

WIRKUNGSBERICHT

2021



Für eine Gesellschaft, in der #verschiedenistnormal gelebt und Diversität wertgeschätzt wird.

DIVERSICON

#verschiedenistnormal

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

Diversicon wurde 2017 von einem neurodiversen Team gegründet.

Als zertifizierter Bildungsträger mit Fokus „**Neurodiversität und Arbeit**“ bieten wir Beratung, Kurse und Coachings für Menschen im Autismus- und ADHS-Spektrum sowie Schulungen und Beratungen für Unternehmen und Behörden an.

#verschiedenistnormal ist unsere Haltung und zugleich unsere Vision. Wir setzen uns für eine offene Gesellschaft ein, die Vielfalt wertschätzt und neurodivergenten Menschen berufliche Teilhabe ermöglicht.

In diesem Bericht stellen wir die Aktivitäten von Diversicon vor und untersuchen, inwiefern unsere Zielgruppen davon profitieren. Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2021.



Inhalt

Vorwort	3
1. Über Diversicon	4
2. Kurse & Coachings	9
3. Beratungsstelle	32
4. Arbeitswelt	38
5. Fazit	45
Anhang	49

Liebe Leser:innen,

der aktuelle Wirkungsbericht zeigt erneut anschaulich, dass wir mit unserem kompetenten und empathischen Team einen Ort geschaffen haben, an dem jede Person in ihrer Individualität wahrgenommen wird und willkommen ist. Besonders die Zitate und Gespräche veranschaulichen, wie wichtig unsere Arbeit ist.

Das letzte Jahr war für viele Sozialunternehmen enorm herausfordernd, umso glücklicher sind wir, dass wir 2021 mehr Menschen bei Diversicon begrüßen durften, als je zuvor. Unsere Angebote für Menschen aus dem Autismus-Spektrum sind mittlerweile überregional bekannt und im letztem Jahr konnten wir darüber hinaus auch viele ADHSler:innen in unsere Angebote aufnehmen.

Wir haben vielfach in Unternehmen, Behörden und auf Veranstaltungen zum Thema Neurodiversität aufgeklärt und für Chancen und Herausforderungen neurodiverser Teams sensibilisiert. Besonders freut uns, dass wir einen neuen Rekord bei unseren Fachveranstaltungen verzeichnen konnten: mehr als 300 Mitarbeitende aus Jobcentern und Bundesagenturen für Arbeit haben teilgenommen und zeigen damit, dass sie ihre neurodivergenten Kund:innen bestmöglich beraten und unterstützen möchten.

Neben zahlreichen Baustellen an unserem Standort in der Oranienstraße haben die Pandemie und die damit verbundenen Auflagen und Einschränkungen uns sehr beansprucht. Deshalb gilt wieder unser besonderer Dank dem wunderbaren Team von Diversicon, ohne das die in diesem Bericht dokumentierte Wirkung nicht denkbar wäre.



Maja Hebel



Anja Pieper

Zum Abschluss der Förderung durch die SKala-Initiative möchten wir uns nochmals herzlich beim Team von Phineo bedanken. Die Förderung von 2019 bis 2021 hat unsere Beratungsstelle finanziert, die Entwicklung unseres Kurses für junge Menschen am Übergang Schule-Beruf, sowie unserer digitalen Angebote ermöglicht. Die Flexibilität in den letzten beiden Jahren schätzen wir ganz besonders.

Allen, die sich für #verschiedenistnormal engagieren und für die berufliche Teilhabe neurodivergenter Menschen einsetzen, möchten wir ebenfalls danken: „Weiter geht's! Es gibt noch viel zu tun!“

Berlin, Januar 2022

Maja Hebel & Anja Pieper
Geschäftsleitung

1. ÜBER DIVERSICON

Bei Diversicon tut sich wie immer viel. Was 2021 für uns ausgemacht hat, wieso wir jetzt von Neurodiversität sprechen und wie wir auf unser Angebotskonzept kommen, thematisieren wir in diesem Kapitel.

2021 bei Diversicon



Nachdem wir in den letzten Jahren unsere Angebote weiter ausgebaut haben, haben wir uns dieses Jahr auf die Erweiterung unserer Zielgruppe konzentriert: Wir sprechen jetzt von Neurodiversität und haben uns als ersten Schritt neben Autismus auch noch auf ADHS spezialisiert (mehr dazu auf [Seite 6](#)).

Zwischenzeitlich haben wir unsere Problemlösefähigkeit durch mehrere Baustellen und die sich dauernd ändernde Pandemielage üben können. Wir sind froh, dass wir auch das zweite Pandemiejahr ohne einen einzigen Coronafall überstanden haben!

Unser erster Wirkungsbericht und *unsere Filme* haben nicht nur unsere Bekanntheit und Glaubwürdigkeit in der Neurodiversitäts-Community gestärkt, sondern kamen auch bei Partner:innen und möglichen Förder:innen gut an.



9 – 11 Mitarbeitende
(inkl. 2 Praktikantinnen)



Wir haben dieses Jahr unsere Zielgruppe erweitert und richten uns nun auch an ADHSler:innen.



Wir haben nun zwei kleine Filme, *die wirklich sehenswert sind!*



Zweites Pandemiejahr und noch immer keine Coronafälle bei Diversicon!



Zwischenzeitlich 3 Standorte gleichzeitig, wegen Baustellen



Das dritte Baby im Diversicon-Team



ab jetzt sprechen wir von **Neurodiversität**

Was ist Neurodiversität?

Neurodiversität steht für neurologische Vielfalt und, wie anderen Formen der Diversität auch, ist das ein ganz natürlicher Teil der Menschheit.

Jeder Mensch hat also ein eigenes neurologisches Profil und damit einhergehend eine ganz eigene, individuelle Wahrnehmung der Welt. Je größer die neurologischen Unterschiede zweier Menschen sind, desto weniger überschneiden sich ihre Erlebens- und Erfahrungswelten. Viele Menschen haben ähnliche neurologische Profile. Sie werden neurotypisch genannt. Die neurologischen Profile von beispielsweise Autist:innen und ADHSler:innen zeigen deutlichere Unterschiede zur Mehrheit auf – hier sprechen wir von Neurodivergenz.*

Das neurologische Profil beeinflusst alle Bereiche des Seins in unterschiedlicher Art, so z. B. die Wahrnehmung, das Denken und Lernen, Interaktion, Sprache, Fühlen, Handeln oder die Motorik. Neurodivergenz und was das im Alltag bedeutet, ist – auch mit gleicher Diagnose – individuell sehr verschieden. In folgendem Artikel auf unserer Website gehen wir genauer darauf ein, was Neurodiversität in der Arbeitswelt bedeutet: diversicon.de/neurodiversitat-in-unserer-arbeitswelt

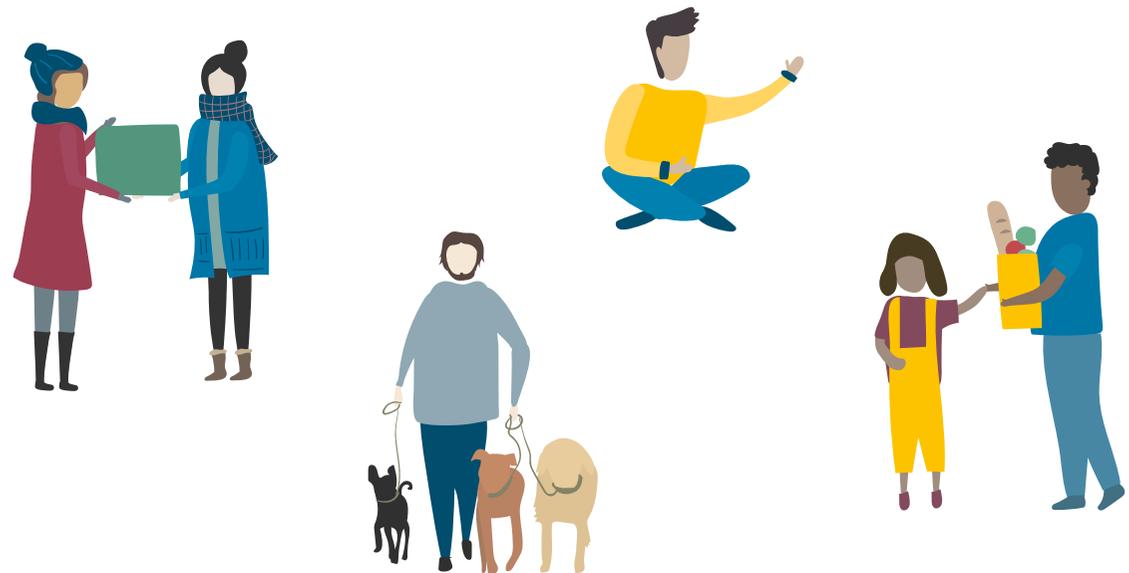
Da es bei uns ab 2021 nicht mehr nur um Autismus geht, sondern mit ADHS ein weiteres Thema in unseren Fokus rückt und da unsere Haltung sich im Neurodiversitätsansatz wider spiegelt, haben wir also unsere Sprache dementsprechend angepasst.

In diesem Bericht meinen wir mit neurodivergenten Menschen insbesondere Autist:innen und ADHSler:innen (mit und ohne Diagnose). Nach wie vor nutzen wir die „Identity-First-Sprache“ (z. B. autistische Person, ADHSler:in, neurodivergente Menschen) anstatt die „Person-First-Sprache“ (z. B. Mensch mit Autismus/ADHS), da die Neurodivergenz fest mit der Persönlichkeit verbunden ist und nicht abgelegt werden kann.

* Es gibt keinen offiziellen Konsens, was alles unter Neurodivergenz fällt. Neben Autismus und ADHS werden meist auch Dyslexie, Dyspraxie und Dyskalkulie genannt. Je nach Quelle, werden auch Tourette, Hochbegabung und Hochsensibilität hinzugezählt.

Neue Zielgruppe: ADHSler:innen

Unsere Zielgruppe als erstes um ADHSler:innen zu erweitern, war für uns der nächste logische Schritt: Zum einen kamen bereits in der Vergangenheit immer wieder Teilnehmende zu uns, die sich zusätzlich zu Autismus auch mit dem Thema ADHS identifizieren. Zum anderen hatten wir bereits ADHS-Kompetenz im Team. Zudem profitieren ADHSler:innen ebenso von unseren Inhalten und unserer Haltung. In einem Beitrag auf unserer Website gehen wir hierauf weiter ein: diversicon.de/erweiterung-adhs



Unsere Wirkungslogik

Auf den den folgenden Seiten wollen wir auf unsere verschiedenen Angebote eingehen und deren Wirkung analysieren. Bevor wir damit starten, blicken wir noch auf unsere Wirkungslogik, um im Kontext zur Problemstellung und unserem Ziel zu verdeutlichen, wie wir zu unserem Angebotskonzept kommen. Siehe dazu auch die Grafik auf der nächsten Seite.

Die gesellschaftliche **Herausforderung** und zugleich das Problem, mit dem wir uns konfrontiert sehen, ist, dass trotz guter Qualifikation die Arbeitslosigkeit unter neurodivergenten Menschen im Vergleich zu Gesamtbevölkerung um ein vielfaches höher ist. Neben hohen gesellschaftlichen Kosten, hat Arbeit auch auf individueller Ebene eine hohe Bedeutung. Arbeit bedeutet Teilhabe, finanzielle Unabhängigkeit und damit einhergehend Selbstbestimmtheit und kann zur psychischen Gesundheit beitragen (unter den richtigen Bedingungen). Durch besondere Hürden während der Schulzeit, der Ausbildung, im Bewerbungsprozess sowie im Berufsleben, ist es für neurodivergente Menschen schwieriger einen Beruf zu finden und zu halten.

Unser **Ziel** ist es, dass Autist:innen und ADHSler:innen ein selbstbestimmtes Berufsleben führen können. Dazu gehört, dass sie eine Arbeit finden und halten können, die zu ihren Interessen, Fähigkeiten und zu ihrer Lebenssituation passt. Dabei sollen sie psychisch und physisch gesund bleiben und zufrieden sein.

Unser Ansatz und unser Angebot Um dieses Ziel zu erreichen, stärken unsere Teilnehmenden in unseren Kursen und Coachings bedarfsorientiert ihre Selbstkompetenz, Bewerbungskompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz (mehr dazu ab [Seite 9](#)). Zusätzlich bieten wir mit unserer Beratungsstelle auch Orientierung bzgl. Fragestellungen anderer Teilhabebereiche (mehr dazu ab [Seite 32](#)).

Außerdem bedarf es für die erfolgreiche berufliche Teilhabe eine Arbeitswelt, die Neurodiversität offen und wertschätzend begegnet. Daher bieten wir

Fachimpulse, Workshops und Beratung für Unternehmen, Leistungsträger und Fachpersonal an (mehr dazu ab [Seite 38](#)).

Um unsere Aktivitäten stattfinden zu lassen, bedarf es auch einiger **Ressourcen**. Dank der SKala-Förderung (298 TEUR) und unseren erwirtschafteten Umsätzen (ca. 376 TEUR, Jahresabschluss liegt noch nicht vor) konnten wir mit unserem 11-köpfigem Team an zwei Standorten arbeiten.



Unsere Wirkungslogik

Problem



Hohe Arbeitslosigkeit neurodivergenter Personen trotz Qualifikation führt zu hohem individuellem Leidensdruck und hohen volkswirtschaftliche Kosten

Siehe auch:
diversicon.de/beschaefigungssituation

Ressourcen



- 11-köpfiges Team
- ca. 674 TEUR Einnahmen, davon 298 TEUR von SKala
- 2 Standorte in Berlin mit Kurs-, Coaching-, Beratungs- und Büroräumen
- 1 Teamfortbildung, 3 Einzelweiterbildungen

Siehe auch: diversicon.de/transparenz



Ansatz



Stärken spezifischer Kompetenzen

- Selbstkompetenz
 - Bewerbungskompetenz
 - Sozialkompetenz
 - Methodenkompetenz
- berufliche Teilhabe

Zugang zu Teilhabeleistungen

Aufklärung der Arbeitswelt



Angebot



Kurse & Coachings
für Autist:innen und ADHSler:innen

Beratung
für neurodivergente Menschen und Bezugspersonen

Workshops, Beratung, Fachimpulse
für die Arbeitswelt



Ziel



- Selbstbestimmtes Berufsleben
- einen Beruf finden und halten können, der zu den eigenen Interessen, Fähigkeiten und Lebenssituation passt
- dabei psychisch und physisch gesund bleiben und zufrieden sein

2. KURSE & COACHINGS

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über unsere Angebote für neurodivergente Menschen. Wer nimmt unsere Kurse und Coachings in Anspruch, wie zufrieden sind die Teilnehmenden und was verändert sich mit Blick auf berufliche Perspektiven für sie?

Unsere Angebote

Mit unserem Kurs- und Coaching-Angebot begleiten wir Autist:innen und ADHSler:innen in der Orientierungs- und Vorbereitungs-, Bewerbungs- und Vermittlungsphase, sowie bei der Stabilisierung im Berufs- bzw. Ausbildungsalltag.

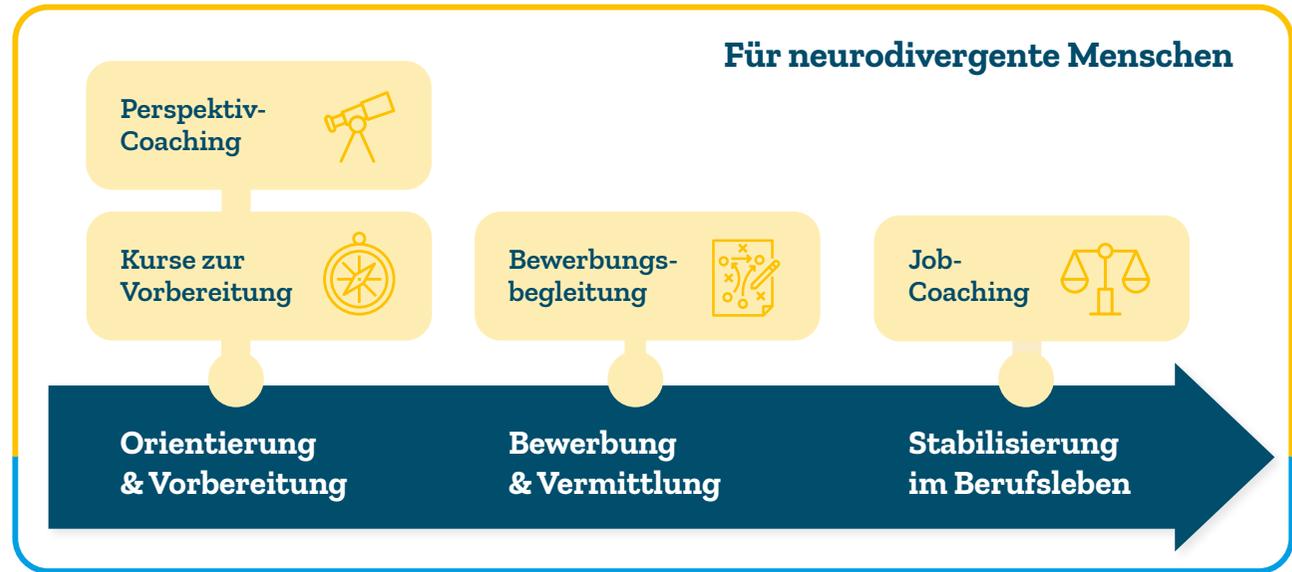
Orientierung & Vorbereitung

Das Perspektiv-Coaching ist ein Einzelcoaching, das erste Orientierung zu bestimmten Fragestellungen geben kann. Basis der Orientierungs- Vorbereitungsphase ist jedoch unser Kursangebot. Wir bieten einen 8-wöchigen Kurs in Vollzeit und einen 12-wöchigen Kurs in Teilzeit an, die sich in der Herangehensweise etwas unterscheiden, inhaltlich jedoch ähnlich aufgebaut sind. In unseren Kursen nähern sich die Teilnehmenden mit verschiedenen Blickwinkeln der Frage „Was und wie will ich arbeiten?“ und bereiten ihre nächsten beruflichen Schritte vor. Dazu gehört, sich mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen zu beschäftigen, aber auch ein Bewusstsein für mögliche Stressoren und andere Herausforderungen zu entwickeln und so hilfreiche Strategien zur Bewältigung kennenzulernen.

Zusätzlich bereiten die Teilnehmenden sich bereits auf die Bewerbungsphase vor.

Mehr Infos zu unserem Angebot für neurodivergente Menschen unter

[DIVERSICON.DE/ARBEIT-FINDEN-UND-HALTEN](https://diversicon.de/arbeitsfinden-und-halten)



Bewerbung & Vermittlung

In der Bewerbungsbegleitung können Kursabsolvent:innen aufbauend aus den Erkenntnissen aus dem Kurs, verschiedene berufliche Möglichkeiten besprechen, passende Stellen herausuchen, Bewerbungen schreiben und Bewerbungsgespräche vor- und nachbereiten. Das Coaching geht in der Regel vier Monate und kann auf sieben Monate verlängert werden.

Stabilisierung im Berufsleben

Autist:innen und ADHSler:innen, die berufstätig oder in Ausbildung sind, können ein Job-Coaching in Anspruch nehmen. Die Themen orientieren sich an den Bedarfen der Coachees. Der Zeitraum des Coachings ist variabel.

GUT ZU WISSEN:

Bei uns sind Menschen mit und ohne offizielle Autismus- oder ADHS-Diagnose willkommen. Autismus bzw. ADHS sollte natürlich aber ein Thema für unsere Teilnehmenden sein.

Welches Angebot individuell am besten passt, besprechen wir gemeinsam in einem Kennenlerngespräch.

Die Finanzierung der Angebote erfolgt in den meisten Fällen über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) durch Jobcenter oder Arbeitsagenturen. In Einzelfällen ist die Finanzierung über das persönliche Budget, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder Privatzahlung möglich. Von 2019 bis 2021 konnten wir zusätzlich Dank der SKala-Förderung Menschen ohne anderweitige Finanzierung aufnehmen.



Teilnehmende Jill im Interview

Jill hat bei Diversicon den 8-wöchigen Kurs mitgemacht und ist nun in der Bewerbungsbegleitung.

Wann ist für dich das Thema ADHS in deinem Leben aufgetaucht und was bedeutet das für dich persönlich?

Das war im Februar 2020 bei einer Fortbildung, bei der ich von einer Teilnehmerin, die auch im ADHS-Spektrum ist, darauf angesprochen wurde. Hat mich zunächst irritiert ... Meine Diagnose bekam ich dann im Mai des selben Jahres. Schlussendlich hat es mir aber meinen herausfordernden Weg durch Grundschule, Gymnasium, Studium, Arbeits-, Familien- und sonstige Beziehungswelten endlich „verstehbarer“ gemacht und tut dies bis heute immer wieder (verständlich finde ich es noch immer nicht, insbesondere, wie niemand das früher (be)merken konnte ... naja, hängt wohl mit sexistischen Praxen in Medizin und Forschung zusammen – mal so salopp ins Unreine formuliert).

Wie ist dein beruflicher bzw. Ausbildungshintergrund?

Er ist sozusagen divers und vorwiegend „theatral“ geprägt: Schule für Theater, Mime und Tanz in Zürich;

Studium der Theaterwissenschaft und Philosophie in Berlin; diverse Weiterbildungen: Technische Redaktion, Kulturmanagement, Digital Marketing und zuletzt Theaterpädagogik. Gearbeitet habe ich an sehr unterschiedlichen Orten, aber nie weiterbildungsimmanent.

Nun machst du gerade die Bewerbungsbegleitung bei Diversicon. Was ist dein Ziel dabei, worauf bewirbst du dich?

Beworben habe ich mich auf Ausschreibungen in Projekten, d. h. auf Stellen, die inhaltlich eigentlich gut passen: politisch, feministisch, LGBTIQ* – und dann bekam ich dauernd Absagen und ganz schlechte Laune.

Ich merkte dann, dass – neben dem Frust über die Absagen – die eierlegende Wollmilchsau, die (meiner Interpretation nach) in vielen Stellenprofilen von kleineren Vereinen gewünscht wird, nicht mehr meine Rolle ist. Und dann bin ich, über die Frage, was mir für mein zukünftiges Arbeitsumfeld wichtig ist, auf die Suche gegangen ... und entdeckte: UX-Design. Fürs Digitale habe ich mich schon länger begeistert und nach eingehender Recherche festgestellt, dass alles, was ich bislang gemacht habe, quasi ins UX-Design (speziell UX-Writing) mündet.

Also werde ich jetzt eine Weiterbildung zur UX/UI-Designerin (UX = User Experience und UI = User Interface) machen, auf die ich mich schon freue.

Du hast das Thema gerade schon indirekt angesprochen – was ist dir denn für dein zukünftiges Arbeitsumfeld besonders wichtig?

In meinem Arbeitsumfeld sollte es nicht permanent hektisch zugehen. Für eine gewisse Zeit, wie kurz vor einer Deadline ist das mal okay. Ich bräuchte in jedem Fall ab und an ein Einzelbüro oder eben Home Office. Da kann ich besser fokussieren und „im Tunnel“ arbeiten. Ein klar abgegrenztes Aufgabengebiet und eindeutig formulierte Arbeitsaufträge sind mir auch wichtig.

Was würdest du Unternehmen gerne zum Thema Neurodiversität mitgeben?

Dass keine Person, ob neurodivers oder neurotypisch, gleich ist. Und dass nicht alle Menschen mit einer solchen Diagnose immer genau sagen können, wie sie wann worauf reagieren. Wer kann das schon von sich behaupten?

Danke für das Gespräch, Jill!

HOBBYS

Wandern mit meiner Hündin Yola, Yoga, lesen, viel denken und auseinandersetzen mit allem, was mich beschäftigt, Schreiben, Barrierefreiheit (digital, wie analog)

UND SONST NOCH

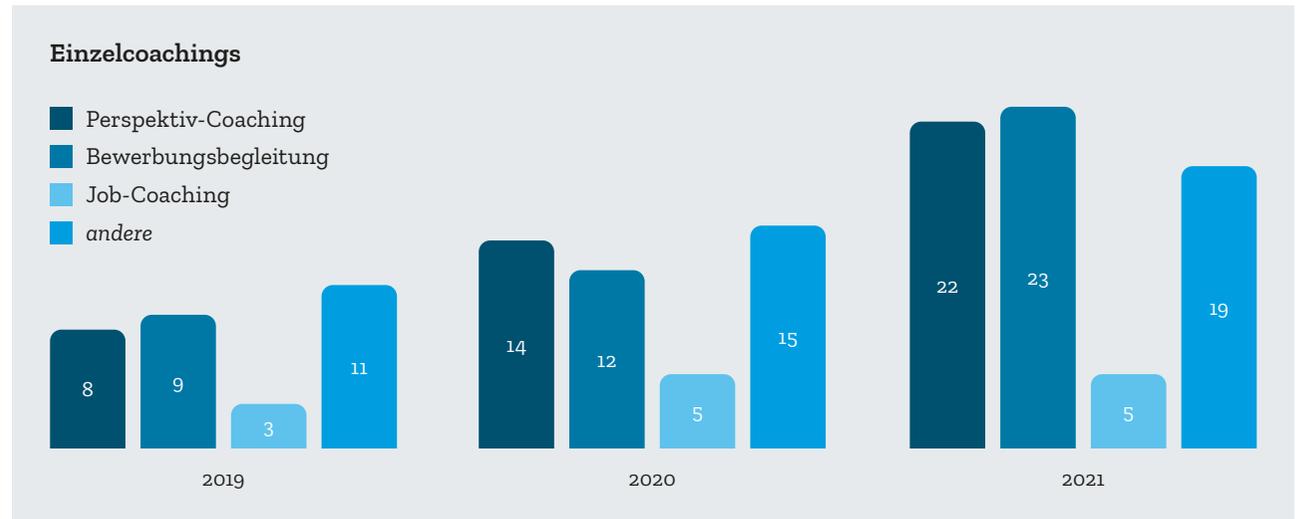
Ich fühle mich oft wie ein ChamAlien (eine Mischung aus sich anpassendem Chamäleon und auf dem falschen Planeten gestrandetes Alien)

Wie viele Menschen haben wir erreicht?

Wir konnten im Jahr 2022 insgesamt unsere Teilnehmendenzahlen nochmals ein wenig erhöhen. Insbesondere die Zahl der Bewerbungsbegleitungen hat sich nahezu verdoppelt und auch die Anzahl der Perspektivcoachings ist gestiegen.

Job-Coachings werden weiterhin nur von wenigen Teilnehmenden in Anspruch genommen. Zum einen ist ein Coaching begleitend zur Berufstätigkeit – auch, wenn es hilfreich ist – eine zusätzliche Belastung. Zum anderen ist es auch schwieriger, ein Coaching durch Jobcenter oder Arbeitsagenturen finanziert zu bekommen.

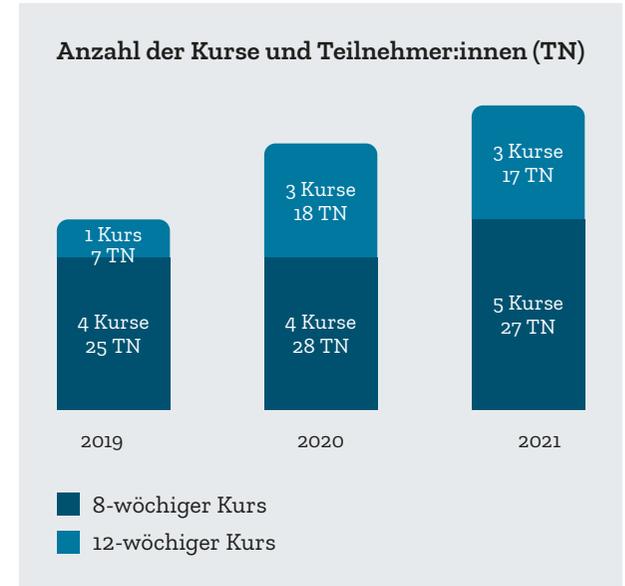
Die Anzahl der in der Grafik als „andere“ gekennzeichneten Coachings lassen sich nicht gut mit dem Vorjahr vergleichen, denn die hier abgebildeten Coachings werden über andere Wege als per AVGS finanziert und unterscheiden sich in Zeitraum, Häufigkeit und inhaltlichem Fokus. So haben wir einerseits Coachings, die mit über 40 Terminen über mehrere Jahre gehen und andererseits auch Einzeltermine,



beispielsweise mit Alumni, die im Nachhinein noch etwas zu besprechen haben. Durchschnittlich hatten die 19 Coachings in 2021 fünf Einheiten und mit jeweils durchschnittlich 60 Minuten Dauer.

In 2021 haben wir drei 12-wöchige Kurse und fünf 8-wöchige Kurse mit insgesamt 44 Teilnehmenden durchgeführt. Die Kurse hatten 2021 fünf bis sechs Teilnehmende, sodass wir unserem Hygiene- und Sicherheitskonzept gerecht werden konnten. Laut Zertifizierung können die Kurse aus acht bzw. zwölf Teilnehmenden bestehen.

Die beiden Kursen liefen zum Teil parallel, was gute Personal- und Raumplanung vorausgesetzt hat.



96

PERSONEN HABEN
2021 AN EINEM KURS
ODER COACHING
TEILGENOMMEN.

76

WOCHEN KURS
HABEN WIR 2021
DURCHGEFÜHRT.

Wer nimmt unser Angebot in Anspruch?



Die Altersspanne unserer Teilnehmenden liegt zwischen 17 und 54 Jahren.



2021 kamen 54% unserer Teilnehmenden mit dem Thema Autismus, 9% mit dem Thema ADHS und 16% mit beiden Themen zu uns.*



78% der Autist:innen in unseren Angeboten haben eine Diagnose. Die Mehrzahl hat ihre Diagnose im Erwachsenenalter erhalten.



40% haben ein abgeschlossenes Studium oder eine Ausbildung. Hiervon haben 63% bereits Berufserfahrung, bevor sie zu Diversicon kommen.



77% geben an, bereits von einer psychischen Erkrankung betroffen gewesen zu sein.

* Für die Differenz liegt uns keine Angabe vor.



ZERO

ist freiberuflicher Künstler aus Berlin und hat bei uns den Kurs und ein Coaching mitgemacht. Wir haben ihn gefragt, was ihn zu Diversicon geführt hat und wie die Erfahrung für ihn war. Das Interview ist online unter diversicon.de/zero-im-interview zu finden.

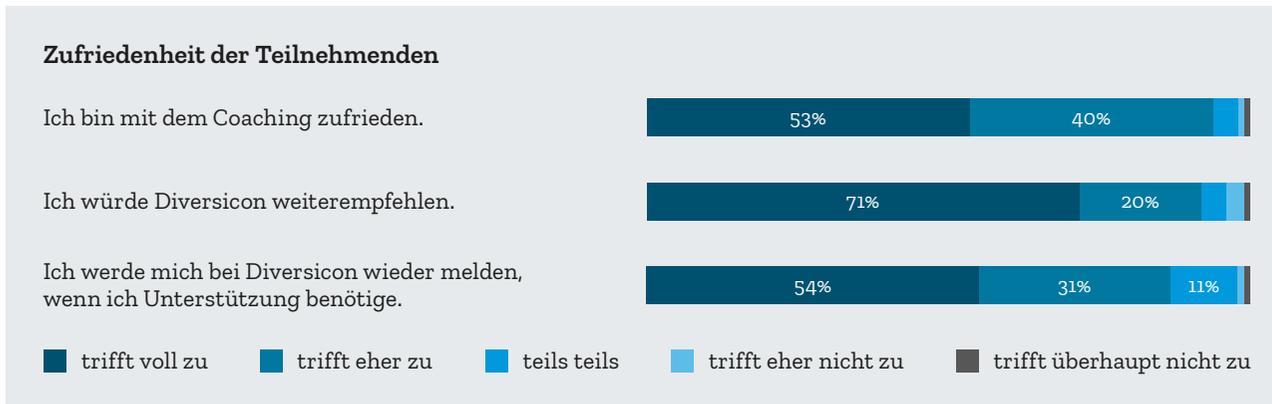


Wie zufrieden sind die Teilnehmenden?

Zufriedenheit ist die Grundlage dafür, dass unsere Teilnehmenden von unseren Angeboten profitieren. Unsere Zielgruppe bringt nicht selten negative Gruppenerfahrungen mit, fühlte sich in vergangenen Kontexten nicht verstanden oder hatte das Gefühl, sich verstellen zu müssen, um nicht aufzufallen. Umso wichtiger ist uns also, ein Lernumfeld zu schaffen, in dem unsere Teilnehmenden sie selbst sein können und sich wohl fühlen und somit ihre Ressourcen in die Inhalte investieren können und nicht in das Drumherum.

„Ich habe eine neue Welt kennengelernt, die auf mich zugeschnitten war.“

Feedbackbefragung Kurse



93%
SIND MIT IHREM KURS ODER COACHING ZUFRIEDEN.

86%
WERDEN SICH WIEDER MELDEN, WENN SIE UNTERSTÜTZUNG BENÖTIGEN.

Wir sind froh und stolz, dass über alle Kurse und Coachings hinweg 93% der Teilnehmenden mit unseren Angeboten zufrieden sind. Dass 86% sich wahrscheinlich wieder bei uns melden würden, wenn sie Unterstützung benötigen und 91% Diversicon weiterempfehlen würden, unterstützt diese Aussage.

Um tiefere Einblicke zu ermöglichen, schauen wir im Folgenden nochmal getrennt auf das Feedback zu den Kursen und Coachings.

Zufriedenheit Kurse

Aus unserer Feedbackbefragung am Ende der Kurse geht hervor, dass auf allen abgefragten Ebenen (in der Grafik ist nur eine Auswahl abgebildet) mindestens 80% der Teilnehmenden sehr zufrieden oder eher zufrieden war. Insbesondere sticht die Kompetenz der Kursleiter:innen hervor, die fast ausschließlich positiv bewertet wurde.

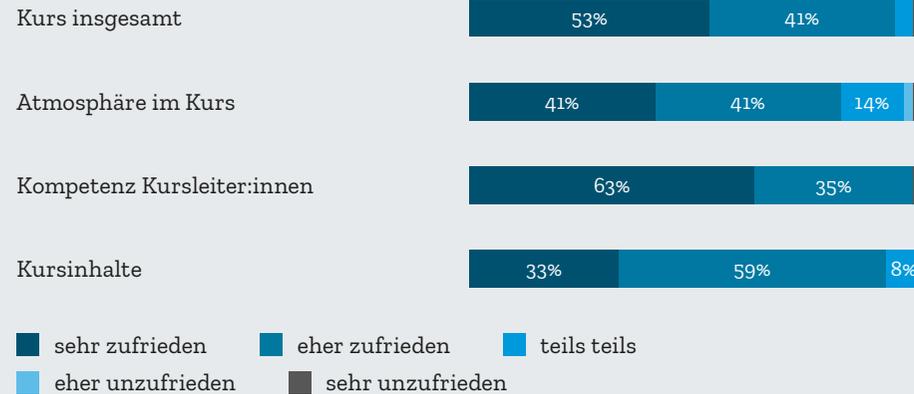
WAS HAT BESONDERS GEFALLEN?

- „die offene, freundliche Atmosphäre
- der wertschätzende Umgang
- Kritikfähigkeit seitens der Kursleitenden
- Sensibilität der Kursleitenden für unterschiedliche Diskriminierungsformen
- fortschrittlicher Blick auf das Thema Autismus (ohne Klischees)
- kein Leistungsdruck
- nach der Eingewöhnung habe ich mich sehr wohl gefühlt und konnte sein wie ich bin sowie ‚aus mir herauskommen‘ [...]“

WAS HAT NICHT GEFALLEN?

- „Persönlich haben mir die Pausenzeiten nicht so gut gefallen, da ich nach der 45 Min Pause oft einen Durchhänger hatte und nicht mehr so aufnahmefähig war.“
- „das viele sitzen und drinnen arbeiten“

Zufriedenheit der Teilnehmenden



26. November 2021 ▾

 **Matthias** 10:31 Uhr

TN gab gerade kräftig positives Feedback auf die Frage, ob er noch Themenwünsche für die letzten Wochen hat: „Ich verlass mich da ganz auf den Kurs, weil da eh jeden Tag ganz viel kommt zum Nachdenken und Input zum mitnehmen. Sonst habe ich immer ein Plan B, weil irgendwas nicht läuft und mache mir ganz viele Gedanken was besser sein sollte und wie ich das ändern kann. Aber hier im Kurs kann ich voll auf euch und die Inhalte vertrauen und brauche den Plan B überhaupt nicht und das ist sehr schön.“

👍 1
👏 2
😊 1
❤️ 1
👀 1
😊 1

„Ich habe großen Respekt davor, wie komplex der Kurs war und dabei so gut strukturiert und umgesetzt. Und wie auf jede:n der Teilnehmenden individuell eingegangen wurde! Wirklich wirklich gut.“



Feedbackbefragung Kurse

Zufriedenheit Coachings

Ebenso sind unsere Coachees größtenteils sehr zufrieden. In den Freitextfeldern der Feedbackbefragungen wurde besonders häufig die Fähigkeit der Coach:innen hervorgehoben, die Gedanken der Coachees richtig einzuordnen und die richtigen Fragen zu stellen.



WAS HAT BESONDERS GEFALLEN?

„Die Fragen, die mir gestellt wurden und was ich neues über mich gelernt habe auf Grund der Neurodiversitätskompetenz meiner Coachin. Das hat mir sehr geholfen! Und dass ich vorgeben konnte, was mir gerade wichtig erscheint zu besprechen.“

WAS HAT NICHT GEFALLEN?

„Manchmal war es zeitlich viel Aufwand, zusätzlich zum Arbeiten/Lernen, aber es hat sich im Nachhinein gelohnt.“

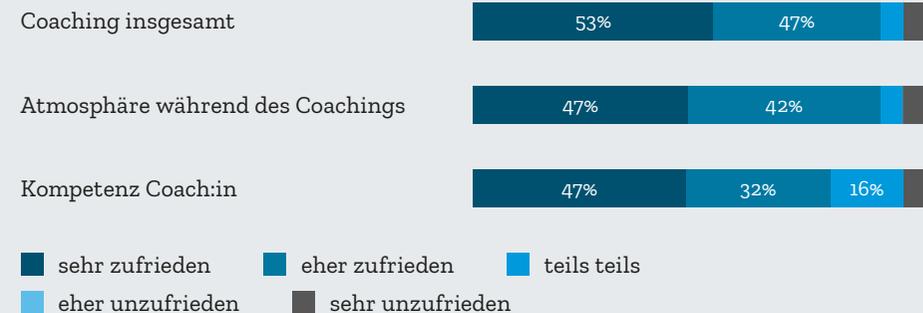
„Mir hat das Coaching sehr geholfen, bei der Sache zu bleiben (ADHS) und einen gesunden Blickwinkel zu behalten (Autismus).“

Feedbackbefragung Bewerbungsbegleitung

„Meine Coachin hatte oft ein schönes Gefühl dafür, zwischen Zuhören und Aufpassen meiner teilweise auch zerstreuten Gedanken, ein Verständnis einer für mich produktiven Richtung zu entwickeln und mir die passenden Überlegungen in den Kopf zu setzen.“

Feedbackbefragung Job-Coaching

Zufriedenheit der Teilnehmenden





ehem. Teilnehmender David im Interview

David hat bei uns 2019 den Kurs mitgemacht, war dann in der Bewerbungsbegleitung und anschließend im Job-Coaching. Nun hat er sich begleitend zu seiner Anstellung mit der Produktion von Videos selbstständig gemacht und für Diversicon ein richtig tolles Video gedreht.

David, wie bist du eigentlich zu der Idee gekommen ein Video über Diversicon zu drehen?

Nach dem achtwöchigen Kurs bei Diversicon und anschließendem Bewerbungstraining habe ich (dank Diversicon) zwei Jahre als Assistenz für Datenverarbeitung (u. a. Serien-E-Mails und Datenpflege) in einer Berliner Unternehmensberatung gearbeitet, wo ich meine oft mit Autismus einhergehende Genauigkeit nutzen konnte. In dieser Zeit passierte sehr viel Neues: Ich bin Vater geworden, die Corona-Pandemie, meine Stundenaufstockung, um als Ton- und Videoassistent für Streaming-Veranstaltungen und Interviews behilflich zu sein. All dies bewirkte in mir ein großes Um- und Neudenken, sodass ich nun – viele Monate und Videos später – den Schritt in die Selbstständigkeit als Video- /Foto- /Sound-Allrounder für Online Medien gewagt habe. Das Video über Diversicon ergab sich

eher zufällig aus dem Kontakt zu meiner Coachin, den ich inmitten dieser turbulenten Zeit gesucht habe. Da ich die schönen Räumlichkeiten, farbenfrohen Materialien und die sympathische, offene Atmosphäre bereits kannte, habe ich einfach mal nachgefragt, ob ich ein Video produzieren darf. So konnte ich meinen ersten eigenen Interviewdreh realisieren und Diversicon hat ein neues Video bekommen. :) Vielen Dank an dieser Stelle nochmal für die sehr gute und professionelle Kooperation.

Und wie war es für dich als ehemaliger Teilnehmer für den Dreh mal wieder bei Diversicon zu sein und die Interviews der anderen Teilnehmenden zu hören?

Es tat gut, mal wieder offene, ehrliche Menschen mit ähnlicher Wahrnehmungsweise zu treffen und ich war positiv überrascht von den sehr guten Wortbeiträgen, die mir teilweise aus der Seele gesprochen haben.

Was waren die größten Herausforderungen bei der Erstellung des Videos?

Die größte Herausforderung war es, die Kamera- und Lichttechnik für den Interview-Dreh aus meiner Vollzeitstelle heraus vorzubereiten und zu realisieren. Das war schon sehr anstrengend. Auch war es eine Herausforderung, aus den zahlreichen guten Antworten der Protagonist:innen eine Auswahl zu treffen.

Gibt es etwas, was du dir für deine weitere berufliche Zukunft wünschst?

Ich wünsche mir, in Zukunft noch mehr spannende Projekte mit eigenem Gestaltungsspielraum realisieren zu dürfen und natürlich dauerhaft von dieser Arbeit leben zu können. Außerdem erweitere ich mein Homestudio gerade zu einem Videoatelier, weil ich auch große Lust auf die Erstellung von Produktvideos habe.

Möchtest du sonst noch etwas loswerden?

Normalerweise wäre ich niemals auf die Idee gekommen, mich nach so kurzer Zeit in einem für mich neuen Bereich selbstständig zu machen. Da ich durch die Pandemie und den Lockdown aber von einem Tag auf den anderen ins kalte Wasser geworfen wurde (wie man so schön sagt) und plötzlich auch beruflich Videos erstellen und schneiden durfte, hat mich das darin bestärkt, diesen Schritt zu gehen.

Danke für das Gespräch, David!

HOBBYS

Kraftsport, Reisen,
Film & Fotografie, Natur,
Windsurfen und
Discgolf

LEBENS-MOTTO

Weniger ist mehr
(außer bei Paket-
klebeband)

Neurodiversität & Arbeit

KURSTEILNEHMENDE VON DIVERSICON IM INTERVIEW



Kamera und Schnitt: David Neuhaus

🌐 dkneuhus.de

✉ kontakt@dkneuhus.de

📷 [digilogue_productions](https://www.instagram.com/digilogue_productions)

Wie profitieren die Teilnehmenden?

Nachdem wir betrachtet haben, wie viele Personen wir mit unseren Kursen und Coachings erreicht haben und wie zufrieden diese waren, wollen wir uns nun der Frage nähern, wie die Teilnehmenden von unseren Kursen und Coachings profitieren.

Da unsere Teilnehmenden aus unterschiedlichen Situationen, mit verschiedenen Voraussetzungen und anderen Zielsetzungen kommen, ist es nicht sinnvoll, das Ergebnis unserer Maßnahmen statisch und mit nur einem Wirkungsindikator zu messen.

Daher nähern wir uns der Fragestellung nach unserer Wirkung auf zwei Ebenen:

- Wir wollen unsere Wirkung auf unsere Zielgruppe zum einen in Fallbeispielen bzw. Interviews und durch Zitate erlebbar machen und so die Vielfalt unserer Teilnehmenden und deren eingeschlagenen Wege andeuten.
- Außerdem wollen wir unsere Wirkung durch die Auswertung unserer quantitativen Befragungen* untersuchen.

* Eine Übersicht der Quellen unserer Wirkungsmessung befindet sich im Anhang.

Dabei betrachten wir verschiedene Aspekte aus unseren Wirkungsbereichen **Selbstkompetenz, Bewerbungskompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz** und die darauf aufbauende **berufliche Teilhabe**.

Wir gehen sowohl auf die Entwicklung der Teilnehmenden, als auch ihren längerfristigen Nutzen ein.

Im Folgenden unterscheiden wir nicht mehr zwischen den einzelnen Angeboten, da diese zum Teil aufeinander aufbauen und meist nicht differenzierbar ist, worauf die Wirkung zurückzuführen ist.



„Bei Diversicon habe ich meine Stärken, aber auch meine Bedarfe (besser) kennengelernt und kann gerade letztere jetzt besser kommunizieren und realisieren. Zum Beispiel die 30-Stunden-Woche oder die räumliche Trennung von Beruflichem und Privatem.“

Alumnibefragung

Wir waren neugierig:

Was antwortet unser Team spontan auf die Frage, was Erfolg für sie in ihrem Bereich heißt? – Hier ein paar Antworten.

„Wenn wir einen Raum gestalten und halten können, in dem die Teilnehmenden und Coaches sich wohl und sicher genug fühlen, um sich etwas öffnen können und somit Erkenntnis und Veränderung möglich wird.“

„Der größte Erfolg ist die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, bei einigen Teilnehmenden auch die Aufnahme von Studium oder Ausbildung.“

„Unsere Teilnehmenden sind zufrieden, fühlen sich verstanden und angenommen und lernen etwas über sich oder für Ihre berufliche Zukunft. Das Team hat Spaß an der Arbeit und ist nicht überlastet.“

„Erfolg kann eine Erkenntnis sein, die jemandem plötzlich kommt – so ein Aha-Erlebnis. Aber auch der Mut, im Kurs etwas auszuprobieren, das ganz schön viel Überwindung kostet. Erfolg ist der Hoffnungsschimmer, dass es da draußen vielleicht doch irgendwo die Arbeitsstelle gibt, die zu einem passt. Erfolg ist, ein Gespür für die eigenen Bedürfnisse zu bekommen und für diese einzustehen. Und Erfolg kann auch sein, am Morgen wieder gerne aufzustehen. So gibt es jede Woche ganz viele kleine Erfolge.“



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 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 am besten passen.

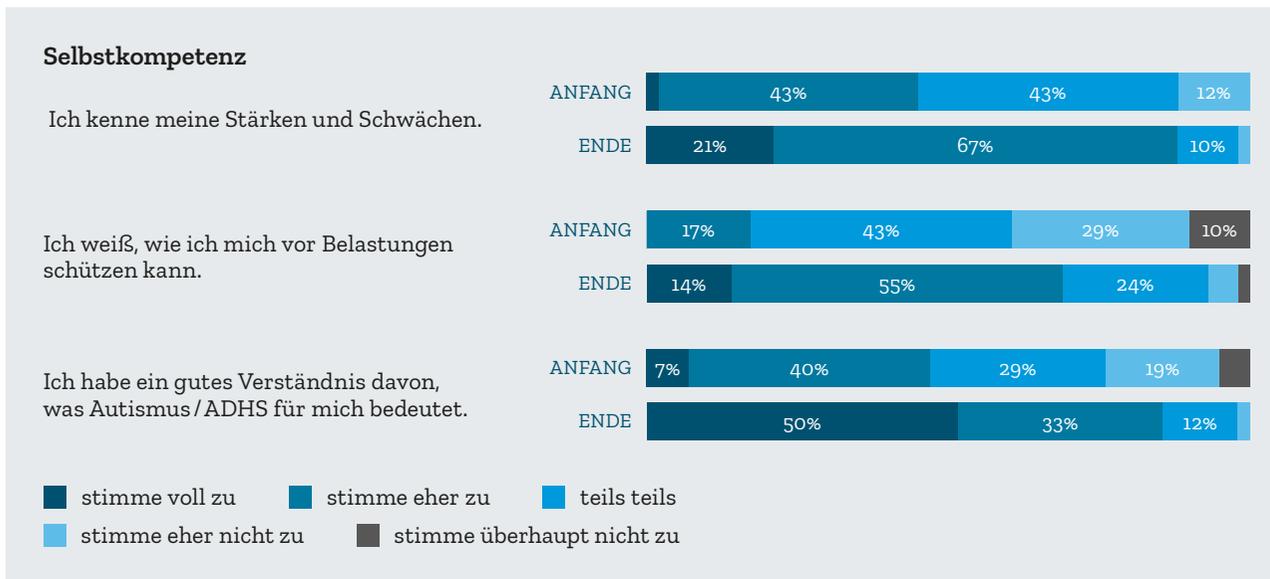


„Ich bin selbstbewusster geworden und konnte konkrete Vorstellungen von einer beruflichen Zukunft entwickeln.“

Feedbackbefragung Kurse

„Ich bin mir meiner Bedürfnisse und Stärken besser bewusst und kann klarer sagen, was ich brauche, und kann dies auch durchsetzen.“

Alumnibefragung



Aus der Selbsteinschätzung, die wir am Anfang, zur Halbzeit und am Ende der Kurse durchführen, können wir signifikante positive Entwicklungen im Bereich der Selbstkompetenz erkennen.

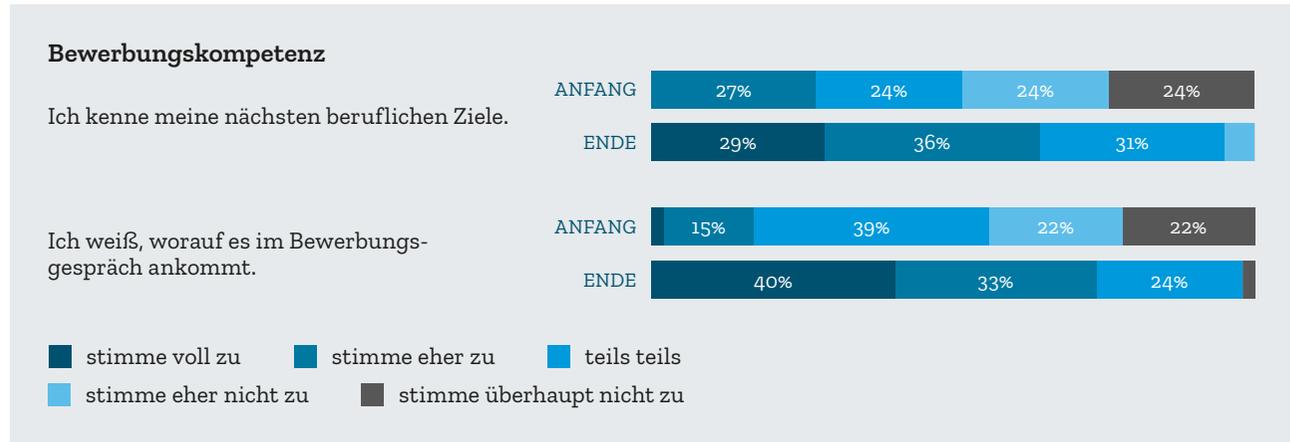
Beispielsweise geben vor dem Kurs 45% und nach dem Kurs 88% an, ihre Stärken und Schwächen zu kennen.

Themen der Selbstkompetenz werden auch auffällig häufig in den persönlichen Rückmeldungen oder den Freitextfeldern der Befragungen als Bereiche genannt, in denen die Teilnehmenden eine positive Veränderung wahrnehmen.

Bewerbungscompetenz

Bewerbungscompetenz 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.

Auch im Bereich Bewerbungscompetenz sehen wir große Fortschritte. Während vor dem Kurs nur 17% angegeben haben zu wissen, worauf es im Bewerbungsprozess ankommt, stimmen nun nach dem Kurs 73% der Aussage zu.



76%
 FÜHLEN SICH DURCH
 DEN KURS GUT AUF DEN
 BEWERBUNGSPROZESS
 VORBEREITET.



„Durch den Kurs habe ich wesentliche Schritte in Richtung Berufsfindung gehen können, die mir vor dem Kurs nicht möglich gewesen wären.“

Feedbackbefragung Kurse

„Ich glaube jetzt an mich und meine Fähigkeiten und bin auf der Suche nach dem richtigen Beruf.“

Alumnibefragung

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. Des Weiteren 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.

„Ich bin dem Kurs und den Kursleitern sehr dankbar, da ich für mich viele interessante Optionen entdeckt habe, wie zum Beispiel Strategien bei Smalltalk, die ich auf meinem weiteren beruflichen Weg mitnehmen bzw. anwenden kann.“

Feedbackbefragung Kurse

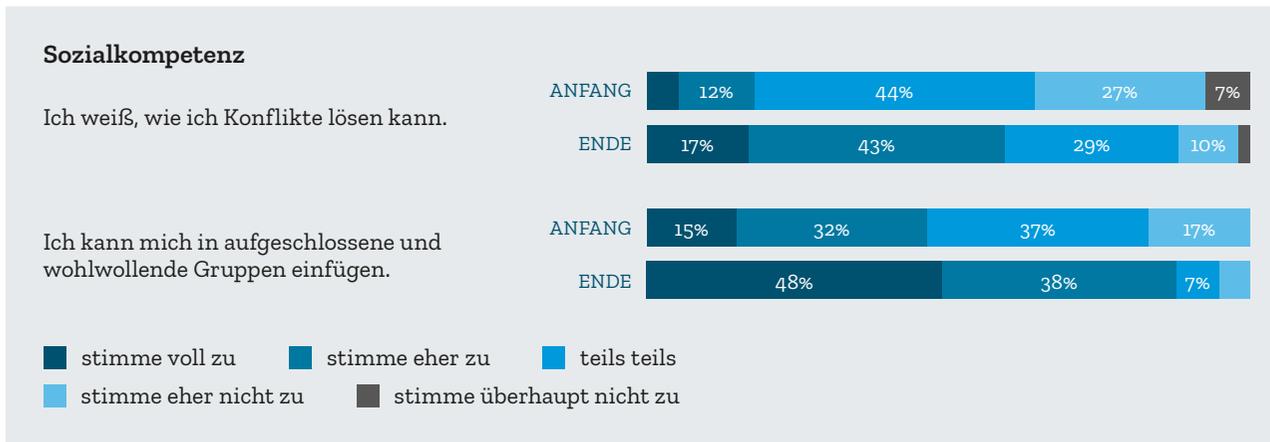
„Der Umgang miteinander (zwischen Kollegen bzw. Vorgesetzten und mir) ist jetzt entspannter.“

Alumnibefragung



Ein Indikator für die Entwicklung der Sozialkompetenz ist beispielsweise die Fähigkeit sich in Gruppen zu integrieren. Vor dem Kurs geben 47% und danach 86% an, sich in aufgeschlossene Gruppen einfügen zu können.

Bei einigen Kursteilnehmenden verwandelt sich eine anfängliche Skepsis gegenüber dem Gruppensetting in einen Aspekt, von dem sie sehr profitieren und den sie sehr schätzen. Die positive Erfahrung macht Mut, dass Teamarbeit unter guten Voraussetzungen machbar ist und der Austausch mit anderen in einer ähnlichen Situation, wird häufig als sehr stärkend und bereichernd wahrgenommen.



Methodenkompetenz

Methoden zur Arbeits- und Selbstorganisation sollen unseren Teilnehmenden eine Entlastung im Arbeitsalltag bieten. Beispielsweise besprechen wir und probieren aus, wie man komplexe Aufgaben strukturieren, mit Zeitdruck umgehen und die richtige Detailtiefe finden kann.

Meist verbinden wir die Anwendung der Methoden im Kursalltag mit Themen, die wir ohnehin inhaltlich bearbeiten wollen.

Im Bereich der Methodenkompetenz erkennen wir die geringste Veränderung im Vergleich zu den anderen Kompetenzen. Sie wurde auch am seltensten in den Kommentaren erwähnt und erscheint daher wohl als am wenigsten wichtig von unseren Teilnehmenden wahrgenommen worden zu sein. Das kann allerdings auch daran liegen, dass der tatsächliche Nutzen der kennengelernten Methoden erst in der realen Anwendung erkannt werden kann.

Trotzdem können wir auch direkt nach dem Kurs schon Fortschritte erkennen. Beispielsweise geben 24% vor dem Kurs und 50% nach dem Kurs an, dass sie die zur Verfügung stehende Zeit gut einteilen können.



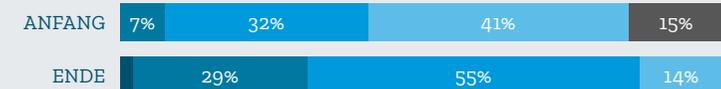
„Viele der Erkenntnisse im Kurs habe ich erst in der nachfolgenden Anstellung anwenden können und verstanden. So gelingt es mir nun besser, einen wirklich passende Tätigkeit auszuwählen.“

Alumnibefragung

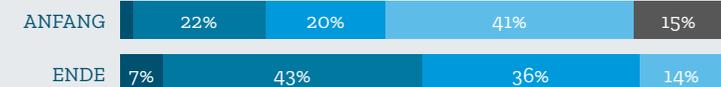


Methodenkompetenz

Ich kann bei Fragen und bei Arbeitsaufträgen einschätzen, welcher Detailgrad von mir gefordert ist.



Ich kann die mir zur Verfügung stehende Zeit gut einteilen.



stimme voll zu
 stimme eher zu
 teils teils
 stimme eher nicht zu
 stimme überhaupt nicht zu



Wie ging es nach dem Kurs 2021 weiter mit den Teilnehmenden?

Uns erreicht immer wieder die Frage, wie es für unsere Teilnehmenden nach dem Kurs weiter geht.

Daher haben wir die Wege unserer Kursalumni 2021 genauer unter die Lupe genommen und hier dargestellt.

Manche der Kursabsolvent:innen wissen bereits, dass sie bald eine Aus- oder Weiterbildung oder ein Studium machen werden oder haben direkt im Anschluss eine Arbeitsstelle. Andere befinden sich in Bewerbungsprozessen oder brauchen erstmal eine Pause und von manchen wissen wir nicht, wie ihr aktueller Stand ist.

Ca. 40% der Kursalumni nehmen bzw. werden die Bewerbungsbegleitung in Anspruch nehmen.

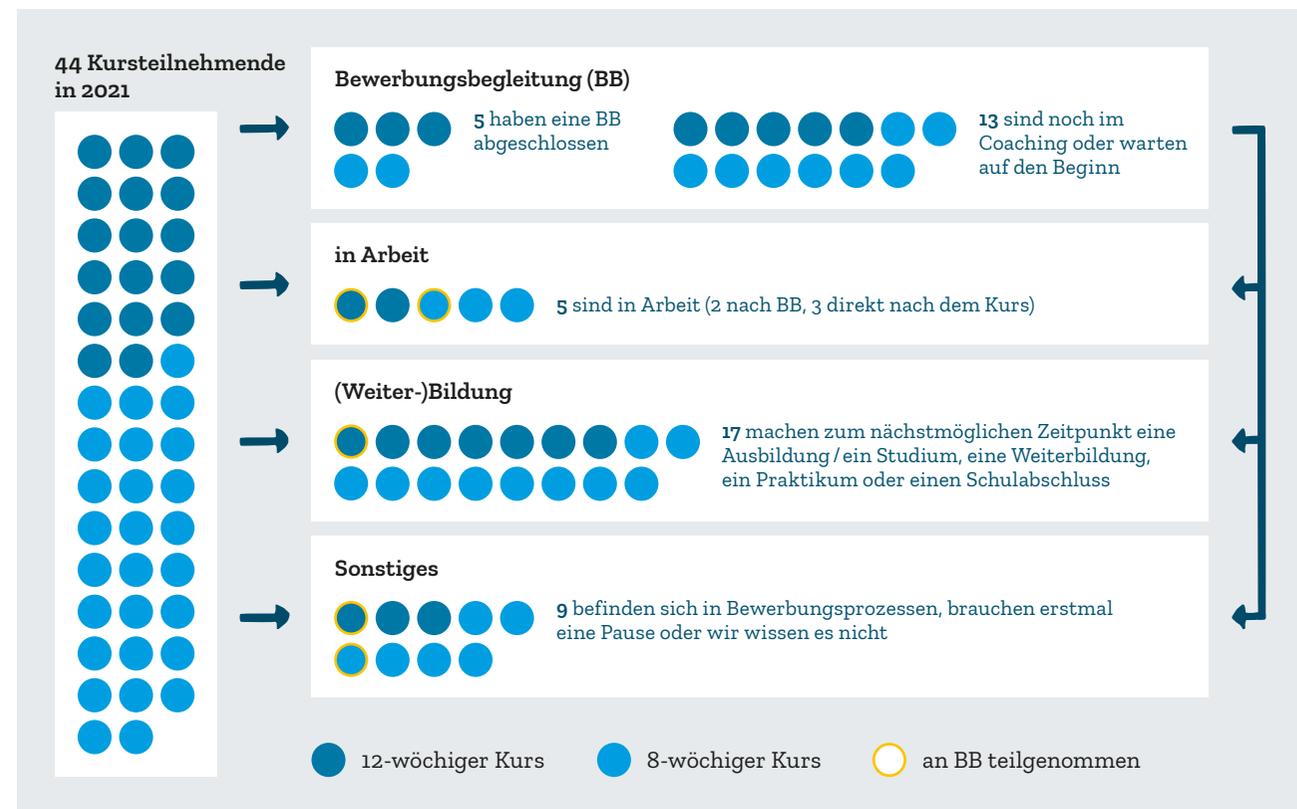
„Ich habe dort [bei Diversicon] die Idee bekommen eine Weiterbildung zu machen, die dann dazu geführt hat, dass ich meine jetzige Stelle bekommen habe.“

Alumnibefragung

Der Blick auf das Jahr 2021 kann uns zwar die Frage beantworten, wie es direkt nach dem Kurs weiter geht, allerdings haben wir noch keine Vorstellung vom mittel- bzw. langfristigen Verbleib unserer Alumni bekommen – hierauf schauen wir im Folgenden.

„Ich habe in der Zeit bei Diversicon einiges über mich gelernt und habe in dieser Zeit entschieden, wie es bei mir weitergeht.“

Alumnibefragung

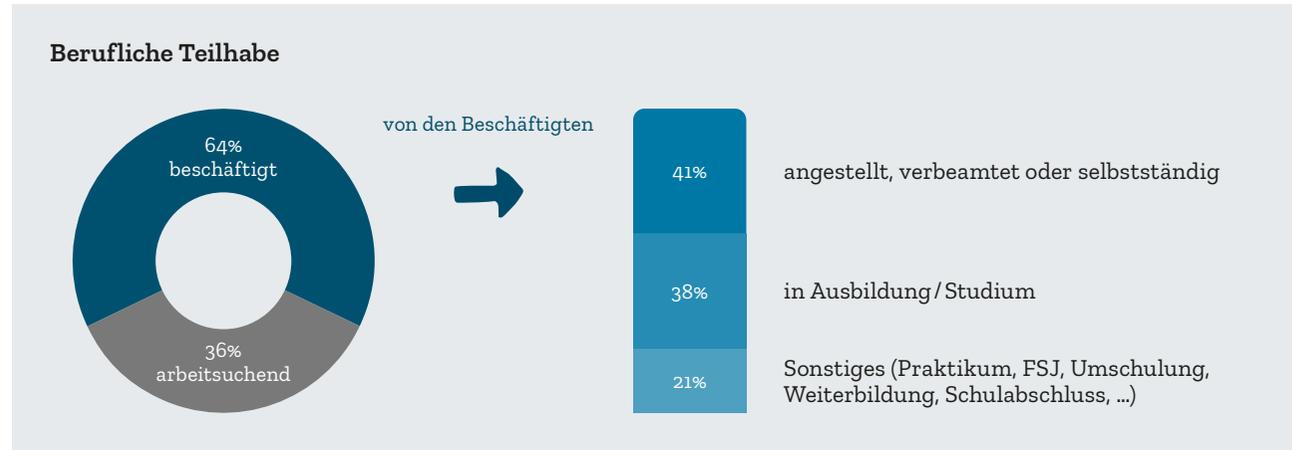


Berufliche Teilhabe

Um Einblicke zu bekommen, wie die berufliche Situation unserer Teilnehmenden nach Abschluss aller Maßnahmen bei uns ist, werfen wir mithilfe von jährlichen Alumnibefragungen einen Blick auf längere Zeiträume.

Aus unserer letzten Alumnibefragung, bei der wir ehemalige Teilnehmende der Jahre 2019 – Mitte 2021 befragt haben, geht hervor, dass 64% einer Beschäftigung (Bildung oder Arbeit) nachgehen. Davon sind 41% berufstätig, 38% absolvieren eine Ausbildung oder Studium und 21% machen bspw. ein freiwilliges soziales Jahr, eine Umschulung oder Weiterbildung, ein Praktikum oder einen Schulabschluss.

Von allen 49 Personen, die bei uns die Bewerbungsbegleitung abgeschlossen haben, sind 69% direkt im Anschluss an eine Maßnahme bei uns in Arbeit (39%) oder machen eine Ausbildung/Studium/Weiterbildung/Praktikum/Schulabschluss zum nächstmöglichen Zeitpunkt (31%).

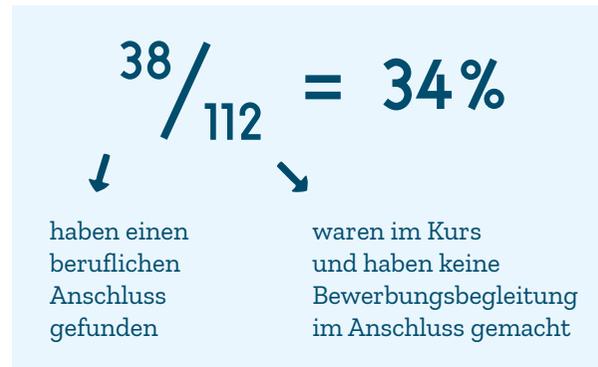
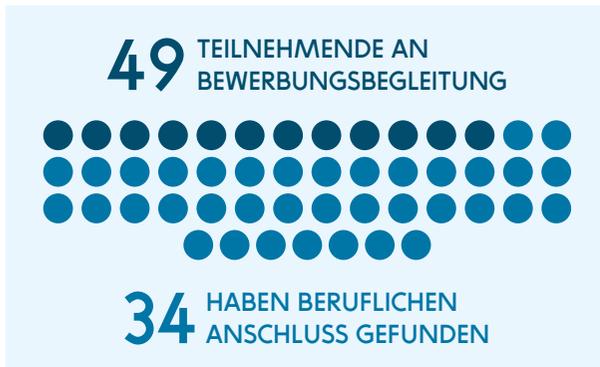


Obwohl der Kurs nicht die direkte Vermittlung in Arbeit zum Ziel hat, finden von denen, die keine Bewerbungsbegleitung in Anspruch nehmen, 34% einen beruflichen Anschluss (Arbeit, Ausbildung, Weiterbildung, ...).



„Ohne Diversicon und das Coaching hätte ich meinen Einstieg in die Arbeit nicht so gut und möglicherweise gar nicht bewältigen können.“

Feedbackbefragung Job-Coaching



Weitere langfristige Wirkung

Wir werden nicht müde zu sagen, dass Erwerbsarbeit nicht unser einziges Erfolgskriterium ist.

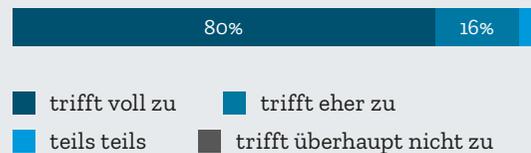
Hast du das Gefühl, dass deine Zeit bei Diversicon noch heute einen positiven Einfluss auf dein Berufsleben hat?



Wie geht es dir grundsätzlich in deiner jetzigen beruflichen Situation?



Es war für mich eine gute Entscheidung, am Coaching / Kurs teilgenommen zu haben.



Unabhängig davon, in welcher beruflichen Situation sich unsere Alumni befinden, geben 73% der Befragten an, dass Diversicon noch heute einen positiven Einfluss auf ihr Berufsleben hat. Selbst unter denen, die arbeitssuchend sind, stimmen 44% der Aussage zu und nur 17% stimmen nicht zu.

Von den Alumni, die beschäftigt sind, geht es 65% beruflich sehr gut oder eher gut, 25% weder gut noch schlecht oder sie wissen es nicht und nur 10% geben an, dass es ihnen eher schlecht geht.

Über alle Kurse und Coachings kumuliert sagen 96% im Anschluss, dass es eine gute Entscheidung war teilgenommen zu haben – ein erfreuliches Fazit.

INWIEFERN HAT DEINE ZEIT BEI DIVERSICON EINEN NACHHALTIGEN POSITIVEN EINFLUSS AUF DEIN BERUFSLEBEN?

„Dass ich meinen Asperger als ein Teil meines Wesens sehe und ich damit offener umgehe.“

„Ich habe verstanden, dass ich bestimmte Bedingungen, unter denen ich gut arbeiten kann, verlangen darf und muss. Ich habe nicht mehr den Eindruck, mich bedingungslos an alle äußeren Anforderungen anpassen zu müssen. Ich habe auch verstanden, dass auch Arbeitgeber ein Interesse daran haben, dass ich gut arbeiten kann, und ich auch einen eigenen Wert mitbringe.“

„Ich bin mir klarer über meine Stärken und Schwächen, Wünsche und Probleme.“

„Ich konnte bei Diversicon herausfinden, was ich überhaupt beruflich machen möchte und erste dafür notwendige Schritte gehen. Außerdem habe ich mich viel mit meinen Bedürfnissen auseinander gesetzt, sodass ich sie jetzt im Berufsalltag viel besser wahrnehmen, berücksichtigen und kommunizieren kann.“

„Ich tausche mich mit anderen Autisten aus, ich dort kennengelernt habe, das hilft mir auch manchmal und wir geben uns gegenseitig Tipps. Außerdem weiß ich, dass es einen Anker gibt, an dem ich mich festhalten kann und ich nicht allein bin, wenn es mit der Arbeit mal nicht so klappt.“

Alumnibefragung

Dinge tun zu müssen, die ich nicht geplant habe oder die nicht in meinem Einflussbereich liegen. Erkennen, dass dies sowohl gute als auch schlechte Aspekte haben kann. Durchhaltevermögen.

Ich habe jetzt immer einen Plan B, ich bin selbständiger geworden und traue mir jetzt mehr zu.

Mein Selbstvertrauen ist stark gewachsen. Ich lerne, mit meiner Situation positiver umzugehen, und verstehe mich mehr als integrativer Standteil der Gesellschaft. Auch verspüre ich einen stärkeren sozialen Umgang mit dem Thema.

Ich habe neue Freunde gefunden!



Was möchtest du besonders hervorheben, wovon du aus deiner Zeit bei Diversicon auch über das Berufsleben hinaus profitierst?

(Alumnibefragung)

Einfach ein besseres Bewusstsein und Verständnis für sich selbst zu haben.

Ich habe viel über AutistInnen und Nicht-AutistInnen gelernt und bin als Folge dessen viel achtsamer mir selbst und auch anderen gegenüber.

Ich glaube es ist ganz nützlich, um Situationen im Alltag zu erkennen oder zu entschärfen, die eine Belastung sein könnten.

Dass meine Stärken als Asperger klarer zum Ausdruck gebracht werden, als deren Schwäche.

Ich gehe mit Kritik besser um.

Andere Autisten zu treffen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu sehen, meinen Autismus im Kontext zu sehen, Dinge in einem sozialen Kontext zu tun und zu erkennen, dass ich (manchmal) Spaß daran haben kann, daran teilzunehmen

Das Kennenlernen neuer Entspannungstechniken.

(Wieder-)Entwicklung eines Tagesrhythmus. Erkennen, dass es möglich sein könnte, einen ähnlichen Rhythmus in einem Job beizubehalten



„Ich bin sehr dankbar, dass ich am Kurs teilnehmen durfte und ich habe mehr mitgenommen, gelernt und erreicht, als ich zu hoffen gewagt hatte!!! Es war eine sehr gute und lehrreiche Erfahrung.“

Feedbackbefragung Kurse

„Ich habe gelernt, meine Stärken wie auch meine Schwächen zu akzeptieren und damit zu arbeiten.“

Feedbackbefragung Kurse

„Das Coaching diente für mich als Erdung für die sich andauernd aufbauenden Spannungen im Bewerbungsprozess.“

Feedbackbefragung Bewerbungsbegleitung

„Der Kurs hat mich sehr positiv überrascht und mir geholfen mich weiterzuentwickeln.“

Feedbackbefragung Kurse



„Ich kann MIR selber hier keine bessere Bewertungen geben, aber jeder Punkt wäre ohne das Coaching niedriger gewesen.“

Feedbackbefragung Job-Coaching

„Es war alles Tipp Top. Diversicon hat mir sehr weitergeholfen und das für mein weiteres Leben!“

Alumnibefragung

„Diversicon hat mir zu der Erkenntnis verholfen, dass ich mein bisheriges berufliches Feld verlassen will, weil es zwar interessant war, ich so aber nicht für den Rest meines Lebens arbeiten möchte. In meinem neuen Feld fühle ich mich jetzt genau richtig.“

Alumnibefragung

3. BERATUNGSSTELLE

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über unsere Beratungsstelle. Wer nahm diese in Anspruch und wie viele Beratungen haben wir durchgeführt? Und wie hat den Ratsuchenden die Beratung weitergeholfen?

Die Beratungsstelle

Unser Beratungsangebot richtet sich an Menschen im Autismus- und AHDS-Spektrum sowie deren Bezugspersonen, die Fragen zu sozialer oder beruflicher Teilhabe haben.

Ratsuchende kommen beispielsweise mit Fragen zum Diagnoseverfahren, zu Bildungsthemen, Teilhabeleistungen oder zum Arbeitsmarkt bzw. der Jobsuche und nicht zuletzt auch mit Fragen zum Angebot von Diversicon.

Häufig geben wir in der Beratung Orientierung zu den verschiedenen Möglichkeiten, unterstützen bei Bedarf bei der Antragsstellung von Teilhabeleistungen oder vernetzen mit weiteren Unterstützungsangeboten und Ansprechpartner:innen.

Neben kurzen Telefonaten während der Sprechzeiten, finden die die meisten Beratungsgespräche in vereinbarten Einzelterminen persönlich oder telefonisch bzw. digital statt. In 2021 haben wir zusätzlich ein neues Format pilotiert – die Fokus-Beratung. Diese ist eine Online-Veranstaltung, in der wir Informationen zum jeweiligen Thema zusammenstellen und im Anschluss noch Zeit für Fragen und Austausch ist.

Die Beratungsstelle wurde von der SKala-Initiative von Mai 2019 bis Dezember 2021 finanziert und war somit für Ratsuchende unbürokratisch zugänglich und kostenfrei.



„In der Beratung konnten wir aus meinen Erzählungen und Darstellung ‚ganz einfach‘ Schwerpunkte herausfinden und sie in einen größeren Kontext bringen. [...] Insgesamt erlebte ich die Beratung und die Mitarbeiter als verbindlich und freundlich und entgegenkommend. Die Ideen waren konkret und praktisch.“

Feedbackbefragung Beratung



Wie viele Beratungen haben wir durchgeführt?

Insgesamt konnten wir im Förderzeitraum 1161 Beratungen durchführen und somit unser bei der Antragstellung formuliertes Ziel von 600 Beratungen fast verdoppeln!

Zusätzlich dazu haben wir in unserem neuen Format der Fokus-Beratung an zwei Terminen insgesamt ca. 77 Teilnehmende gehabt.

Die meisten Ratsuchenden kamen zwar nach wie vor aus unserer Heimatregion Berlin, jedoch waren immerhin 43% der Ratsuchenden aus anderen Bundesländern – was die Notwendigkeit einer spezialisierten überregionalen Beratungsstelle unterstreicht.

Die Mehrheit der Personen, die unsere Beratungsstelle aufsuchten, kamen in eigener Sache. Ca. ein Fünftel der Beratungen geht auf Angehörige oder anderen Bezugspersonen zurück.

Gut drei von vier Beratungen fanden an einem einzelnen Termin statt; fast ein Viertel der Ratsuchenden suchte die Beratungsstelle mindestens ein weiteres Mal auf. Durchschnittlich dauerte ein Beratungstermin 45 Minuten.

472

BERATUNGEN IN 2021

2021 waren es 9% mehr als im Vorjahr!

43%

DER RATSUCHENDEN KAMEN AUS ANDEREN BUNDESLÄNDERN ALS BERLIN



45

MINUTEN DAUERTE EIN BERATUNGSTERMIN DURCHSCHNITTLICH

78%

WANDTEN SICH IN EIGENER SACHE AN DIE BERATUNGSSTELLE

21% sind Bezugspersonen oder Fachkräfte

Wie zufrieden sind die Ratsuchenden?

Die Versorgungslandschaft für neurodivergente Menschen in Deutschland ist an vielen Orten noch nicht ausreichend und an den wenigen vorhandenen Stellen gibt es häufig lange Wartezeiten. Allgemeine Beratungsstellen kennen sich oft nicht gut mit neurodiversitätsspezifischen Themen aus.

So begegnet uns häufig Dankbarkeit und Erleichterung von Seiten der Ratsuchenden, dass sie uns als spezialisierte Anlaufstelle gefunden haben.

Bewertungen in unserer Online-Feedbackbefragung unterstreichen das: 86% sind mit der Beratung insgesamt zufrieden (72% gaben die beste Bewertung, 14% die Zweitbeste).

Das schönste Feedback kommt jedoch immer persönlich: Direkt im Anschluss ans Gespräch, per E-Mail oder irgendwann viel später, wenn sich die Wege wieder kreuzen.

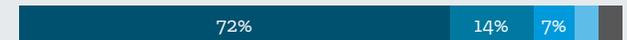


Zufriedenheit der Ratsuchenden

Ich habe mich vom Berater bzw. von der Beraterin verstanden gefühlt.



Ich bin mit der Beratung insgesamt zufrieden.



- ich stimme voll zu
- ich stimme eher zu
- ich weiß nicht
- ich stimme eher nicht zu
- ich stimme überhaupt nicht zu

Wie profitieren die Ratsuchenden durch die Beratung?

Dreiviertel der Beratungen bestehen aus nur einem Termin. Das bedeutet einerseits, dass wir in diesem Zeitraum selten lebensverändernde Unterstützung bieten können und andererseits, dass wir auch nur selten erfahren, was aus den Angelegenheiten der Ratsuchenden wird. Anhaltspunkte zur Wirkung der Beratung sind für uns, dass 88% angeben besser zu verstehen, welche Möglichkeiten sie mit Blick auf ihren Beratungsanlass haben und 85% nach der Beratung auch besser wissen, welches ihre konkreten nächsten Schritte sind.



„Ich wurde sehr freundlich und detailliert beraten. Es wurde auf meine individuelle Situation eingegangen und Hinweise und Ratschläge wurden überaus sensibel, wertschätzend und konkret geäußert. Dadurch fühlte ich mich sehr motiviert und habe mich zeitnah auf Studiengänge beworben sowie erste Bewerbungsgespräche für andere Jobs geführt.“

Feedbackbefragung Beratung

Durch die Beratung verstehe ich besser, ...

was ich für Möglichkeiten habe.



welche konkreten nächsten Schritte ich gehen kann.



■ ich stimme voll zu ■ ich stimme eher zu ■ ich weiß nicht
■ ich stimme eher nicht zu ■ ich stimme überhaupt nicht zu

In den letzten Jahren konnten wir durch die Inanspruchnahme und Rückmeldung der Ratsuchenden zeigen, dass der Bedarf einer Beratungsstelle mit dem Fokus Neurodiversität groß ist. Diese wurde nicht nur sehr gut angenommen, sondern auch als hilfreich eingestuft.

Die Beratungsstelle ist sowohl in der Neurodiversitäts-Community, als auch in Fachkreisen angesehen, was sich durch die Weiterempfehlungsraten zeigt.

Leider sind wir für die Finanzierung der Beratungsstelle auf Fördermittel angewiesen. Mit Ende der SKala-Förderung ist unklar, ob wir dieses wichtige Angebot aufrechterhalten können.

„Nach der Beratung habe ich mich gefühlt, als hätte jemand mir die Hand auf die Schulter gelegt, um mich zu beschützen. Ich habe in mir seitdem viel mehr Kraft gespürt, um meine Jobsuche anzugehen, und habe eine positivere Einstellung zu meiner Zukunft. Ich bin gesehen, gehört und verstanden worden. Dass ich dazu auch noch eine über alle Erwartungen hinaus kompetente Berufsberatung bekommen habe, macht die Erfahrung ‚life changing‘. Vielen, vielen Dank!!“

KOMMENTARE AUS DER FEEDBACKBEFRAGUNG BERATUNG



„Aufgrund des Beratungsgesprächs habe ich eine Diagnostik durchführen lassen. Diese ist inzwischen mit dem Ergebnis ASS [Autismus-Spektrum-Störung] abgeschlossen. Vielen Dank nochmal. Ich habe nun Klarheit.“

„Die Beraterin war sehr freundlich, kompetent und geduldig und hat sich Zeit genommen für all meine Fragen – super!“

„Es ist toll, dass es Sie gibt!“

„Es war uns eine Freude von einem so kompetenten Menschen beraten worden zu sein, der uns viel Mut gemacht hat.“

„Die Beratung hat meiner Tochter und mir sehr geholfen und eine gute Orientierung gegeben. Meine Tochter fühlte sich gut verstanden und mochte die gute Struktur des Beratungsgesprächs. Weiter so! Vielen lieben Dank!“



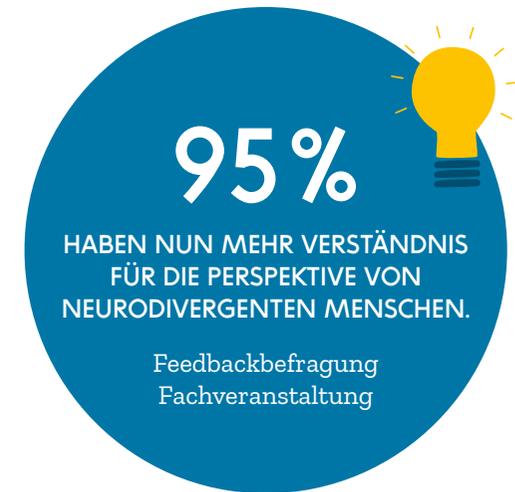
4. ARBEITSWELT

In diesem Kapitel berichten wir von unseren Angeboten für Unternehmen, Leistungsträger und für andere Akteur:innen der Arbeitswelt. Wir zeigen, aus welchen Gründen uns Arbeitgebende kontaktieren, wie ein Zusammenarbeit aussehen kann und auf welchen Wegen wir uns sonst noch für eine neurodiversitätsfreundlichere Arbeitswelt einsetzen.

Arbeitswelt

Unternehmen bzw. Arbeitgebende, aber auch Behörden, Bildungsträger und soziale Dienstleister:innen haben einen Einfluss auf die berufliche Teilhabe neurodivergenter Menschen. Trotz guten Willens, fehlt es für eine gute Zusammenarbeit aber teilweise noch an Wissen und Verständnis für Neurodiversität. Viel zu häufig sehen sich Autist:innen und ADHSler:innen mit Verallgemeinerungen und Vorannahmen zu ihrer Diagnose konfrontiert, die den Blick auf ihre individuelle Situation, Fähigkeiten und Herausforderungen verstellen und somit erfolgreiche berufliche Teilhabe erschweren.

Wir wollen unseren Teil dazu beitragen, die Arbeitswelt für Neurodiversität zu sensibilisieren und diese als Bereicherung zu verstehen, Unsicherheiten auszuräumen und Lösungsansätze für gutes gemeinsames Arbeiten zu finden, von denen alle profitieren.



Unternehmen aller Branchen und Größen wenden sich an uns, ...

... wenn sie Neurodiversität im Unternehmen fördern wollen und

- zu neurodiversitätsfreundlichen Bewerbungsprozessen und Arbeitsbedingungen beraten werden wollen oder
- Personal suchen und unsere Personalvermittlung in Anspruch nehmen wollen.

... wenn sie in ihrem bestehenden Team

- mehr Verständnis für Neurodiversität schaffen wollen,
- Bedingungen schaffen wollen, um die Potentiale von neurodiversen Teams besser zu entfalten,
- Konflikte klären wollen oder
- Unterstützung bei der Teamkommunikation wünschen.

... wenn sie Teamzuwachs einer neurodivergenten Person erwarten und

- beim Onboarding-Prozess begleitet werden wollen oder
- dem Team oder den Vorgesetzten zur Vorbereitung für Neurodiversität sensibilisieren wollen.



Wir besprechen gemeinsam die Bedarfe bzw. fragen diese auf Wunsch auch anonym im Team ab und suchen gemeinsam nach dem passenden Format. Meist geht es dabei um

- Beratungen
- fachliche Impulse/Vorträge/Workshops
- Einzel- oder Gruppencoachings
- Mediation
- Personalvermittlung

Manchmal ist es auch eine Kombination aus verschiedenen Formaten, wie das Interview auf der nächsten Seite veranschaulicht.



Wir haben im Jahr 2021 mit einer mittelständischen, internationalen Softwarefirma zusammengearbeitet. Mit einer der Führungskräfte haben wir ein Interview über die Zusammenarbeit mit Diversicon geführt:

Welche Rolle spielt Neurodiversität in Ihrem Unternehmen?

In meiner Abteilung sind drei Autisten. Bei einem war das schon bei der Anstellung bekannt, die anderen beiden sind erst während sie schon hier gearbeitet haben diagnostiziert worden.

Hat es eine Bedeutung gehabt, als die Diagnosen dann bekannt wurden?

Insbesondere als Martina* mir vor ein paar Jahren sagte, dass sie Autistin sei, war das eine große Erleichterung. Ich wusste durch die anderen beiden Kollegen schon einiges über Autismus und dann fiel es mir wie Schuppen von den Augen, wie alles zusammen passte zu ihrer besonderen Individualität. Es war wirklich eine große Erkenntnis; auf einmal hat so vieles Sinn ergeben.

Warum haben Sie sich an Diversicon gewendet?

Vor neun Jahren habe ich die Leitung der Entwicklungsabteilung mit zu der Zeit zwei Autisten übernommen. Damals habe ich mir von der Personalabteilung eine Schulung zum Thema Autismus gewünscht, weil ich wissen wollte, wie ich richtig mit den autistischen Kollegen umgehen soll. Zu der Zeit gab es leider nichts dazu. Also habe ich etwas für mich gelesen und das Thema damals zu den Akten gelegt.

Innerhalb von Martinas Team hat es dann irgendwann gekracht – bis dahin, dass auch Kollegen gekündigt haben. Auch Martina selber hat darunter gelitten, dass sie so aneckt. Sie hat also recherchiert und den Vorschlag gemacht mit Diversicon zusammen zu arbeiten.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit Diversicon aus?

Wir haben mit Diversicon zusammen ein Paket geschnürt. Zuerst wurden mit allen Kollegen aus dem Team Einzelgespräche geführt. Dann haben wir eine Online-Schulung zum Thema Autismus & Arbeit gemacht, damit alle ein gemeinsames Grundverständnis haben. Eigentlich sollte danach ein Workshop mit dem Team stattfinden, der wegen Corona nach hinten verschoben werden musste. Also haben wir in der Zwischenzeit Einzelcoachings angeboten, die alle Teammitglieder frei in Anspruch nehmen konnten. Als dann die ganzen Einzelcoachings gelaufen waren, hat der Team-Workshop stattfinden können.

In der Zwischenzeit, habe ich Diversicon nochmal in anderer Sache angefragt. Denn das Team in dem Rainer*, einer der anderen beiden Autisten in meiner Abteilung, ist, sollte die jahrelang ausgeübte Tätigkeit beenden und eine komplett neue Aufgabe bekommen. Ich habe mich gefragt, wie ich ihm das am besten sagen soll. Dann habe ich mit seinem anderen Vorgesetzten zusammen ein Coaching in Anspruch genommen – es ist super gelaufen. Und so ein Coaching würde ich in einer vergleichbaren Situation auch in jedem Fall wieder in Anspruch nehmen. Auch wenn ich im Prinzip einiges weiß, hilft das nochmal ungemein.

Haben Sie schon ein paar Erkenntnisse gewonnen oder ist vielleicht sogar schon eine Veränderung bemerkbar?

Was zu merken ist, ist dass die schwierigen Situationen mit Martina wesentlich seltener geworden sind.

Und insbesondere in dem Workshop ist nochmal deutlich heraus gekommen, dass das Team wirklich den Willen hat zusammen zu arbeiten. Sie wollen zusammen arbeiten, sie lieben ihre Arbeit – und sie leiden darunter, wenn sie sich gegenseitig nicht verstehen.

Was möchten Sie anderen Unternehmen mitgeben, die neurodivergente Teams haben oder haben wollen?

Dass es sich richtig lohnt auch mal externe Hilfe zu holen. Denn die neurodivergenten Mitarbeiter haben nach meiner Erfahrung besondere Fähigkeiten, es kann nur insbesondere in der Teamarbeit schwierig sein. Man möchte dann einen Weg finden die besonderen Fähigkeiten für das Unternehmen zu beanspruchen – deshalb haben wir sie ja auch eingestellt. Und wenn man sich Hilfe von außen holt und es dann besser funktioniert, dann lohnt es sich doch. Den Ärger und die Zeit, die man damit verbringt, wenn es nicht funktioniert ist viel teurer und unangenehmer, als sich externe Hilfe zu holen.

Vielen Dank für die Einblicke!

* Namen geändert

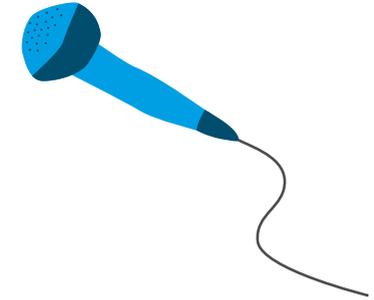
Veranstaltungen

Außerdem richten wir für verschiedene Zielgruppen der Arbeitswelt regelmäßig Veranstaltungen aus, um dazu beizutragen, dass sich mehr Menschen mit Neurodiversität auskennen und eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber neurodivergenter Menschen entwickeln.

FORTBILDUNG

„Autist:innen im Berufsleben begleiten“

Unsere 2020 entwickelte Fortbildungen für pädagogische und therapeutische Fachkräfte hat 2021 drei Mal mit insgesamt 26 Personen stattgefunden. In kleinen Gruppen beschäftigen wir uns einen Tag intensiv damit, welchen Herausforderungen Autist:innen im Berufsleben häufig begegnen und geben Einblicke in unsere Ansätze und Methoden zur Begleitung von Autist:innen in den verschiedenen Phasen des Berufslebens. Vielen Teilnehmenden hat besonders gefallen, dass die Einführung über Autismus von einer autistischen Person übernommen wurde.



FACHVERANSTALTUNG

„Neurodiversität & Arbeit“

Die zweistündigen, kostenfreien Fachveranstaltungen haben zum Ziel, Mitarbeitende aus Jobcentern, Jugendberufsagenturen und Arbeitsagenturen für Neurodiversität zu sensibilisieren, sodass sich dieses sicherer in der Beratung unserer Zielgruppe fühlen und ihnen unvoreingenommener begegnen.

Die Fachveranstaltungen waren 2021 mit 322 Teilnehmenden in neun digitalen Veranstaltungen überaus nachgefragt und erfolgreich.

IMPULSVortrag

„Neurodiversität im Team“

Im Jahr 2021 haben wir ein offenes Format pilotiert, das sich an Personaler:innen, Teamleitungen oder Mitarbeitende richtet. Die eineinhalbstündige Veranstaltung besteht aus einem Impulsvortrag zum Thema Neurodiversität im Team und den damit verbundenen Chancen und Herausforderungen, sowie einem offenen Austausch. 2021 hatten wir für unsere zwei digitalen Veranstaltungen ca. 60 Anmeldungen.

VORTRÄGE, WORKSHOPS, PODIUMSDISKUSSSIONEN AUF ANFRAGE

Wir werden auch immer wieder angefragt, um im Rahmen von Veranstaltungen Vorträge zu halten oder Workshops zu gestalten. Meistens geht es hierbei um das Thema Neurodiversität im Arbeitsleben oder den Übergang Schule/Beruf.

Manchmal geht es auch um unsere Erfahrung als Sozialunternehmen. Die größte Reichweite hatten wir im Jahr 2021 bei der Inklusionskonferenz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



Personalvermittlerin Elisa im Interview

Elisa Kaiser ist bei Diversicon unter anderem für die Personalvermittlung zuständig. Wir haben ihr ein paar Fragen zu ihrer Arbeit gestellt:

Müssen Arbeitgebende etwas Besonderes beachten, wenn sie neurodivergente Menschen einstellen wollen?

Neurodiversität hat sehr viele verschiedene Facetten und äußert sich bei jedem Menschen anders. Deshalb würde ich, anstatt einen konkreten Rat zu geben, grundsätzlich für Offenheit und Flexibilität im Umgang mit neurodivergenten Menschen werben.

Was wünschst du dir von Arbeitgebenden?

Ich würde mir eine höhere Toleranz für Lücken im Lebenslauf wünschen und dass Bewerber:innen, die erst wenig Berufserfahrung haben, eine Chance gegeben wird. Viele unserer Teilnehmenden sind sehr wissbegierig und lernbereit und können, nach einer fundierten Einarbeitungszeit, sehr gute Arbeit leisten – auch wenn das nicht immer auf den ersten Blick ihrem Lebenslauf zu entnehmen ist.

Wie sieht das Arbeitgebernetzwerk von Diversicon aus?

Unser Netzwerk befindet sich laufend im Aufbau und kommt einerseits durch die Kontaktaufnahme unsererseits zustande, aber oft auch dadurch, dass sich Firmen an uns richten, weil sie grundsätzlich „diverser“ werden wollen oder auch, weil sie um die häufig ausgeprägten Stärken neurodivergenter Menschen wissen und diese gezielt einstellen möchten. Wir vermitteln an große Unternehmen, wie zum Beispiel Banken, Tech-Unternehmen und Forschungseinrichtungen; aber auch an StartUps oder sehr kleine Betriebe wie ein lokales Fotostudio.

Was für Personen mit was für beruflichen Hintergründen werden von Diversicon vermittelt?

Wie gesagt, beschränkt sich unsere Vermittlung nicht auf eine festgelegte Branche; das hat den Grund, dass unsere Teilnehmenden genauso wenig in Schubladen gesteckt werden können. Dass Autist:innen vor allem in IT-Berufen anzutreffen sind, ist ein Klischee. Es stimmt schon, dass manche ihre Vorliebe für Logik und Struktur darin wiederfinden und deshalb in diese Richtung gehen. Aber an unseren Kursen und Coachings nehmen Menschen aus wirklich allen Branchen teil. Im letzten Jahr habe ich – um mal ein paar Beispiele zu geben – mit einem Germanisten, einem Künstler, einem Landschaftsplaner, einem Musikwissenschaftler, einer Grafikerin und einer Tischlerin zusammengearbeitet.

Und wie geht's nach der Vermittlung weiter?

Wenn wir eine Person aus unserem Bewerber:innenpool erfolgreich vermittelt haben, kann die Zusammenarbeit ganz unterschiedlich weiter gehen – das Angebot schneiden wir ganz individuell nach den Bedürfnissen der Beteiligten zu. Beispielsweise bieten wir an, Unternehmen zum Onboardingprozess zu beraten oder bei eventuellen Schwierigkeiten in der Anfangsphase auch zu vermitteln. Für viele unserer Alumni ist ein begleitendes Jobcoaching sehr hilfreich, da es während der Probezeit den Raum gibt, die eigene Rolle am Arbeitsplatz zu reflektieren, mit den Herausforderungen eines neuen Jobs zurechtzukommen und eventuelle Missverständnisse zu klären.

Außerdem bieten wir – übrigens unabhängig davon, ob wir Personal an eine Firma vermittelt haben – Workshops für Führungskräfte oder ganze Teams durch. Ich bin überzeugt, dass viele Vorurteile und falsche Annahmen durch ein Mehr an Wissen aus der Welt geschafft werden können und es am Ende ein großer Gewinn für alle Beteiligten ist, wenn Teams auch in Hinblick auf Neurodiversität bunter werden!

Danke für das Gespräch, Elisa!

Anja 08:31 Uhr
Die Schulung vom Team mit [REDACTED] ist gut gelaufen und hat Spaß gemacht. Das ist ein tolles neurodiverses Team, sie waren sehr interessiert und haben selber gute Beispiele gebracht. Soweit ich das beurteilen kann, sind sie auch an vielen Stellen schon gut aufgestellt und wollen hier aber noch mehr verstehen und es für alle besser machen.



2 Antworten Letzte Antwort vor 7 Monaten

„Es wird mir in meiner täglichen Arbeit weiterhelfen.“

Feedbackbefragung Fachveranstaltung

Donnerstag, 11. November ▾

Teresa 16:40 Uhr
Fortbildung ist auch geschafft!
Wir hatten eine bunt gemischte Gruppe mit anfangs auch eher kritischeren Teilnehmenden. Am Ende waren jetzt dann alle sehr zufrieden. Hier das spontane Feedback eines Teilnehmers:
Mir ist es ein Anliegen meine Rückmeldung zu geben. Weil es echt gut war!
Moderation: empathisch, kompetent und fachlich sehr erfahren UND klar, straff und zielorientiert
Input über Autismus: kompakt und angemessen abstrakt, sehr strukturiert, bei Nachfragen große Tiefe und Background vorhanden mit persönlicher Erfahrung unterfüttert bei Bedarf.
Durchgängig „aware“ Sprache, die die Meta-Intention „Bewusstseinwandel“ und Haltungsentwicklung immer wieder anzeigt.



2 Antworten Letzte Antwort vor 19 Tagen

Dienstag, 21. September ▾

Anne 14:20 Uhr
Hatte gerade eine sehr neurodiversitätsoffene und nette Stimmung im „BPS-Schnack“ mit ca. 90 Teilnehmenden aus JC/BA-MA aus Norddeutschland.



„Eine kompakte Heranführung mit dem Ergebnis, es lohnt sich immer die eigene Perspektive zu verlassen [...].“

Feedbackbefragung nach einem Fachimpuls



5. FAZIT

Welche Erkenntnisse nehmen wir aus dem Jahr 2021 mit? Welche Entwicklungsfelder haben wir aufgedeckt und was nehmen wir uns für die Zukunft vor?

Fazit

Wir sind sehr stolz auf das, was wir bisher erreicht haben: Das Feedback der Teilnehmenden spiegelt unseren Anspruch wieder, uns auf jede Person individuell einzulassen. Der Großteil unserer Teilnehmenden profitiert nicht nur durch verbesserte Chancen auf berufliche Teilhabe, sondern insbesondere auch durch mehr Selbstbewusstsein – im wahrsten Sinne des Wortes. Unsere Auslastung und die weiterhin steigende Nachfrage deuten darauf hin, dass wir immer bekannter werden und in der Neurodiversitäts-Community geschätzt werden. Die Beratungsstelle hat alle Erwartungen übertroffen und ist wichtiger Bestandteil der Versorgungslandschaft für neurodivergente Menschen geworden. Auch die Nachfrage von Unternehmen und Leistungsträgern nach unseren Veranstaltungen und anderen Angeboten, ist höher denn je und das Feedback nach wie vor gut.

Die Förderung durch die SKala-Initiative hat uns in den letzten zweieinhalb Jahren auch in schwierigen Zeiten Stabilität gegeben, wofür wir sehr dankbar sind. Außerdem konnten wir dadurch neue Angebote entwickeln und pilotieren, Teilnehmende aufnehmen, die sonst keine Finanzierungsmöglichkeit hätten und natürlich unsere kostenlose Beratung anbieten – sie hat also einen wichtigen Anteil an dem, was wir bisher erreicht haben.

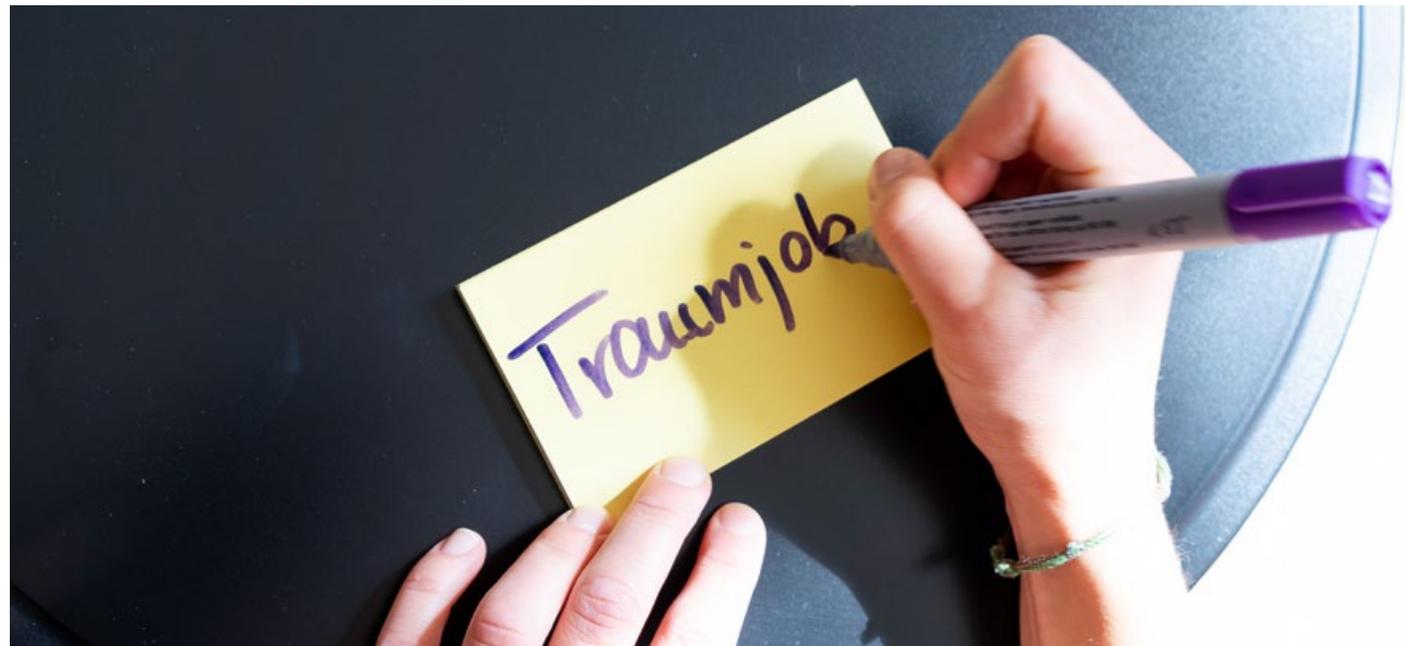
Diese Erfolge haben wir nicht zuletzt durch das große Engagement und teilweise unter großer Anstrengung des Teams erzielen können. Weitere Herausforderungen, wie z. B. die Pandemie, haben uns die Arbeit zusätzlich erschwert. Als Team hoffen wir im neuen Jahr daher auf ruhigere Zeiten und Rückenwind – denn wir haben uns auch einiges vorgenommen:

Für unsere Teilnehmenden, die in dem durch Leistungsträger finanzierten Rahmen keinen beruflichen Anschluss gefunden haben, wollen wir bei Bedarf eine längerfristige Unterstützung ermöglichen. Außerdem wollen wir über das Job-Coaching hinaus weitere Formate für Autist:innen und ADHSler:innen entwickeln,

die in Arbeit sind und Finanzierungsmöglichkeiten hierfür erschließen.

Ein neues finanzielles Gleichgewicht ohne die SKala-Förderung herzustellen bzw. eine Anschlussfinanzierung oder einen größeren Kooperationspartner zu finden, wird vorerst die größte Herausforderung sein, mit der wir in das neue Jahr starten.

Es gibt also weiterhin viel zu tun. Umso mehr motiviert uns das Feedback und die Wirkung, die wir bei unseren Teilnehmenden erzielen. Hiermit wollen wir diesen Bericht auch auf den nächsten Seiten ausklingen lassen.





„Ich bin unendlich dankbar für eure Arbeit und die Möglichkeit an eurem Kurs teilgenommen zu haben. Eure Bemühungen, Kompetenz und der herzliche Umgang berühren mich sehr. Danke!“

Feedbackbefragung Kurse

„Ich traue mich jetzt überhaupt erst, von mir als Autist*in zu sprechen. Vorher hatte ich zu wenig Selbstbewusstsein dafür.“

Alumnibefragung

Montag, 19. Juli ▾

 **Anja** 09:56 Uhr

Für die von Euch, die es nicht direkt bekommen haben, hier in Ausschnitten eine Rückmeldung einer ehemaligen Kursteilnehmenden:

Beruflich hat mir der Kurs zu der Erkenntnis verholfen, dass ich mich von meinem ursprünglichen [...] Feld entfernen und [...] in Teilzeit studieren möchte. Genau das tue ich jetzt seit einem Jahr, [...] bin ich total glücklich mit der Entscheidung! Alleine wäre ich zu dieser Erkenntnis sicherlich nicht so schnell gekommen. Damals habt Ihr mir außerdem empfohlen, über eine betreute Wohngemeinschaft nachzudenken. Kurz darauf habt Ihr mir dann einen Kontakt vermittelt und so betreutes Einzelwohnen für mich möglich gemacht. Das war sehr toll, denn es war genau der richtige Weg für mich! [...] So kann ich deutlich optimistischer in meine (berufliche) Zukunft blicken als je zuvor. Ihr macht großartige Arbeit und habt bestimmt schon vielen Menschen sehr geholfen und werdet es sicherlich noch vielen weiteren. Durch Eure Weiterentwicklung werden Eure Angebote bestimmt noch besser werden, als sie ohnehin schon sind, und noch mehr Menschen erreichen, wie zum Beispiel jetzt durch das Einbeziehen von ADHS. Und [...], bin ich insgesamt mehr als zufrieden und habe Euch auch schon oft weiterempfohlen. Macht bitte weiter so! Liebe Grüße

 1 1 1 1 1 1

 1 Antwort vor 4 Monaten

15. Dezember 2021 ▾

 **Jana** 09:49 Uhr

Ich hatte gestern nochmal ein Abschlussgespräch mit [REDACTED] und heute das Abschlussgespräch mit [REDACTED]. Beide habe sich bei Diversicon „richtig“ und gut aufgehoben gefühlt. Beide haben inzwischen sehr konkrete berufliche Pläne: [REDACTED] hat sich für Ausbildungsstellen im Gartenbau in Botanischen Gärten beworben und [REDACTED] möchte im nächsten Jahr sein Studium endlich offiziell abbrechen und Web Development in einem Bootcamp lernen. Zum Abschluss hat [REDACTED] noch gesagt „das war genau das was ich gebraucht habe“.

 1 2 1 1 1 1 1 1

„Ich arbeite gerne bei Diversicon, weil ich im Kontakt mit den Teilnehmenden, Coachees, aber auch im Team immer wieder etwas Neues lerne und meine eigenen Denkmuster immer wieder irritiert werden. Aber auch weil bei aller Schwere, die teilweise da ist, es auch immer wieder lustige Momente gibt und wir gemeinsam lachen.“

Mitarbeiter Diversicon

„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



Elisa 15:51 Uhr

Aus meinem heutigen Abschlussgespräch mit [REDACTED]: seit Diversicon habe bei ihm ein richtiger Sinneswandel stattgefunden, er habe v. a. im Kurs Werkzeuge an die Hand bekommen um sein eigener Experte zu werden, diese Erkenntnisse könne ihm keiner mehr nehmen. Die Bewerbungsbegleitung beschrieb er als Reflexions- und Kontrolltermine, die für ihn eine „krasse Hilfe“ gewesen seien und damit sei er ziemlich zufrieden. :) Sein nächster Schritt ist eine Weiterbildung und seine vielen Baustellen (Drogen- und Medienkonsum) angehen.



„Für mich ist Diversicon so wertvoll und besonders!! Ich hatte lange keine Hoffnung mehr, aber dass es diese (leider seltene) Art der Unterstützung gibt, gibt mir so viel Hoffnung!“

Feedbackbefragung Perspektiv-Coaching

„Die schönsten Momente sind für mich die, wenn Personen ihr authentisches Selbst immer mehr entdecken und auch zulassen. Auf die Art ‚Ich war ja immer schon begeistert von dem und dem, hab es mir aber irgendwie ausreden lassen. Damit ist jetzt Schluss!‘. Oder auch indem Teilnehmende entdecken, was ihnen guttut und wie sie gerade im Kontakt mit anderen gut für sich sorgen können. Und natürlich wenn wir im Kurs ein gemeinsamen Humor entwickelt haben und so richtig zusammen lachen können – über die Absurdität der Welt und vieles mehr. :)“

Mitarbeiterin Diversicon

Donnerstag, 1. Juli ▾



Anne 21:59 Uhr

Es kam noch eine E-Mail nach meiner Veranstaltung gerade: „[...] Ich wollte mich nämlich ganz herzlich für die Beratung bedanken, für mich als Mutter eines Autisten und mittlerweile selbst mit der Diagnose war eure Beratung eine ganz Besondere, total niedrigschwellig, schnell und kostenlos zu erreichen, super kompetent und berührend herzlich und mir das Gefühl vermittelnd, dass es ok ist autistisch zu sein, einen eigenen Stellenwert hat, Bedeutung und Sinn. [...] Das hätte ich gerne vor den anderen als Feedback gegeben, aber leider war ich zu langsam. Aber zumindest Ihnen kann ich es jetzt noch schreiben. Ich mache auch bei jeder Gelegenheit in jeder Selbsthilfegruppe immer Werbung für Euch.

Ganz liebe Grüße und herzlichen Dank für Euer Engagement!“



5 Antworten Letzte Antwort vor 5 Monaten

ANHANG

Organisationsprofil

Name, Sitz und Anschrift

Diversicon Innovation gGmbH
Oranienstraße 183
10999 Berlin

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

Im Berichtszeitraum beschäftigte die Diversicon Innovation gGmbH neun festangestellte Mitarbeitende in vollzeitnaher Teilzeit mit 6,85 Vollzeitäquivalent und 1,0 in der Diversicon HR GmbH. Zusätzlich arbeiteten wir mit einer Praktikantin und freien Mitarbeiter:innen im Bereich IT, Webauftritt, Grafik, Reinigung und Buchhaltung zusammen.

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 im Autismus- und ADHS-Spektrum bei der Integration in den Arbeitsmarkt 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%)

Eine gesellschaftsrechtliche Verflechtung mit anderen Körperschaften oder Vereinigungen besteht nicht.

Mittelherkunft

Die Diversicon Innovation gGmbH finanziert sich über zwei wesentliche Säulen:

Im Zweckbetrieb führt sie 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:innen und Beratung für Unternehmen an.

Die Jahresabschlüsse von 2018 bis 2020 sind auf unserer Webseite einsehbar.

Unterstützer:innen und Partner:innen

Seit Mai 2019 bis Ende 2021 wurde Diversicon durch die SKala-Initiative gefördert.

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.

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



Quellen unserer Wirkungsmessung

Auswertung unserer Verwaltungssoftware

- Stand 31.12.2021
- Um unsere durchgeführten Maßnahmen im Berichtszeitraum zu berechnen, haben wir jeweils den Maßnahmenbeginn gezählt.

Feedbackbefragung Kurse

- 51 Rückläufe in 2021
- Die Befragung wird am letzten Kurstag online durchgeführt.

Selbsteinschätzung der Kursteilnehmenden

- 42 Rückläufe in 2021
- Die Selbsteinschätzung wird zu Beginn, zur Halbzeit und am Ende des Kurses durchgeführt. Als einzige unserer Befragungen ist sie nicht anonym, damit die Entwicklung auch auf individueller Ebene betrachtet werden kann. In diesem Bericht gehen wir lediglich auf die kumulierten Anfangs- und Endergebnisse ein.

Feedbackbefragungen Einzelcoachings

- 19 Rückläufe in 2021
- Für jedes Einzelcoaching haben wir einen eigenen Online-Fragebogen, der nach Abschluss des Coachings an die Teilnehmenden verschickt wird. Da die Grundgesamtheiten der Einzelcoachings klein ist, haben wir in diesem Bericht nur die Freitextfelder sowie die gemeinsamen Items aller Einzelcoachingbefragungen betrachtet.

Feedbackbefragung Ratsuchende

- 58 Rückläufe in 2021
- Der Feedbackbogen wird üblicherweise einmal im Quartal an alle Ratsuchenden geschickt, die in dem Zeitraum eine Beratung in Anspruch genommen haben und deren E-Mail-Adresse wir haben.

Feedbackbefragung Fachveranstaltung

- 64 Rückläufe in 2021
- Der Fragebogen geht direkt im Anschluss an eine Fachveranstaltung an die Teilnehmenden.
- Auch nach anderen Veranstaltungen bitten wir um Feedback. Aufgrund der geringen Grundgesamtheit, tauchen hieraus in diesem Bericht nur vereinzelte Zitate auf.

Zusätzlich ergänzen wir die Umfrageergebnisse mit Beispielen in Form von Interviews, Nachrichten aus unserem Teaminternen Channel #erfolgsmeldungen in Slack oder Zitaten.



Hinweise

- Wir messen unsere Wirkung primär, um unsere Angebote zu optimieren und unsere Organisation weiterzuentwickeln. Wir weisen darauf hin, dass dieser Bericht keine wissenschaftliche Arbeit ist.
- Einzelne Namen haben wir zur Anonymisierung verändert.
- Zitate wurden in wenigen Fällen zur Anonymisierung angepasst. Der Sinn ist dabei erhalten geblieben.

Impressum

Herausgeberin

Diversicon Innovation gGmbH
Oranienstraße 183
10999 Berlin

Kontakt

Tel: 030 - 23 53 68 03
E-Mail: info@diversicon.de
Web: diversicon.de

Redaktion

Anne Käisinger

Grafik

Design und Umsetzung: Annica Lill – lessislovable.de

Fotos: Janina Gallert

Mathias Becker – mathiasbecker.de

Videos: David Neuhaus – dkneuhaus.de

Dariusch Tabib-Elahi – dariusch.tabibelahi@gmail.com

Stand: 14. Januar 2022

DIVERSICON

#verschiedenistnormal

diversicon.de