:innen können mit uns Kontakt aufnehmen ([diversicon.de/kontakt](https://diversicon.de/kontakt)), um einen Kennenlerntermin zu vereinbaren. Wir klären Fragen und welches Angebot am besten zur individuellen Situation passt, gleichen Erwartungen ab und beraten zu Finanzierungsmöglichkeiten.

Im Rahmen von Infoveranstaltungen können an einer Teilnahme Interessierte, Angehörige oder andere Bezugspersonen wie Betreuer:innen mehr über unsere Angebote erfahren und Fragen zur Teilnahme und Finanzierung klären. Die Termine der Infoveranstaltungen geben wir über unseren Newsletter bekannt. [diversicon.de/newsletter](https://diversicon.de/newsletter)



## Leon, 21

STUDIUM: LANDSCHAFTSPLANUNG UND  
NATURSCHUTZ

**Leon hat am ersten von der SKala-Initiative geförder-  
ten Kurs für Autist:innen im Übergang Schule – Beruf  
teilgenommen.**

**Leon, warum hast du dich entschieden am Kurs von  
Diversicon teilzunehmen?**

Ich habe gerade mein Abitur abgeschlossen, bevor ich am Kurs teilgenommen habe. Ich wusste damals nicht, wie es weitergehen könnte, oder was für mich überhaupt im Bereich des Möglichen liegt. Was mein späteres Leben anging, war ich ziemlich planlos und hatte gleichzeitig die zahlreichen negativen Erfahrungen aus der Schule mit im Gepäck.

Ich war anfangs eher kritisch, was den Kurs anging. „Berufliche Orientierung“ klang für mich noch, wie ich es aus der Schule kannte: nach seltsamen Tests, die Stunden dauerten, nach denen dann gesagt wurde, dass man für diesen oder jenen Beruf nicht geeignet sei und in denen es kaum um eigene Interessen ging. Nach dem Vor- und Aufnahmegespräch bei Diversicon konnte ich jedoch sagen, dass mich sowas sicherlich nicht erwartete.

Mir fiel es zwar immer noch schwer, mir vorzustellen, was mich im Kurs genau erwarten würde, aber das Profil passte ziemlich gut zu den Themen, die ich für mich bearbeiten wollte. Ehrlicherweise stand das Thema der beruflichen Orientierung für meine Entscheidung nicht im Vordergrund. Die Entscheidung für den Kurs fiel eher aufgrund der anderen Themen, die für mich wesentliches Potenzial hatten, mir meinen eigenen Alltag und die Teilnahme am sozialen Leben zu erleichtern.

**Welche Kursthemen waren für dich besonders  
interessant?**

Besonderes Interesse hatte ich auch schon vorher am Thema Kommunikation. Ich hatte mich zwar vorher schon mit diesem Thema auseinandergesetzt, jedoch viel zu theoretisch. Während des Kurses gab es andauernd Kontakt zu diesem Thema – vor allem hauptsächlich durch die Interaktion innerhalb der Gruppe.

Auch das Thema der beruflichen Orientierung war für mich von Interesse, ich habe dort vieles für mich mitnehmen können. Insbesondere das Verfassen fiktiver Bewerbungen und Motivationsschreiben war spannend und konnte mir auch ein bisschen die Angst davor nehmen.

Einen der wichtigsten „Aha-Momente“ gab es, als René Kuhle einen Vortrag hielt. Es ging unter anderem um soziale Sanktionierung, die Menschen mit Autismus teilweise für ihr Verhalten erfahren und ein daraus folgender Versuch der Anpassung, welcher allerdings die eigene Kraft und Energie enorm aufzehrt. Nach diesem Vortrag fielen mir zahlreiche alltägliche Situationen auf, die durch das ständige Anpassen meine Energie raubten.

Es gab auch noch viele weitere „Aha-Momente“ in den Bereichen Stress und Resilienz. Viele Situationen, die bei mir sehr viel Stress verursachen, sind mir erst während des Kurses bewusst aufgefallen, wie zum Beispiel der enorme Stress im täglichen Bahnfahren, der bei mir durch das enge und lange Ausharren mit vielen anderen Menschen entstand. Ich konnte nach und nach viele dieser Stressoren in meinem Alltag identifizieren und versuchen, Strategien für den Umgang zu entwickeln oder etwas zu verändern.

**Inwiefern hat dich die Zeit bei Diversicon  
weitergebracht?**

Der Kurs hat mich sowohl direkt als auch indirekt darin bestärkt, meine eigenen Interessen und Wünsche mit meinem späteren Berufswunsch zu verknüpfen. Ich ging also ziemlich „planlos“ in den Kurs, aber hatte danach eine ungefähre Vorstellung, was ich später machen wollte.

Es ist hier noch einmal wichtig zu betonen, dass mir viele Kursinhalte und die Erfahrungen, die ich in der Zeit sammeln konnte, auf dem Weg unglaublich geholfen haben. Insbesondere was nun den Umgang mit anderen Menschen betrifft, aber mit Sicherheit helfen mir diese auch in der Zukunft. ◀

### LEBENSMOTTO

Sei nicht der, der du  
nicht sein willst.

### HOBBYS

Gärtnern, Wandern,  
Fahrradfahren und aus-  
geprägte Interessen in den  
Bereichen Geschichte,  
Umwelt/Natur und  
Geografie

## Bewerbung & Vermittlung

Für unsere Teilnehmenden gibt es nach dem Kurs ganz unterschiedliche Wege: Manche entschließen sich, eine Weiterbildung zu machen oder einen Schulabschluss nachzuholen oder planen ihre Selbstständigkeit. Andere haben vielleicht schon während des Kurses einen Job gefunden. Für diejenigen, die eine Anstellung finden wollen und sich für die Bewerbungsphase Unterstützung wünschen, kann unsere Bewerbungsbegleitung hilfreich sein.

Die Bewerbungsbegleitung ist ein vier bis siebenmonatiges Einzelcoaching, in dem Coach:in und Coachee aufbauend auf den Erkenntnissen aus dem Kurs gemeinsam verschiedene berufliche Möglichkeiten besprechen, passende Stellen heraussuchen, Bewerbungen schreiben und Bewerbungsgespräche vor- und nachbereiten. Auch hier kann der Fokus je nach Bedarf individuell ganz unterschiedlich liegen.

Folgende Fragestellungen können beispielsweise in der Bewerbungsbegleitung thematisiert werden:

- Wie gehe ich mit dem Thema Autismus in meiner Bewerbung um?
- Lohnt es sich, mich zu bewerben, obwohl ich nicht alle Anforderungen in der Stellenausschreibung erfülle?
- Was mache ich, wenn ich die Fragen im Vorstellungsgespräch nicht verständlich finde?

Neben der Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen, finden manche unserer Teilnehmenden auch über Unternehmen aus unserem Arbeitgeber:innen-Pool eine Stelle.

Yvonne beschreibt im Interview, wie die Bewerbungsbegleitung bei ihr ablief und was sie ihr gebracht hat. ►

***„Vorher dachte ich, man muss sich den ‚normalen‘ Arbeitsbedingungen anpassen. Jetzt glaube ich, dass man eine für sich passende Nische finden kann, wo man sich nicht verbiegen muss.“***

*Alumnibefragung*





## Yvonne, 40

STUDIUM: BIODIVERSITÄT, EVOLUTION UND ÖKOLOGIE  
(MASTER OF SCIENCE)

**Yvonne hat 2019 den Kurs und 2020 die Bewerbungsbegleitung bei Diversicon mitgemacht. Vor Kurzem hat sie einen neuen Job angefangen.**

### Yvonne, wieso hast du dich dafür entschieden, die Bewerbungsbegleitung mitzumachen?

Trotz meines hohen Bildungsabschlusses und meiner Weiterbildung fiel es mir schwer, einen Job zu finden. Je länger ich arbeitslos war, umso geringer wurde mein Selbstwertgefühl. Die Bewerbungsbegleitung bei Diversicon war die ideale Möglichkeit, zwei Fliegen – also die Arbeitslosigkeit und das geringe Selbstwertgefühl – mit einer Klappe zu schlagen, wie man so sagt.

### Was habt ihr in der Bewerbungsbegleitung gemacht?

In einem vorbereitenden Teil haben wir zunächst meine Erwartungen besprochen: Im schlimmsten Fall sollte die Bewerbungsbegleitung „nur“ mein Selbstwertgefühl wieder steigern, im besten Fall meine Arbeitslosigkeit beenden. Außerdem sollte ich grob die Richtung, in die ich mich bewerben wollte, vorgeben. Daraufhin habe ich viele Quellen empfohlen bekommen, bei denen solche und ähnliche Stellen ausgeschrieben werden. Schließlich habe ich Stellen, auf die ich mir vorstellen konnte, mich zu bewerben, rausgesucht, damit wir mit denen arbeiten konnten.

Im Hauptteil haben wir zusammen Stellenausschreibungen analysiert. Das war sehr hilfreich, weil die Ausschreibungen sozusagen in ihrer eigenen Sprache verfasst zu sein schienen und ich oft Schwierigkeiten hatte, sie zu verstehen. Wenn ich dann entschieden hatte, mich darauf zu bewerben, haben wir gemeinsam die Bewerbung geschrieben. Ich habe sie vorbereitet und dann mit meiner Coachin besprochen und bearbeitet. Wenn eine Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch führte, haben wir das Vorstellungsgespräch vor- und nachbereitet.

Nach meiner erfolgreichen Bewerbung haben wir in einem abschließenden Teil das Probearbeiten vor- und nachbereitet. Schließlich hat meine Coachin noch meinen Arbeitsvertrag gelesen und für gut befunden. Das war mir sehr wichtig, weil mir die Erfahrung fehlt, Arbeitsverträge zu bewerten, und ich mich mit ihrer Bewertung sicherer fühlte. Schließlich hat sie mir noch angeboten, bei Fragen jederzeit auf sie zukommen zu können.

### Wie offen bist du im Bewerbungsprozess mit deiner Autismus-Diagnose umgegangen?

Ich habe es nicht offen gesagt, aber auch nicht versucht, es zu verheimlichen. Ich war einfach ich selbst und habe die Beteiligten ihre eigenen Schlüsse ziehen lassen.

### Du hast vor kurzem einen neuen Job begonnen. Was machst du dort und wie geht es dir bisher?

Ich arbeite als Systemadministratorin für eine Beratungsfirma, die im sozialen Bereich tätig ist. Obwohl ich eine 40-Stunden-Woche habe, geht es mir erstaunlich gut. Das liegt unter anderem daran, dass mir der Kurs und die Bewerbungsbegleitung bei Diversicon geholfen haben, herauszufinden, was mir im Arbeitskontext wichtig ist und hilft. Zum Beispiel sind das feste Arbeitszeiten und -orte (Arbeit auf Arbeit, Privates zu Hause) und ein kurzer Arbeitsweg. ◀

#### LIEBLINGSMOTTO

So fucking what!?  
(basierend auf dem Song  
„So what?“ meiner  
Lieblingsband Three  
Days Grace)

#### HOBBYS

Meine Freundin und ich geben Workshops zum Thema „Datenschutz selbst bestimmt“, in denen wir zeigen warum und wie jede:r den Schutz ihrer / seiner Daten selbst in die Hand nehmen sollte und kann. Dazu blogge ich auf [digitale-erde.de](https://digitale-erde.de).

Ich interessiere mich für Softwarelösungen (PC und mobile Geräte), die die Privatsphäre schützen helfen.

Stromern (draußen unterwegs sein), reisen (noch länger draußen unterwegs sein ;-), lesen (am liebsten Hard-SF), Videospiele spielen (am liebsten Japanische Rollenspiele)



**„Bei Diversicon habe ich gelernt, authentischer zu sein und das Thema Autismus offen zu kommunizieren bzw. detailliert und fachlich erklären zu können, womit ich Beziehungsebenen verbessern konnte.“**

*Alumnibefragung*

### Stabilisierung im Job

Für Autist:innen, die einer Berufstätigkeit nachgehen oder in Ausbildung sind, bieten wir begleitendes Job-Coaching an. Der Begriff Job-Coaching ist nicht geschützt und wird unterschiedlich verwendet. Job-Coaching bei Diversicon ist ein Einzelcoaching, das alle nicht-fachlichen Themen des Arbeitslebens umfassen kann. Das Coaching findet meist in unseren Coachingräumen oder bei Bedarf auch beim Arbeitgeber statt. Die Themen orientieren sich an den Bedarfen des:der Coachee. Beispiele für mögliche Fragestellungen sind:

- Was erwarten meine Kolleg:innen von mir?
- Wie kann ich Missverständnisse vermeiden?
- Wie gehe ich mit einer unbekanntem Situation um?
- Wie kann ich mit meinem Team über das Thema Autismus sprechen?
- Was kann ich tun, wenn ich andere Arbeitsbedingungen brauche?

Einige unserer Coachees haben bereits einen Kurs mitgemacht und gerade erst eine neue Stelle begonnen, andere sind schon länger in einer Anstellung und wünschen sich nun Unterstützung.

Durch das Job-Coaching zusätzlich zur Berufstätigkeit noch weitere berufsbezogene Termine zu haben, ist für viele eine große Belastung. Daher nehmen nicht alle die Möglichkeit dieses präventiven Angebots an. Kooperative Arbeitgebende ermöglichen in Einzelfällen das Coaching zumindest anteilig in der Arbeitszeit stattfinden zu lassen.

Sebastian erzählt im Interview, was ihm das Job-Coaching bringt. ►





## Sebastian, 40

AUSBILDUNG: BÜROKAUFMANN, STUDIUM:  
WIRTSCHAFTSINFORMATIK (BACHELOR OF SCIENCE)

**Sebastian hat 2018 den Kurs bei Diversicon mitgemacht, hat dann direkt im Anschluss mit einem neuen Job begonnen und ist seitdem im Job-Coaching bei Diversicon.**

**Sebastian, welche Kursinhalte sind dir noch in Erinnerung geblieben und nützlich in deinem Berufsleben?**

- Umgang mit Stress
- Gewaltfreie Kommunikation
- Umgang mit Konflikten, vor allem das „4-Ohren-Modell“ einer Nachricht
- die Ausarbeitung und Anordnung auf einer Din-A4-Seite von verschiedenen Bereichen meiner Arbeits-Persona zum Thema „Wie will ich arbeiten?“

**Welche Vorteile hat Autismus für dich persönlich im Berufsleben?**

Ich denke meine Neigung zu strukturieren, zu ordnen und Fehler beseitigen zu wollen, bringt mir bei meinen Kolleginnen und Kollegen Wertschätzung. Beim Programmieren von Individualsoftware kommt mir meine Fähigkeit zugute, mich ausdauernd mit Programm-Code beschäftigen, diesen zu vereinheitlichen und Fehler bzw. Unregelmäßigkeiten schnell entdecken zu können und so beim Programmieren allgemein kontinuierlich besser zu werden.

**Was sind Herausforderungen im Berufsleben für dich und inwiefern kann dir das Job-Coaching dabei helfen?**

Für meine Berufserfahrungen bisher, kann ich hierzu aus meinem „Antrag auf Verlängerung Job-Coaching“ an den Geldgeber zitieren:

„Rückblick: In den letzten zwölf Monaten habe ich konkrete, schwierige Themen, die ich mit Kolleg:innen und Vorgesetzten hatte, im Coaching reflektieren können und so zufriedenstellende (Kommunikations-)Lösungen gefunden. Die Zusammenarbeit mit meinen Kolleg:innen und Vorgesetzten konnte ich mithilfe des Coachings an manchen Stellen verbessern; insbesondere dort wo es um unsere unterschiedlichen Herangehensweisen und Bedürfnisse ging. Das half, Stress und Anspannung zu reduzieren, somit einer Überforderung und in der Folge

gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen. Das Coaching hat mich darin unterstützt, auch die Perspektive meiner Kolleg:innen und Vorgesetzten einzunehmen und auf das Positive und eine gemeinsame Lösungsfindung zu fokussieren. Es ist gelungen, mir an Stellen Klarheit über Prozesse, Aufgabenverteilungen etc. zu verschaffen, an denen es mir allein schwer gefallen wäre.

Fazit: Das Job-Coaching in den vergangenen zwölf Monaten hat mir wertvolle Unterstützung gegeben und mir maßgeblich geholfen, mich in meinem Arbeitsverhältnis weiter zu stabilisieren, aufkommende Probleme lösen zu können und seelisch gesund und leistungsfähig zu bleiben.“

**Stell dir vor, du könntest dir alles wünschen:**

**Was wären perfekte Arbeitsbedingungen für dich?**

- Einzelbüro, was ich – wie auch alle anderen Kolleginnen und Kollegen – auf meiner jetzigen Stelle habe
- mehr schriftliche als mündliche Kommunikation
- gutes, gegenseitiges Verstehen, vor allem mit der direkt vorgesetzten Person
- mehr Routine-Aufgaben als neue Aufgaben, aber auch neue Aufgaben
- Klarheit über Aufgaben und Ziele; bspw. im Software-Entwicklungsprozess sollte mir eine klare, konkrete Ausarbeitung des Ergebnisses der vorangegangenen Phase zum Erarbeiten der nun anstehenden Phase vorliegen
- genügend starke Eingrenzung von Aufgaben und nicht zu viel Veränderung bei der Zuständigkeit, zum Beispiel für Phasen im Software-Entwicklungsprozess
- regelmäßiges Feedback zum Stand der Aufgabenbearbeitung
- Offenheit und Wertschätzung ◀

HOBBYS  
viel Sport

LEBENS-MOTTO

Wenn man immer weiter-  
macht, kann man gar nicht  
anders, als irgendwann  
Erfolg zu haben.



## WER NIMMT UNSER KURS- UND COACHING-ANGEBOT IN ANSPRUCH?

Über 40 % haben eine **abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium**, 98 % haben einen Schulabschluss.

55 % der Teilnehmenden haben schon **Berufserfahrung** (freiberuflich oder angestellt).

Die Altersspanne liegt bei 16 bis 60 Jahren. 70 % waren zu Kursbeginn **zwischen 23 und 38 Jahre** alt.

Ca. 80 % unser Teilnehmenden haben eine **Autismusdiagnose**.  $\frac{2}{3}$  haben die Diagnose zwischen 18 und 37 Jahren erhalten.



### WAS VON DEINER ZEIT BEI DIVERSICON WAR FÜR DICH BESONDERS WICHTIG? AN WAS DENKST DU NOCH GERNE ZURÜCK?

„Schon am ersten Tag spürte ich mit Erleichterung, dass ich nicht „allein“ auf dieser Welt bin. Es war äußerst entspannend für mich, mich vor dem Coaching-Team und in der Kursgruppe erstmals authentisch zeigen zu können und meine Probleme offen und ungehemmt zum Ausdruck bringen zu können. Sehr wichtig und interessant fand ich es, neue Details über Autismus und meine persönlichen Eigenschaften, Stärken und Schwächen zu erfahren und wie ich meine Bewerbungsunterlagen perfektionieren kann. Ein ganz besonderer Kick für mein Selbstvertrauen waren die grandiosen Feedbacks zur Gestaltung und Moderation meiner Präsentationen, in denen ich meine Kreativität als herausragende persönliche Expertise zum Ausdruck brachte.“

aus einem Interview mit unserem ehemaligen Teilnehmenden Marcus

## 3.2 Wirkung – Was haben wir erreicht?

Wir betrachten die Wirkung unserer Angebote als Ganzes. Wo möglich und sinnvoll unterscheiden wir auf Output-Ebene teilweise zwischen den einzelnen Angeboten. Auf der Outcome-Wirkungsebene ist dies nicht mehr sinnvoll, da die Angebote zum Teil aufeinander aufbauen und sich aufeinander beziehen. Wir beschreiben in diesem Kapitel zuerst mit welchen Instrumenten wir unsere Maßnahmen evaluieren, bevor wir uns dann ansehen, wie viele Menschen wir mit unseren Kursen und Coachings erreicht haben, wie zufrieden diese sind und zuletzt was sich bei ihnen verändert hat, also was wir bewirkt haben.

### Evaluation unserer Angebote

Neben einem offenen Ohr, Intervention im Team, unserem Briefkasten für Verbesserungsvorschläge und den Feedbackgesprächen mit unseren Teilnehmenden, evaluieren wir unsere Angebote mit folgenden Instrumenten:

#### Einmalige Alumnibefragung im Herbst 2020

Befragung aller Alumni, die schon länger als drei Monate einen Kurs abgeschlossen hatten. Von 67 angeschriebenen Alumni haben 41 den Fragebogen beantwortet. Dadurch, dass die Befragten teilweise schon über zwei Jahre nicht mehr bei Diver-sion sind, deutet diese Umfrage die Nachhaltigkeit unserer Wirkung an.

#### Fortlaufende Feedbackbefragung nach Beendigung der Kurse

Im Frühjahr 2020 haben wir unsere Fragebögen digitalisiert und überarbeitet, um sie besser mit unserer Wirkungslogik abzustimmen. Wir beziehen uns im vorliegenden Bericht auf die Daten, die seitdem erhoben wurden. Inzwischen haben wir 31 Antworten zu den Kursen.

#### Selbsteinschätzung der Kurs-Teilnehmenden

Alle Kursteilnehmenden beantworten zu drei Messzeitpunkten die gleichen Fragen. Seit der Überarbeitung in 2020 haben 19 Teilnehmende den Fragebogen zu allen drei Zeitpunkten ausgefüllt. Die subjektive Selbsteinschätzung kann eine wahrgenommene Weiterentwicklung der Teilnehmenden im Laufe des Kurses aufzeigen.

#### Fortlaufende Feedbackbefragung nach Beendigung der Einzelcoachings

Auch diese Befragungen haben wir in 2020 überarbeitet. Wir haben für alle Einzelcoachings unterschiedliche Fragebögen entwickelt, mit ausgewählten identischen Items über alle Coachings hinweg. Die Grundgesamtheiten für die jeweiligen Coachings sind noch so gering, dass wir hier nicht einzeln auf die Ergebnisse eingehen, sondern nur die identischen Passagen mit kumulierten Ergebnissen betrachten (n=16).

#### Fortlaufende Feedbackbefragung Beratungsstelle

Seit September 2019 verschicken wir ca. im monatlichen Rhythmus nach der Beratung an alle, die eine E-Mail-Adresse

angegeben haben und damit einverstanden sind, einen Online-Feedbackfragebogen. Bis zum 31. Dezember 2020 waren 74 Antworten eingegangen.

#### Interviews

Wir führen Interviews mit einigen unserer Teilnehmenden, um das Erleben und die Eindrücke einzelner Personen näher kennenzulernen. Mit Hinblick auf diesen Wirkungsbericht haben wir versucht, so verschiedene Perspektiven und Hintergründe zu zeigen. Auch mit anderen Akteuren, wie unseren Partnerunternehmen oder unseren Mitarbeitenden, führen wir gelegentlich Interviews mit unterschiedlichen Fokusthemen. Einige Interviews, bzw. einzelne Passagen daraus, sind in diesem Wirkungsbericht integriert.

#### Verwaltungssoftware

In unserem System erfassen wir klassische Outputzahlen und können somit Daten wie Teilnehmendenzahlen leicht auswerten.

**„Es war für mich eine sehr schöne Erfahrung, unter Gleichgesinnten sein zu dürfen. Ich fühlte mich sehr wohl und habe viel über Autismus gelernt. Außerdem haben mir die praktischen Übungen gefallen und ich fand es sehr abwechslungsreich.“**

*Alumnibefragung*

#### Fremdeinschätzung

Als Pendant zu den Selbsteinschätzungsfragebögen wird ein Formular mit Förderschwerpunkten durch die Kursleiter:innen und Coach:innen an zwei bis drei Zeitpunkten ausgefüllt. Da hier sehr individuell vorgegangen wird und unterschiedliche Förderschwerpunkte gesetzt werden, sind die Ergebnisse nicht direkt kummulier- und vergleichbar und finden in diesem Bericht keinen Einsatz.

#### Feedbackbefragung für Angebote der Arbeitswelt

Im August 2020 haben wir mit einem standardisierten Feedbackfragebogen zu unseren Fachveranstaltungen gestartet und hier bis Ende 2020 24 Rückmeldungen erhalten. In diesem Bericht beziehen wir diese Befragung nur am Rande ein. Ansonsten arbeiten wir in diesem Bereich sehr individuell und erfassen Feedback bisher häufig ohne standardisierte Fragebögen. ►

„Hier war es vom ersten bis zum letzten Moment geil.“

Teilnehmer am letzten Kurstag

**Wie viele Menschen haben wir erreicht?**

Seit der Gründung von Diversicon im Jahr 2017 bis Ende 2020 waren insgesamt 142 Personen bei uns, die an einem Kurs oder Coaching teilgenommen haben.

Trotz der zwischenzeitlichen Schließung durch die Corona-Pandemie freuen wir uns, dass wir die Anzahl unserer Teilnehmenden auch im Jahr 2020 steigern konnten. Die Steigerung fällt insbesondere auf neue Angebote zurück, die wir dank der SKala-Initiative konzipieren und starten konnten.

**Kurse**

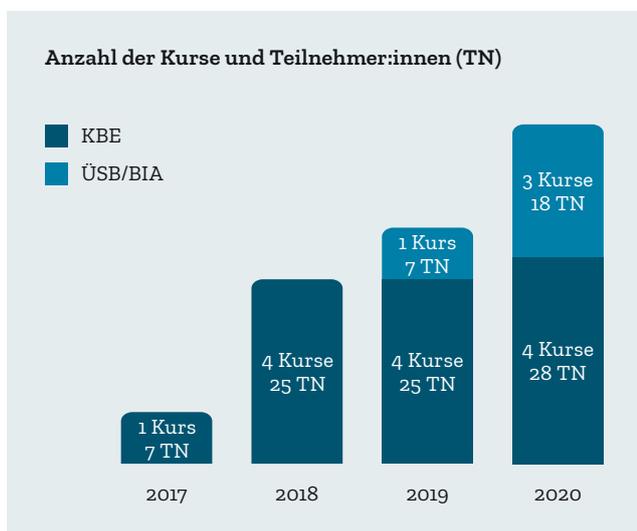
Bisher haben wir 17 Kurse mit insgesamt 110 Kursteilnehmenden durchgeführt. Mit unserem „Kurs zur beruflichen Entwicklung“ (KBE) haben wir als erstes Angebot von Diversicon 2017 gestartet und diesen inzwischen 13 Mal durchgeführt. 2019 konnten wir mit Unterstützung der SKala-Initiative ein neues Kurskonzept für den Übergang Schule-Beruf (ÜSB) entwickeln und 2020 zusätzlich den Kurs in Teilzeit „Begleitung in Arbeit“ (BIA) starten. Da wir eine große Schnittmenge und viele Synergien zwischen dem Kurs für den Übergang Schule-Beruf und „BIA“ feststellen konnten und pandemiebedingt weniger Teilnehmende zu uns kamen, haben wir die beiden Kurse zusammengelegt. In der Grafik sind diese zusammengefasst dargestellt.

142  
PERSONEN HABEN SCHON EINEN KURS ODER EIN COACHING BEI DIVERSICON GEMACHT

5.704  
UNTERRICHTS-EINHEITEN HABEN WIR IN 17 KURSEN MIT INSGESAMT 110 TEILNEHMENDEN GEHALTEN

Seit unserer Gründung im Jahr 2017 bis Ende 2020

2.065  
UNTERRICHTSEINHEITEN HABEN WIR IN 82 EINZELCOACHINGS DURCHFÜHRT.



**OUTPUT – OUTCOME – IMPACT**

Wird über Wirkung gesprochen, werden häufig verschiedene Wirkungsstufen betrachtet.

**Output** beschreibt die Angebote und Leistungen und inwieweit diese angenommen und für gut befunden werden.

**Outcome** beschreibt die Wirkung auf Ebene der Zielgruppe. Dazu gehören zum Beispiel erlerntes Wissen und Fähigkeiten, Verhaltensänderungen und die Veränderung der Lebenslage.

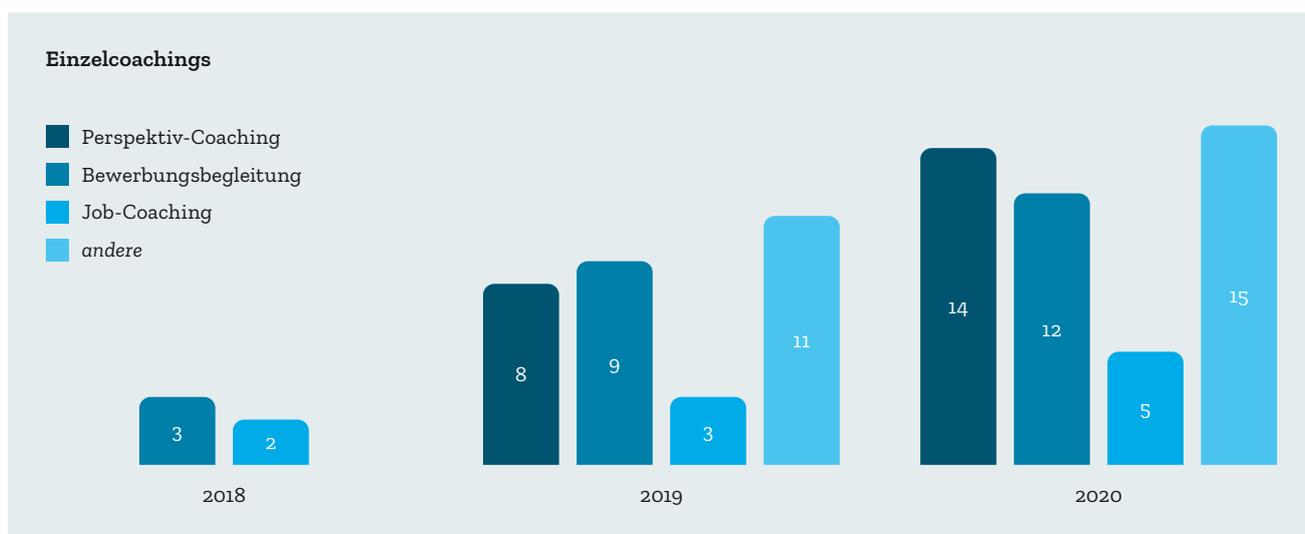
**Impact** beschreibt die Veränderung auf gesellschaftlicher Ebene. Da hier noch viele weitere Faktoren eine Rolle spielen, ist die Wirkung der Arbeit von Diversicon auf gesellschaftlicher Ebene nicht messbar.

**„Man hat sich meiner individuellen Herausforderungen angenommen. Die Gespräche waren immer offen und ich war mit den Ergebnissen immer zufrieden.“**

*Feedbackbefragung Bewerbungsbegleitung*

### Einzelcoachings

Nachdem wir 2017 mit unserem Kursangebot gestartet haben, haben wir daraufhin im Jahr 2018, um die Alumni unserer Kurse weiter begleiten zu können, Einzelcoachings zur Begleitung der Bewerbungsphase (Bewerbungsbegleitung) und zur Stabilisierung im Job (Job-Coaching) in unser Angebot aufgenommen. 2019 haben wir ein kurzes und somit niedrigschwelliges Coaching zur Orientierung (Perspektiv-Coaching) ins Leben gerufen und vermehrt Coachings durchgeführt, die nicht von Jobcentern oder Arbeitsagenturen per AVGS, sondern entweder privat oder durch Arbeitgebende, über die SKala-Förderung oder als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben finanziert werden (in der Grafik als ‚andere‘ gekennzeichnet). Inzwischen haben wir in den Jahren 2018 bis 2020 insgesamt 82 Einzelcoachings durchgeführt und freuen uns, die Anzahl der Coachings bisher jedes Jahr gesteigert zu haben.



Da es sehr unterschiedlich ist, wie viele Coachingeinheiten à 45 Minuten ein Coaching umfasst, lohnt sich ein Blick auf die durchgeführten Einheiten. Während 2020 fast ein Drittel der begonnenen Coachings Perspektiv-Coachings waren, fallen hierauf nur 20 % der erbrachten Coachingeinheiten. Die Mehrheit der Coachingeinheiten finden im Rahmen der Bewerbungsbegleitungen statt, die 2020 ca. ein Viertel der Coachings ausgemacht haben. ▶





*„Ich bin durch die Gruppe an neue Kontakte gekommen, die mich verstehen, wie ich bin. Somit fällt es mir leichter, meine Persönlichkeit auszuleben.“*

Alumnibefragung

**Wie zufrieden sind unsere Teilnehmenden?**

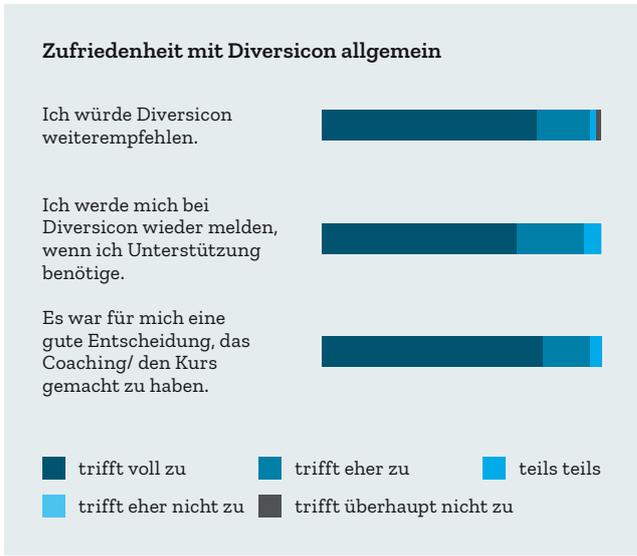
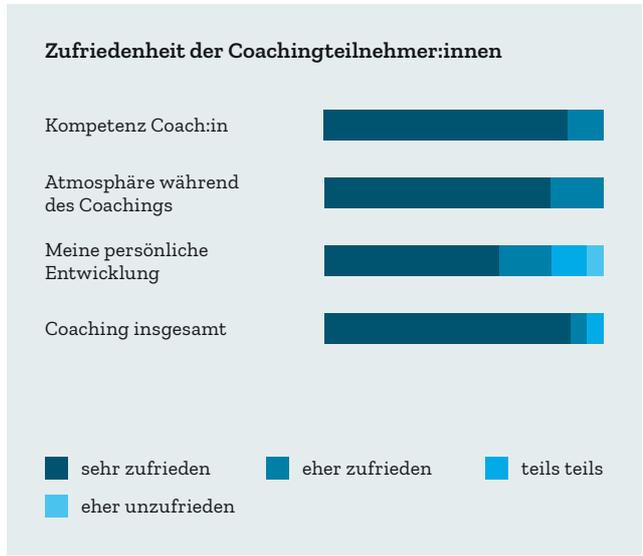
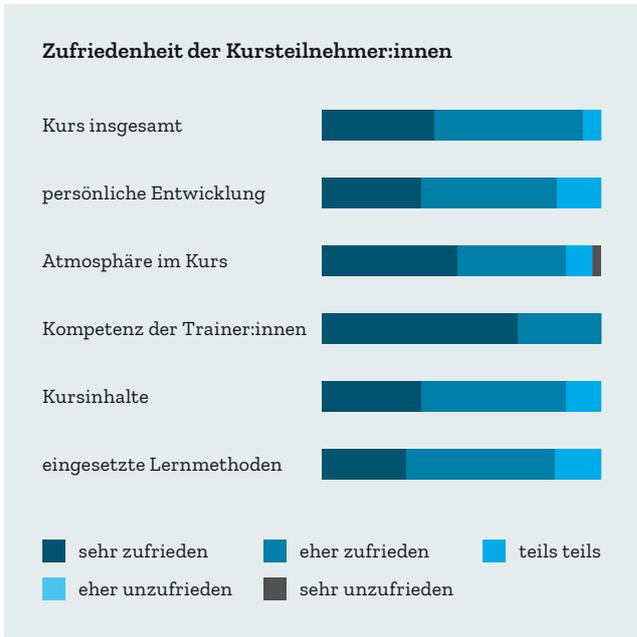
Über alle Angebote hinweg, sind unsere Teilnehmenden in der großen Mehrheit „sehr zufrieden“ bis „eher zufrieden“.

In den Einzelcoachings fällt der Anteil derer, die insgesamt „sehr zufrieden“ sind, am höchsten aus. Dafür wird die eigene Entwicklung im Rahmen der Kurse auffallend besser bewertet. Das entspricht auch dem inhaltlichen Fokus und den Rahmenbedingungen, da die Kurse durch mehr Stunden und eine längere Laufzeit intensiver sind, in Einzelcoachings dafür individueller gearbeitet werden kann.

Positiv fällt insbesondere die hohe Zufriedenheit mit unseren Kursleiter:innen und Coach:innen auf – das freut uns natürlich ganz besonders.

96 % aller Teilnehmenden würden Diversicon weiterempfehlen und 89 % würden sich wieder an Diversicon wenden, wenn sie Unterstützung benötigen.

96 % sagen, dass es für Sie eine gute Entscheidung war, das Coaching oder den Kurs gemacht zu haben.



## Was haben wir bei unseren Teilnehmenden bewirkt?

Wir feiern Erfolge und Wirkung auf individueller Ebene. Für Einige ist es ein Erfolg, sich endlich für eine Ausbildung entschieden zu haben, für Andere einen entstehenden Konflikt frühzeitig zu erkennen und im Job-Coaching zu besprechen. Für wieder Andere ist der größte Erfolg, mit mehr Selbstbewusstsein die eigenen Stärken benennen zu können und für die eigenen Bedürfnisse einzustehen oder endlich einen Job zu finden, der finanzielle Unabhängigkeit bedeutet.

Im Rahmen unserer Wirkungsmessung wollen wir zusätzlich zu individuellen Geschichten auch einen systematischen und allgemeinen Blick auf das werfen, was wir erreicht haben. Hierfür strukturieren wir uns in Anlehnung an unsere Wirkungslogik in *Kapitel 2.2* und untersuchen unsere Wirkung auf folgenden Ebenen, wobei sich auch Überschneidungen zwischen den Ebenen ergeben:

**Kompetenzen** Autist:innen verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um einen Job finden und halten zu können. Dazu zählen wir:

- Selbstkompetenz
- Bewerbungskompetenz
- Sozialkompetenz
- Methodenkompetenz

**Berufliche Teilhabe** Autist:innen haben und halten einen Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz, der zu ihren Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen passt.

## Selbstkompetenz

Selbstkompetenz bedeutet in unserem Kontext, die eigenen Stärken und Schwächen gut einschätzen zu können und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln, Expert:in für sich selbst und den eigenen Autismus zu werden, zu wissen, was die individuellen Stressoren sind und Strategien zu kennen, um sich vor Überlastung zu schützen.

Diese Erkenntnisse bilden die Grundlage, um für sich definieren zu können, welche Tätigkeiten und welches berufliche Umfeld individuell passend erscheinen.

- Vor dem Kurs stimmen 49 % der Aussage „Ich kenne meine Stärken und Schwächen.“ zu; nach Abschluss des Kurses sind es 84 %.
- Der Aussage „Ich weiß, wie ich mich vor Belastungen schützen kann.“ stimmen 29 % vor dem Kurs und 60 % nach dem Kurs zu.
- 90 % geben an, dass sie durch den Kurs besser wissen, welche Arbeitsbedingungen sie brauchen, um langfristig zufrieden und gesund zu bleiben.

Durch die Alumnibefragung bekommen wir einen Eindruck, ob diese Kenntnisse auch nachhaltig sind und unsere ehemaligen Teilnehmenden sie in Handlungen umsetzen. 73 % geben an, durch die Zeit bei Diversicon mehr für die eigenen Bedürfnisse einzustehen. ▶

84 %

DER TEILNEHMENDEN  
KENNEN NACH AB-  
SCHLUSS DES KURSES  
IHRE STÄRKEN UND  
SCHWÄCHEN

### Persönliche Entwicklung

#### Durch den Kurs ...\*

habe ich etwas über mich gelernt.



kann ich mit meinem Autismus selbstbewusster umgehen.



weiß ich, welche Arbeitsbedingungen ich brauche, um langfristig zufrieden und gesund zu bleiben.



#### Durch meine Zeit bei Diversicon ...\*\*

bin ich selbstbewusster geworden.



stehe ich mehr für meine Bedürfnisse ein.



weiß ich besser, was Autismus für mich bedeutet.



trifft voll zu
  trifft eher zu
  teils teils
  trifft eher nicht zu
  trifft überhaupt nicht zu

\* Feedbackbefragung Kurse

\*\* Alumnibefragung



**WAS MÖCHTEST DU BESONDERS HERVORHEBEN, WOVON DU AUS DEINER ZEIT BEI DIVERSICON NACHHALTIG PROFITIERST?**

„Ich habe besser kennengelernt, wo meine Grenzen liegen und in welchem Bereich ich meine Stärken besser einschätzen kann.“

„Von dem intensiven Auseinandersetzen mit mir selbst.“

„Am meisten profitiere ich davon, meine Bedürfnisse besser zu kennen und besser kommunizieren zu können, auch wenn mir das nicht immer gelingt.“

„Sehr empfehlenswert für Autisten, die im privaten Umfeld nur Skepsis und Unsicherheit erfahren, aber dennoch an ihrem Selbstvertrauen arbeiten wollen und richtig was aus sich machen wollen.“

Alumnibefragung



## Bewerungskompetenz

Bewerungskompetenz bedeutet für uns, die nächsten beruflichen Ziele, mögliche Bewerbungsprozesse und damit verknüpfte Erwartungen zu kennen und auf diese, unter anderem mit guten Bewerbungsunterlagen und dem Üben von Vorstellungsgesprächen, vorbereitet zu sein.

- Vor dem Kurs stimmten 35 % der Aussage „Ich kenne meine nächsten beruflichen Ziele.“ zu; nach Abschluss des Kurses waren es 71 %.
- 68 % geben an, im Kurs ihre beruflichen Ziele reflektiert und weiterentwickelt zu haben.
- 73 % wissen durch ihre Zeit bei Diversicon, welcher Job zu ihren Kompetenzen passt.
- 68 % geben an, sich auf den Bewerbungsprozess gut vorbereitet zu fühlen.
- 65 % sagen, sie könnten gute Bewerbungsunterlagen erstellen.
- „Ich weiß, worauf es im Bewerbungsgespräch ankommt.“ – vorher stimmten 31 % zu, am Ende des Kurses 72 %

## Sozialkompetenz

Unter Sozialkompetenz verstehen wir Kompetenzen im Bereich Kommunikation wie beispielsweise wichtige Gespräche führen, die Bedeutung von Smalltalk, Nein sagen sowie Feedback geben und annehmen können. Desweiteren sind das Arbeiten im Team, das Erfassen von sozialen Strukturen und Rollen und damit verbundenen Erwartungen ebenso ein Teil der Sozialkompetenz, wie auch Konfliktfähigkeit – also die Kompetenz, entstehende Konflikte zu erkennen und Lösungsstrategien anwenden zu können. Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit diesen Themen ist auch die Durchführung der Kurse als Gruppenangebot eine kontinuierliche Erprobung der Sozialkompetenzen.

- Vor dem Kurs stimmen der Aussage „Ich verstehe, wie Zusammenarbeit mit anderen funktioniert.“ 55 % zu, nach dem Kurs sind es 80 %.
- 40 % stimmen der Aussage „Ich kann Kritik angemessen äußern.“ vor dem Kurs zu. Nach dem Kurs sind es 68 %.
- „Ich kann meine Wirkung auf andere verändern.“ Vor dem Kurs stimmen der Aussage 33 % zu; nach dem Kurs sind es 60 %.
- 68 % fühlen sich durch den Kurs auf die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Vorgesetzten gut vorbereitet.
- 66 % geben an, durch ihre Zeit bei Diversicon besser Feedback geben und annehmen zu können. ▶

## Bewerungskompetenz

### Durch den Kurs ...\*

konnte ich meine beruflichen Ziele reflektieren und (weiter)entwickeln.

trifft voll zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
----------------	----------------	-------------	----------------------	---------------------------

fühle ich mich auf den Bewerbungsprozess gut vorbereitet.

### Durch meine Zeit bei Diversicon ...\*\*

kann ich gute Bewerbungsunterlagen erstellen.

weiß ich, welcher Job zu meinen Stärken passt.

trifft voll zu
  trifft eher zu
  teils teils
  trifft eher nicht zu
  trifft überhaupt nicht zu

\* Feedbackbefragung Kurse      \*\* Alumnibefragung

## Sozialkompetenz

### Durch den Kurs ...\*

fühle ich mich auf die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Vorgesetzten gut vorbereitet.

### Durch meine Zeit bei Diversicon ...\*\*

kann ich Feedback besser annehmen und geben.

kann ich besser mit Konflikten umgehen.

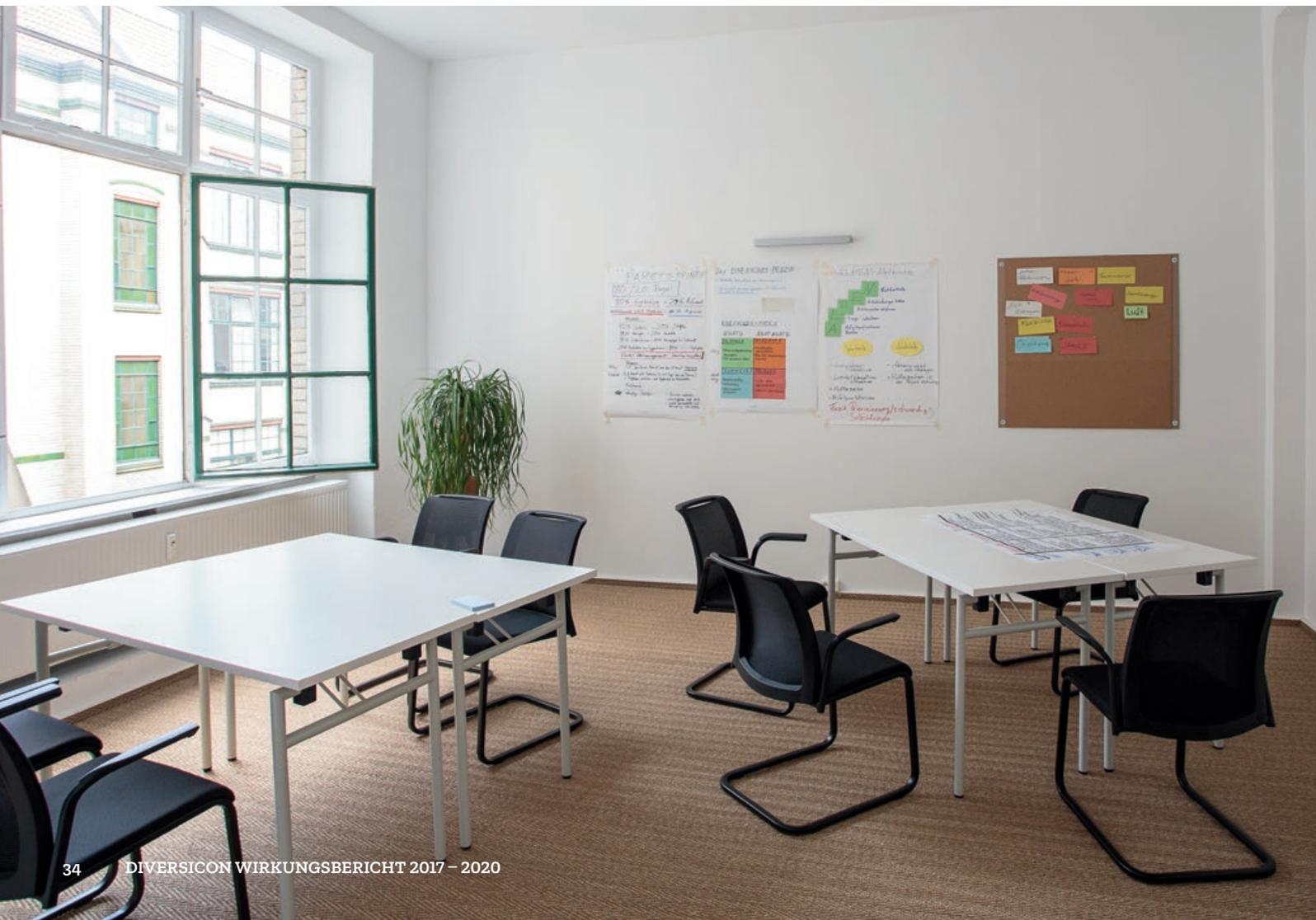
trifft voll zu
  trifft eher zu
  teils teils
  trifft eher nicht zu
  trifft überhaupt nicht zu

\* Feedbackbefragung Kurse      \*\* Alumnibefragung

### Methodenkompetenz

Methoden zur Arbeits- und Selbstorganisation sollen unseren Teilnehmenden eine Entlastung im Arbeitsalltag bieten. Beispielsweise besprechen wir und probieren aus, wie man mit Zeitdruck umgehen, komplexe Aufgaben strukturieren und die richtige Detailtiefe finden kann. Meist verbinden wir die Anwendung der Methoden im Kursalltag mit Themen, die wir ohnehin inhaltlich bearbeiten wollen.

- 44 % geben im Rahmen der Alumniumbefragung an, dass sie durch ihre Zeit bei Diversicon bei Bedarf auf Methoden der Arbeits- und Selbstorganisation zurückgreifen.
- Vor dem Kurs stimmen 56 % der Aussage „Ich kann Aufgaben strukturieren und umsetzen.“ zu; nach dem Kurs sind es 80 %.
- 22 % stimmen der Aussage „Ich kann auch bei Unsicherheiten oder unvollständigen Informationen Entscheidungen treffen.“ vor dem Kurs zu. Nach dem Kurs stimmen 40 % zu.
- „Ich kann bei Fragen und bei Arbeitsaufträgen einschätzen, welcher Detailgrad von mir gefordert ist.“ Vor dem Kurs stimmen der Aussage 25 % zu; 56 % danach.
- Vor dem Kurs stimmen 17 % der Aussage zu „Ich kann die mir zur Verfügung stehende Zeit gut einteilen“. Nach dem Kurs sind es 64 %.



**„Bei Diversicon hatte ich zum ersten Mal im Leben Raum um zu sein. Hier wurde ich ernst genommen, mir wurde Angst genommen, ich bin ein anderer Mensch als vorher!“**

*Abschlussgespräch Bewerbungsbegleitung*



#### **HAST DU NEUE ERKENNTNISSE ÜBER DICH ODER DEINE BERUFLICHE ZUKUNFT GEWONNEN? WENN JA, WELCHE?**

„Ja, einige. Vor allem habe ich meinen Autismus vor dem Kurs eher als negativ angesehen. Jetzt denke ich, dass der Autismus auch als Bereicherung gesehen werden kann. Wenigstens in einigen Punkten. Leider werden einige Seiten des Autismus von manchen Leuten nicht so wertgeschätzt, weil in unserer Leistungsgesellschaft Anpassungsfähigkeit, Multitasking und Schnelligkeit oft mehr zählen als Genauigkeit, Fachwissen und Integrität – so habe ich manchmal den Eindruck. Autisten können durchaus Leistung bringen, wenn die richtigen Bedingungen für sie geschaffen werden, und auch teamfähig sein. Wenn man etwas (noch) nicht kann, heißt das nicht, dass man es nie können wird. So vieles ist erlernbar! Wie eben auch Teamfähigkeit. Außerdem kann man sich auch noch im Erwachsenenalter weiterentwickeln. Das heißt natürlich nicht, dass das Leben immer leicht sei – Krisen gehören dazu. Es ist nur wichtig, nicht aufzugeben.“

aus einem Interview mit Kursteilnehmerin Nina

Hier gehts zum vollständigen Interview: [diversicon.de/interview-nina](https://diversicon.de/interview-nina)





*„Ich fühlte mich sehr gut aufgehoben und verstanden – das war gleich zu Beginn eine große Erleichterung. Und zwar richtig verstanden – aus eigener Erfahrung verstanden – ich musste mich nicht entschuldigen für meine etwas anders gearteten Gedankengänge und hatte zum ersten Mal auch nicht das Gefühl, dass ich übertreibe.“*

*Feedbackbefragung Perspektiv-Coaching*



**INWIEFERN HAT DEINE ZEIT BEI DIVERSICON EINEN NACHHALTIG POSITIVEN EINFLUSS AUF DEIN AKTUELLES BERUFSLEBEN?**

„[...] mit mehr Mut und Selbstbewusstsein zu erklären, wer ich bin und was ich brauche.“

„Die Zeit bei Diversicon hat meine Entscheidungsfindung stark beeinflusst. Ich konnte in dieser Zeit meine Vorstellung und Erwartungen an Studium und den späteren Beruf konkretisieren.“

„Besserer Umgang mit den ‚Nebenwirkungen‘ des Autismus, Vermeidung von Stresssituationen und Bewältigung von Stress.“

„Diversicon hat mir dabei geholfen, meine Bedürfnisse im beruflichen Umfeld (besser) erkennen und erfüllen zu können.“

„Es hat mir klar gemacht, dass ich meine Bedürfnisse (zum Beispiel Teilzeit) wahrnehmen darf und muss. Es hat mir klar werden lassen, dass ich mein Berufsfeld wechseln will. Es hat mir die richtigen weiterführenden Unterstützungsangebote vermittelt.“

„Es hat die Bewerbung erleichtert.“

„Ich fing wieder an, Mut zu fassen und habe mich bisher kontinuierlich um Weiterbildung beim Arbeitsamt und Praktikumsplätze bemüht, was auch geklappt hat.“

„Themen wie Konflikthandhabung, Zeitmanagement, Stress und Entspannung, aber auch die Erarbeitungen auf dem Blatt ‚Wie will ich arbeiten?‘ finden sich immer wieder im Arbeitsalltag. Dementsprechend kann ich das Gelernte aus dem Kurs nutzen.“

„Ich habe immer noch Probleme in der Kommunikation, aber jetzt nach dem Kurs, verstehe die Ursachen dafür.“

Alumnibefragung

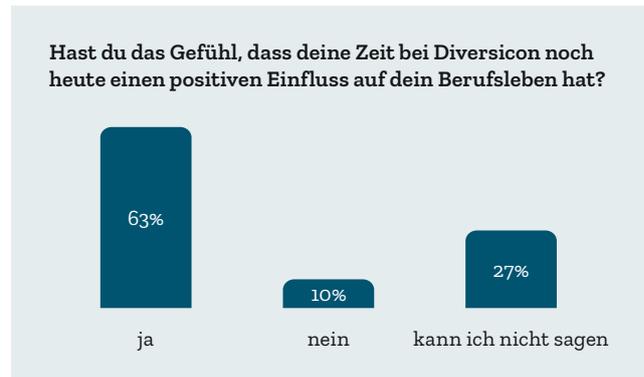
## Berufliche Teilhabe

Neben unserer Arbeit beeinflussen noch weitere Faktoren den beruflichen Erfolg unserer Teilnehmenden, wie beispielsweise die Pandemiesituation im Jahr 2020 und 2021.

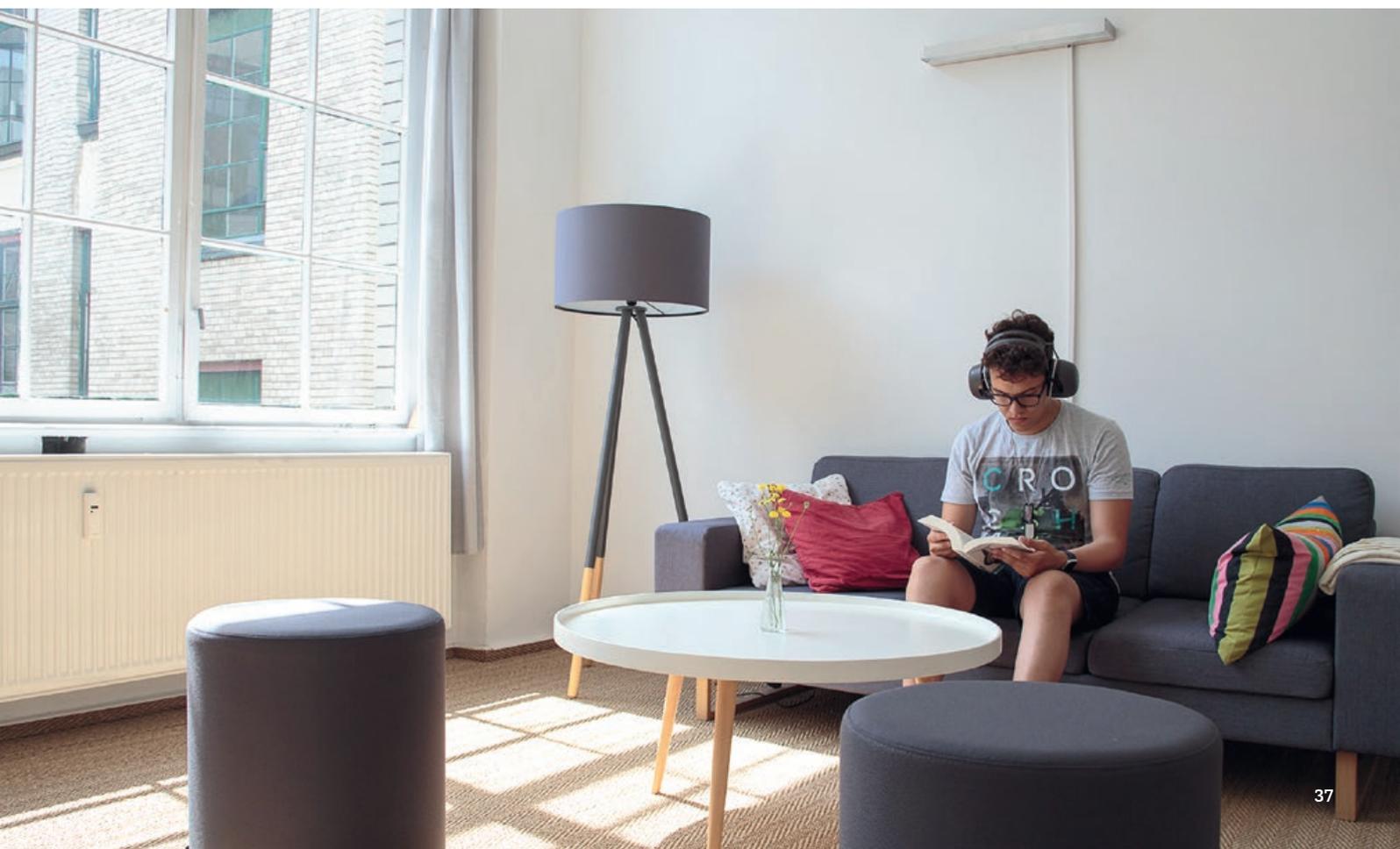
Von Teilnehmenden, die nicht im Rahmen einer Bewerbungsbegleitung nach Kursabschluss weiter mit uns in Kontakt stehen, erfahren wir nur in Einzelfällen, ob sich im Nachgang berufliche Möglichkeiten auftun, für die wir gemeinsam den Weg geebnet haben. Wir nähern uns jedoch auf verschiedenen Ebenen der Frage, wie viele unserer Teilnehmenden berufliche Teilhabe erfahren:

- 68 % unserer Absolvent:innen geben im Rahmen unserer Alumnibefragung an, derzeit in freiberuflicher oder angestellter Arbeit oder Ausbildung, Studium oder Weiterbildung zu sein.
- Einer Auswertung unserer Verwaltungssoftware zufolge haben 78 % derer, die bei uns die Bewerbungsbegleitung absolviert haben, während oder bis maximal acht Wochen nach Ende des Coachings Arbeit gefunden, machen eine Ausbildung oder ein Studium, ein Praktikum oder einen Schulabschluss.
- Aus der gleichen Auswertung geht hervor, dass 34 % derer, die nach einem Kurs keine Bewerbungsbegleitung mitgemacht haben, bis acht Wochen nach Kursende einen Arbeitsvertrag haben oder eine Ausbildung oder ein Studium, ein Praktikum oder einen Schulabschluss machen.

Uns interessiert nicht nur, ob unsere Teilnehmenden in Arbeit oder Ausbildung sind, sondern auch, wie es unseren Alumni geht. 75 % derer, die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, geht es nach eigenen Angaben sehr gut oder gut; 25 % geht es weder gut noch schlecht oder können es nicht einschätzen. Niemand gibt an, dass es ihr oder ihm schlecht oder eher schlecht gehe (zum Vergleich: Unter denjenigen, die nicht in Arbeit oder Ausbildung sind, gaben 31 % an, dass es ihnen eher schlecht oder schlecht geht).



Über alle Befragten der Alumnibefragung hinweg geben 63 % an, dass ihre Zeit bei Diversicon noch heute einen positiven Einfluss auf ihr Berufsleben habe. Immerhin 54 % bestätigen einen positiven Einfluss, obwohl sie derzeit nicht in Arbeit oder Ausbildung sind. Das bestärkt uns in unserer Annahme, dass mehr als nur die Kennzahl „Berufstätigkeit“ in die Wirkungsmessung einbezogen werden muss. ◀



# 4. ZIELGRUPPE RATSUCHENDE

## WAS WIR TUN

**Unsere Beratungsstelle steht Autist:innen und Angehörigen mit allen Fragen rund um Autismus und berufliche sowie soziale Teilhabe offen. Das Angebot ist kostenlos, unverbindlich und auf Wunsch anonym.**

Die Teilhabe-Beratung von Diversicon ist ein niedrighschwelliges Beratungsangebot für Erwachsene im Autismusspektrum sowie ihre Angehörige.

Neben unserem berufsbezogenen Kurs- und Coachingangebot haben wir mit unserer Beratungsstelle die Möglichkeit, Autist:innen und Angehörige auch in anderen Lebensbereichen zu beraten. Die Beratungsstelle ist von der *SKala-Initiative* von Mai 2019 bis Dezember 2021 finanziert und somit für Ratsuchende unbürokratisch und kostenfrei.

Unser Kollege Tim Redfern leitet die Beratungsstelle und führt den Großteil der Beratungsgespräche. Kürzere Fragen können direkt telefonisch in der offenen Sprechstunde geklärt werden, in der Regel werden jedoch individuelle Gesprächstermine vereinbart (persönlich, telefonisch oder per Videokonferenz).

Wir verstehen die Beratung als niedrighschwelliges, kurzfristiges Angebot zur Orientierung oder Klärung einzelner Fragen und unterscheiden klar zu einem Coaching.

### TIM REDFERN, TEILHABEBERATER BEI DIVERSICON:

„Mein Ansatz zur Beratung ist die Übermittlung von Fachwissen und Informationen, damit der oder die Ratsuchende dann selbst eine informierte Entscheidung treffen kann. Ich vernetze auch gerne mit weiteren Ansprechpartnern, die am jeweiligen Wohnort oder beim jeweiligen Anliegen relevant sind – der Schwerpunkt unseres eigenen Netzwerkes liegt aktuell allerdings noch in Berlin-Brandenburg. Darüber hinaus kann ich Auskunft darüber geben, wie verschiedene Leistungen beantragt werden und was dabei noch zu beachten ist. Was unsere Beratung nicht leisten kann ist eine Rechtsberatung oder Therapie. Es geht eher darum, dass durch die Beratung verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt werden und der oder die Ratsuchende dann für sich zu einer Entscheidung kommen kann.“





**510**  
RATSUCHEHDE

**686**  
BERATUNGS-  
TERMINE

**31.903**  
MINUTEN  
BERATUNG

## Anzahl Beratungen

Die Beratungen finden grundsätzlich ungefähr zu gleichen Anteilen telefonisch bzw. online und persönlich statt. Die Coronapandemie hat zu einem Rückgang der persönlichen Gespräche geführt, da aber ca. ein Drittel der Ratsuchenden aus anderen Bundesländern als Berlin oder Brandenburg kommen, war auch schon zuvor die Fernberatung ein wichtiger Teil der Beratungsstelle.

Seit Eröffnung der Beratungsstelle im Mai 2019 bis Ende 2020 haben 686 Beratungen mit 510 Ratsuchenden (Einzelpersonen oder Familien) stattgefunden. Ca. ein Viertel der Ratsuchenden hatten mehr als ein Mal Kontakt zur Beratungsstelle. ►

  
**DIVERSICON.DE/  
BERATUNG**



**„Wir haben uns in der Beratung sehr wohl, gut aufgehoben und sehr kompetent beraten gefühlt!“**

*Feedbackbefragung Beratung*

**„Der Berater war gleichermaßen einfühlsam, verständnisvoll, passend professionell distanziert, kompetent und konzentriert. Ich habe mich als um Rat suchende Mutter ernstgenommen und sehr gut beraten gefühlt. Ich würde ihn unbedingt weiterempfehlen und mich bei erneutem Beratungsbedarf sehr gerne wieder an ihn wenden.“**

*Feedbackbefragung Beratung*

#### FALLBEISPIEL BERATUNG

Familie B. wandte sich an die Beratung bei Diversicon, nachdem ihr Antrag auf Eingliederungshilfe für ihren autistischen Sohn vom Jugendamt abgelehnt wurde. Nach Aufklärung der rechtlichen Grundlage und mit Unterstützung des Beraters haben sie den Teamleiter im Jugendamt kontaktiert und

einen Termin zur Bedarfserhebung eingefordert. Die Bedarfserhebung und Bewilligung der Einzelfallhilfe folgten innerhalb der nächsten Wochen, dadurch bekam der Sohn eine autismus-spezifische Alltagsunterstützung.

## Beratungsthemen

Meist werden mehr als ein Thema mit einer ratsuchenden Person besprochen. Neben Fragen zu unserem Kurs- und Coachingangebot ging es in der Beratungsstelle am häufigsten um Themen wie Informationen über Autismus oder die Vernetzung zu anderen Ansprechpartner:innen (insbesondere Spezialist:innen oder regionale autismusspezifische Angebote). Da Diversicon für den Fokus auf Autismus und Arbeit bekannt ist, waren Fragen zum Arbeitsmarkt bzw. der Jobsuche häufiger als beispielsweise Fragen zu Bildung und Schule.

Wir verschicken nach der Beratung an alle, die eine E-Mail-Adresse angeben haben und einverstanden sind, von uns wieder kontaktiert zu werden, einen Online-Feedbackfragebogen. Bis 31. Dezember 2020 sind 74 Antworten eingegangen. Aus diesen geht hervor, dass 98 % der Befragten mit der Beratung voll (73 %) oder eher zufrieden (26 %) sind. 90 % verstehen nach der Beratung besser, welche Möglichkeiten sie haben. ◀

### Beratungsthemen nach Häufigkeit



Weitere Themen sind unter anderem Auskünfte über das Persönliche Budget, Grundsicherung und Eingliederungshilfe.



# 5. ZIELGRUPPE ARBEITSWELT

## WAS WIR TUN

Arbeitgebende, Behörden, andere Bildungsträger und soziale Dienstleister:innen sind wichtige Zielgruppen, um Barrieren der beruflichen Teilhabe zu senken. Daher setzen wir uns für die Sensibilisierung der Arbeitswelt zum Thema Autismus und Diversität ein.

Viele Autist:innen sind konfrontiert mit Vorannahmen über ihre (Un-)Fähigkeiten. Das verstellt den Blick auf individuelle Kompetenzen und verbaut somit Chancen auf Beschäftigung. Häufig sind es vor allem Barrieren in der Arbeitswelt, die es Autist:innen und vielen anderen Menschen erschweren, Arbeit zu finden und zu halten.

Wir stellen die Potenziale diverser und inklusiver Teams heraus, betonen die Vorteile barrierefreier Arbeitsplätze für alle Beschäftigten und begleiten Unternehmen dabei, Inklusion erfolgreich zu leben.

So ebnen wir den Weg für berufliche Teilhabe, profitieren aber auch als Organisation durch die Erweiterung unseres Netzwerks und erhöhen so unsere Bekanntheit. Zusätzlich tragen wir dazu bei, dass sich die Versorgungslandschaft an autismuskompetenten Dienstleister:innen erweitert.

**„Die Perspektive eines Menschen mit Autismus ist erfahrbar und erlebbar geworden; diese „Innensicht“ ist ein echtes Pfund, um eine Vorstellung davon zu bekommen, welche Hürden sich Menschen mit Autismus gegenüber sehen, welche Anstrengungen sie unternehmen müssen und wie sich das anfühlt.“**

*Feedbackbefragung Fachveranstaltung*



## Zu unserem Angebot gehören:

### **Fachveranstaltung „Autismus & Arbeit“**

Unsere Fachveranstaltung zum Thema „Autismus & Arbeit“ richtet sich an *Leistungsträger*. Seit 2018 wurde sie 24 Mal durchgeführt und hat dabei über 450 Personen erreicht. Seit 2020 bieten wir diese Veranstaltung auch als digitales Format an, sodass auch Personen außerhalb Berlins teilnehmen können. Diese Veranstaltung führen wir auf Anfrage auch bei Jobcentern, Arbeitsagenturen oder Rentenversicherungen vor Ort durch.

### **Fortbildungen für Fachkräfte**

Für pädagogische und therapeutische Fachkräfte bieten wir seit 2020 unsere Fortbildung „Autist:innen im Berufsleben begleiten“ an. Die Fortbildung hat zum Ziel, die allgemeine Autismuskompetenz zu steigern, verallgemeinernden oder veralteten Vorstellungen von Autismus entgegenzuwirken, die eigene Haltung und Interventionen zu reflektieren und Herangehensweisen und Methoden für die Arbeit mit Autist:innen kennenzulernen.

### **Schulungen in Teams**

Die Workshops bei Arbeitgebenden dienen insbesondere der Sensibilisierung von Teams, Vorgesetzten oder Personaler:innen, die mit Kolleg:innen aus dem Autismusspektrum arbeiten. Die Inhalte der Schulungen passen wir individuell an die Zielgruppe und deren Bedarfe sowie an die Rahmenbedingungen an.

### **Beratung von Arbeitgebenden**

Arbeitgebenden bieten wir Beratung zu Diversitätsthemen, Begleitung von schwierigen Gesprächen, Bewerbungs-, Einstellungs- und Onboarding-Prozessen an. Auch hier arbeiten wir sehr bedarfsorientiert und individuell.

### **Personalvermittlung**

Zum Teil kommen Unternehmen mit dem Wunsch auf uns zu, ihre Vakanzen diverser zu besetzen oder konkret Autist:innen zu beschäftigen. Darüber hinaus sprechen wir Unternehmen proaktiv an, um über Neurodiversität aufzuklären und unseren Unternehmens-Pool zu erweitern. Insgesamt haben wir ca. 90 Organisationen, die als Arbeitgebende in Frage kommen könnten, unser Angebot vorgestellt und in diesem Zusammenhang für das Thema Autismus und Arbeit sensibilisiert. ◀

# 6. FAZIT UND AUSBLICK

## WAS WIR MITNEHMEN

**Trotz vieler Herausforderungen sind wir zufrieden mit dem, was wir bisher erreicht haben. Gleichzeitig haben wir auch schon einige Ideen für die kommende Zeit, um unsere Wirkungsfelder zu erweitern.**

Diversicon gibt es nun schon seit fast vier Jahren. Es war nicht immer einfach – langwierige Zertifizierungsprozesse, finanzielle Unsicherheit, kurzfristige Umzüge wegen lärmintensiver Baumaßnahmen und Einschränkungen durch die Corona-Pandemie haben uns auf Trab gehalten. Ohne ein verlässliches und tatkräftiges Team, das lösungsorientiert und motiviert nach vorne blickt, hätten wir das alles nicht schaffen können.

Außerdem möchten wir die Unterstützung durch die *SKala-Initiative* hervorheben. Die Förderung von Mai 2019 bis Dezember 2021 bietet uns die nötige Stabilität und Mittel, um neue Angebote zu konzipieren und Autist:innen ohne Leistungsanspruch die Teilnahme an unseren Angeboten zu ermöglichen.

Seit Bestehen von Diversicon bemühen wir uns, aus unseren Erfahrungen zu lernen, unser Angebot weiter den Bedürfnissen unserer verschiedenen Zielgruppen und dem Arbeitsmarkt anzupassen und unsere nachhaltige Wirkung zu maximieren. Diesem Ansatz entsprechend wollen wir also zum Ende dieses Berichts zusammenfassend darauf blicken, was bereits gut läuft, was wir noch besser machen können und worauf wir uns im kommenden Jahr konzentrieren wollen.

**Anzahl der Teilnehmenden** Wir konnten bisher jedes Jahr die Zahl der Teilnehmenden in unseren Kurs- und Coachingangeboten steigern – trotz Pandemie und anderen Herausforderungen. Damit sind wir grundsätzlich zufrieden, allerdings mussten wir feststellen, dass unser Job-Coaching, obwohl es zur Stabilisierung im Job für viele hilfreich wäre, häufiger nicht angenommen wird. Begleitend zur Berufstätigkeit wird das Coaching als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Gleichzeitig ist es schwieriger, eine Finanzierung für Job-Coachings zu erhalten. Dafür wurde die Beratungsstelle insgesamt weit mehr in Anspruch genommen, als wir antizipiert hatten.

**Wirkung** Wir sehen im Rahmen der Evaluation unserer Kurs- und Coachingangebote, dass wir insbesondere auf der Ebene der Selbstkompetenz die Lebenslage unserer Teilnehmenden nachhaltig positiv beeinflussen – auch über den Lebensbereich Arbeit hinaus. Das freut uns, da es die Wirkungsziele unserer Angebote, die vor allem auf berufliche Teilhabe abzielen, sogar übertrifft.



**Kontakt zu Alumni** Wir wollen den Kontakt zu unseren Alumni verstärken. Vor der Pandemie konnten wir noch regelmäßig Alumnitreffen veranstalten. Das wollen wir sobald wie möglich wieder aufleben lassen, um unsere Alumni zu erinnern, dass wir weiterhin als Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen und um mögliche Bedarfe frühzeitig zu erkennen.

**Seminare** Um auch Menschen, die nicht über einen längeren Zeitraum nach Berlin kommen können oder bereits in Arbeit sind, die Möglichkeit zu bieten, von unseren Inhalten zu profitieren, wollen wir einzelne Module als eigenständige Seminare aufbereiten. Die Seminare sollen virtuell oder als Wochenendseminar vor Ort stattfinden.

**Erweiterung unserer Zielgruppe** Wir haben bereits viele Menschen in unseren Angeboten, die sich weiteren Formen der Neurodiversität zuordnen. Mit der Erkenntnis, dass auch weitere Personenkreise von unseren Inhalten und unserer Herangehensweise profitieren können, starten wir im Jahr 2021 mit einem Angebot für Menschen mit ADHS.

**Finanzierung** Unsere derzeitigen Umsätze reichen noch nicht aus, um unseren Regelbetrieb langfristig zu finanzieren. Da Ende 2021 die SKala-Förderung ausläuft, werden wir uns in den kommenden Monaten verstärkt darum bemühen, eine Anschlussfinanzierung für die durch die SKala-Initiative geförderten Angebote zu finden.

**Kooperationen** Nach einer ersten erfolgreichen Kooperation mit dem Berufsausbildungswerk Aalen und dem Berufsvorbereitungswerk Ostalb, wollen wir weitere Kooperationen aufbauen und unser Angebot an weiteren Orten in Deutschland etablieren.

Wir bedanken uns bei unseren Unterstützer:innen, die sich auch in Zukunft gemeinsam mit uns für eine Gesellschaft einsetzen, in der #verschiedenistnormal gelebt und Vielfalt wertgeschätzt wird. ◀



**„Ich traue mich,  
ich selbst zu sein.“**

Alumnibefragung

„Die Informationen, was Autismus ist und was das im Arbeitsleben bedeutet, hat mir nachhaltig geholfen. Ich stehe zu meinen Einschränkungen und würde es immer offen gegenüber meinen Arbeitgebern sagen und erklären.“

Alumnibefragung



**„Ich habe es geschafft, meine Überlegungen, was ich mit meinem Leben anfangen möchte, endlich in die Tat umzusetzen. Das hat dazu geführt, dass es mir auch allgemein viel besser geht.“**

Alumnibefragung



**„Die schönsten Momente in meinem Job sind, wenn eine überraschte Freude bei den Teilnehmenden eintritt, dass unser Angebot sich nicht weiter in die Liste unangenehmer Erfahrungen einreicht und sie sich wohl fühlen. Wenn sie sich nicht (so sehr) verstellen müssen, freut mich das sehr und motiviert mich, diese wertvolle Aufgabe weiterzumachen.“**

Matthias Beutler, Mitarbeiter Diversicon



„Wir haben mit Diversicon zwei Schulungen im Haus zum Thema Autismus & Arbeit durchgeführt

[und] haben damit praktisch alle Hotelmitarbeiter erreichen können. Die Betroffenen konnten mit sehr plastischen Beispielen aus ihrer Wahrnehmung berichten und so konnten auch andere Mitarbeiter sensibilisiert werden. Das hatte einen tollen Effekt und wir können uns in Schwierigkeiten wieder daran erinnern.“

Gespräch mit Frau Luschwitz,  
Hotel Rossi



**„Es war wirklich sehr hilfreich, eine im Bereich Autismus kompetente Begleitung zu erhalten, da meine Probleme bei ‚normalen‘ Coaches nicht erkannt bzw. verstanden wurden.“**

Feedbackbefragung Perspektiv-Coaching



„Mit der Zusammenarbeit und der Beratung von Ihnen im Rahmen der Personalvermittlung von Frau M. waren wir sehr zufrieden. Die Ratschläge, die Sie uns für die Personalführung an die Hand gegeben haben, waren sehr hilfreich. Die Arbeit von Frau M. ist ausgezeichnet und wir sind mit Ihrer Tätigkeit höchst zufrieden.“

E-Mail von Arbeitgeber

„Ohne das Coaching hätte ich keine Chance gehabt, zurück ins Berufsleben zu finden.“

Alumnibefragung



„Es tat einfach gut mit jemandem zu reden, der Einen versteht – was der Fall war. Und der auf Basis von eigenen Erfahrungen und Berufserfahrung klare Antworten geben kann. Ich habe mich sehr wohl gefühlt und bin sehr dankbar. Ihr macht eine gute Arbeit.“

Feedbackbefragung Beratung

„Es hat mir sehr viel gebracht, klarer zu sehen, zu fühlen und die nächsten Schritte zu erkennen und erfolgreich umzusetzen. Es ist seit langem die erste Maßnahme, die richtig, gut und weiterführend erfolgreich ist.“

Feedbackbefragung Perspektiv-Coaching



„Bei Diversicon erfuhr ich viel Neues über Autismus und wie ich meine besonderen persönlichen Stärken bei der Jobsuche und im beruflichen Alltag erfolgreich einsetzen kann.“

Darüber hinaus half mir ein nettes Coaching-Team auch Spannungen im beruflichen Umfeld aufzulösen, welche durch Unwissenheit über Autismus entstanden waren, sowie bei der Vorbereitung und erfolgreichen Durchführung eines besonderen öffentlichen Auftritts für meinen neuen Arbeitgeber.

Mit Diversicon habe ich neue Netzwerke gefunden, mit denen ich auch weiterhin meine berufliche Zukunft gestalten möchte.“

Rezension bei Google



# ANHANG

## Organisationsprofil

### Über uns

#### Name, Sitz und Anschrift

Diversicon Innovation gGmbH  
Oranienstraße 183  
10999 Berlin

[info@diversicon.de](mailto:info@diversicon.de)

Die Diversicon Innovation gGmbH ist im Handelsregister des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg unter HRB 193 233 B eingetragen. Unseren Gesellschaftsvertrag können Sie herunterladen.

#### Steuerbegünstigung / Freistellungsbescheid

Unsere Arbeit ist gemäß der Freistellungsbescheide des Finanzamtes für Körperschaften I in Berlin vom 14. November 2018 und 3. September 2020 (Steuernummer 27/611/06213) wegen Förderung der in § 52 AO genannten Zwecke als gemeinnützig anerkannt. Dies sind:

- Förderung der Volks- und Berufsbildung
- Förderung der Hilfe für Behinderte

Wir sind berechtigt, für Spenden Zuwendungsbestätigungen nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck (§ 50 Abs. 1 EStDV) auszustellen.

#### Geschäftsführung

Maja Ulrich-Hebel ist alleinvertretungsberechtigte Geschäftsführerin, Anja Pieper ist Prokuristin und Stellvertreterin in der Geschäftsleitung.

#### Team

Derzeit beschäftigt die Diversicon Innovation gGmbH acht festangestellte Mitarbeitende in vollzeitnaher Teilzeit mit 6,85 Vollzeitäquivalent und 1,1 in der Diversicon HR GmbH.

René Kuhleemann, unser Mitgründer und bisheriger Geschäftsführer, und Sally Ollech, die als Prokuristin Diversicon in den Gründungsjahren maßgeblich mitgeprägt hat, übergaben zum 1. August 2020 die Geschäftsleitung an Maja Hebel und Anja Pieper. René und Sally begleiten Diversicon weiterhin im Gesellschafter:innenkreis.

Unser Kursteam besteht aus Teresa Reutemann, Jana Steuer, Irina Kuster (in Elternzeit), Caroline Reiter und Matthias Beutler. Elisa Kaiser ist seit Januar 2021 die Nachfolgerin von Kinga Pakai für den Bereich Bewerbungsbegleitung und Personalvermittlung. Tim Redfern leitet unsere Beratungsstelle. Anne Käisinger ist für den Bereich Kommunikation und Partnerschaften zuständig.

## Gesellschaftsrechtliche Verbundenheit mit Dritten

Diversicon ist ein verbundenes Sozialunternehmen, das aus der Diversicon HR GmbH als Muttergesellschaft und der Diversicon Innovation gGmbH als 100 %ige Tochtergesellschaft besteht. Beide Gesellschaften verbindet ein gemeinsames Leitbild und das Ziel, Menschen aus dem Autismusspektrum bei der Integration in den Arbeitsmarkt besser zu unterstützen. Hierbei sind Administration, Verwaltung und Maßnahmenentwicklung in der Muttergesellschaft gebündelt, während sich die Diversicon Innovation gGmbH auf die operative Umsetzung und den Dienst an den Menschen konzentriert.

Folgende natürliche Personen sind an der Diversicon Innovation gGmbH mittelbar über die Muttergesellschaft beteiligt:

- Johannes Nagel und Kurt Berlin, Gründer und Geschäftsführer von Steppke-Kitas (19 %)
- Udo Schöll, Eigentümer der Schöll AG und weiterer Bildungsträger (19 %)
- Dr. Georg Greitemann, Rechtsanwalt (19 %)
- Harald Rönn, Privatinvestor (19 %)
- René Kuhleemann, Gründer von Diversicon (19 %)
- Sally Ollech, ehemalige Prokuristin von Diversicon (5 %)

Die Gesellschafterrunde blieb im Jahr 2020 unverändert konstituiert. Eine gesellschaftsrechtliche Verflechtung mit anderen Körperschaften oder Vereinigungen besteht nicht.

## Mittelherkunft

Die Diversicon Innovation gGmbH finanziert sich über zwei wesentliche Säulen:

Im Zweckbetrieb führen wir Arbeitsmarktdienstleistungen für die Diversicon HR GmbH durch. Weiterhin erbringt die Gesellschaft *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben* (Reha-Leistungen), private Arbeitsvermittlung und Fortbildungsangebote selbst.

Im ideellen Bereich finanzieren wir über Fördermittel und Spenden Angebote, die nicht in den sozialrechtlichen Regelleistungen enthalten sind, die wir aber dennoch für die gesellschaftliche Wirkung im Rahmen unseres Gesamtansatzes für wichtig halten, zum Beispiel eine offene Beratungsstelle.

Ergänzend bieten wir im kleineren Rahmen noch Coaching für Privatzahler und Beratung für Unternehmen an.

Die Jahresabschlüsse von 2018 und 2019 sind auf unserer Webseite einsehbar.

## Unterstützer:innen und Partner:innen

Seit 2019 bis Ende 2021 wird Diversicon durch die *SKala-Initiative* gefördert.

Wir freuen uns und sind dankbar für die engagierte und professionelle Unterstützung durch unsere freien Mitarbeiter:innen:

Im Bereich IT unterstützt uns Maik Richter IT Beratung & Service, in der Buchhaltung Office Management Scheel und im Bereich Organisationentwicklung Coform Consulting. Unsere Webseite betreut Alexander von Freeden. Andrzej Profus und Lisa Seelau unterstützen freiberuflich unser Kursteam. Juelz Zenner unterstützt uns im Bereich Social Media. Jan-Frederik Metje und Annica Lill bereichern uns mit Grafikdesign und Mathias Becker mit Fotos. Yvonne Buchholz und Simba haben uns im letzten Jahr mit der Wartung unserer Server unterstützt. Cara Rippen hat uns über ihr Praktikum hinaus bei der Erstellung dieses Wirkungsberichts unterstützt.

## Transparenz

Transparenz hat bei uns einen hohen Stellenwert, daher nimmt die Diversicon Innovation gGmbH an der Initiative Transparente Zivilgesellschaft von Transparency International teil. Weitere Infos unter [diversicon.de/transparenz](https://diversicon.de/transparenz)



## Glossar

**AZAV** steht für „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“. Agenturen für Arbeit dürfen Maßnahmen nur an AZAV-zertifizierte Bildungsträger vergeben.

**AVGS** ist die Abkürzung für „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“. Jobcenter und Agenturen für Arbeit können einen AVGS für eine Maßnahme ausstellen, der dann z.B. bei Diversicon für einen Kurs oder ein Coaching, eingelöst werden kann.

**Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)** sind auch als „berufliche Rehabilitation“ bekannt. Es sind Leistungen zur Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit und der Sicherung eines Erwerbseinkommens auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

**Leistungsträger** sind im sozialrechtlichen Kontext die Behörden, die unsere Angebote finanzieren. In unserem Fall sind das Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Integrationsämter und Rentenversicherungen.

**Persönliches Budget** bezeichnet im sozialrechtlichen Kontext die Erbringung von bewilligten Leistungen als Geldsummen, anstatt als Dienst- oder Sachleistungen. Dies ermöglicht der leistungsempfangenden Person die bewilligte Leistungen beim bevorzugten Anbieter in Anspruch zu nehmen, bzw. eigene Assistent:innen zu beschäftigen.

**PHINEO** ist ein gemeinnütziges Analyse- und Beratungsunternehmen und für die Umsetzung der SKala-Initiative zuständig.

Die **SKala-Initiative** ist eine Initiative der Unternehmerin Susanne Klatten in Partnerschaft mit dem Analyse- und Beratungshaus PHINEO und fördert gemeinnützige Unternehmen, die nachweislich eine soziale Wirkung erzielen. Diversicon wird durch die SKala-Initiative von Mai 2019 bis Ende 2021 gefördert.

## Literaturverzeichnis

<sup>1</sup> Autistic Self Advocacy Network (ASAN)

**About Autism**

Abfrage vom 15. Januar 2021 unter

<https://autisticadvocacy.org/about-asan/about-autism>

<sup>2</sup> Dalferth, M. (2017)

**Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen Gesellschaften**

autismus, Ausgabe 83

<sup>3</sup> Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018)

**Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey**

BMC Psychiatry, 18(75)

<sup>4</sup> Riedel, A., Schröck, C., Ebert, D., Fangmeier, T., Bubl, E., & Tebartz van Elst, L. (2016)

**Überdurchschnittlich ausgebildete Arbeitslose – Bildung, Beschäftigungsverhältnisse und Komorbiditäten bei Erwachsenen mit hochfunktionalem Autismus in Deutschland**

Psychiatrische Praxis, 43(01)

<sup>5</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020)

**Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt**

Nürnberg, Dezember 2020

<sup>6</sup> Theunissen, G. (2014)

**Menschen im Autismus-Spektrum: verstehen – annehmen – unterstützen, Ein Lehrbuch für die pädagogische Praxis**

Stuttgart, Kohlhammer

<sup>7</sup> Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., Tebartz van Elst, L., & Dziobek, I. (2013)

**Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany**

Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci 263

# Impressum

## Herausgeberin

Diversicon Innovation gGmbH  
Oranienstraße 183  
10999 Berlin

## Kontakt

Tel: 030 - 23 53 68 03  
E-Mail: [info@diversicon.de](mailto:info@diversicon.de)  
Web: [diversicon.de](http://diversicon.de)

## Redaktion

Texte: Anne Käsinger, Maja Hebel  
Interviews und Befragungen: Anne Käsinger, Cara Rippen

## Grafik

Design und Umsetzung: Annica Lill – [lessislovable.de](http://lessislovable.de)  
Infografiken: Jan-Frederik Metje – [auiio.tv](http://auiio.tv)  
Fotos: Mathias Becker – [mathiasbecker.de](http://mathiasbecker.de)

Stand: 29. Januar 2021

## Spendenkonto

Diversicon Innovation gGmbH  
IBAN DE45 1204 0000 0139 5425 00  
BIC COBADEFFXXX



