Neurodivergenz in Ausbildung und Prüfung

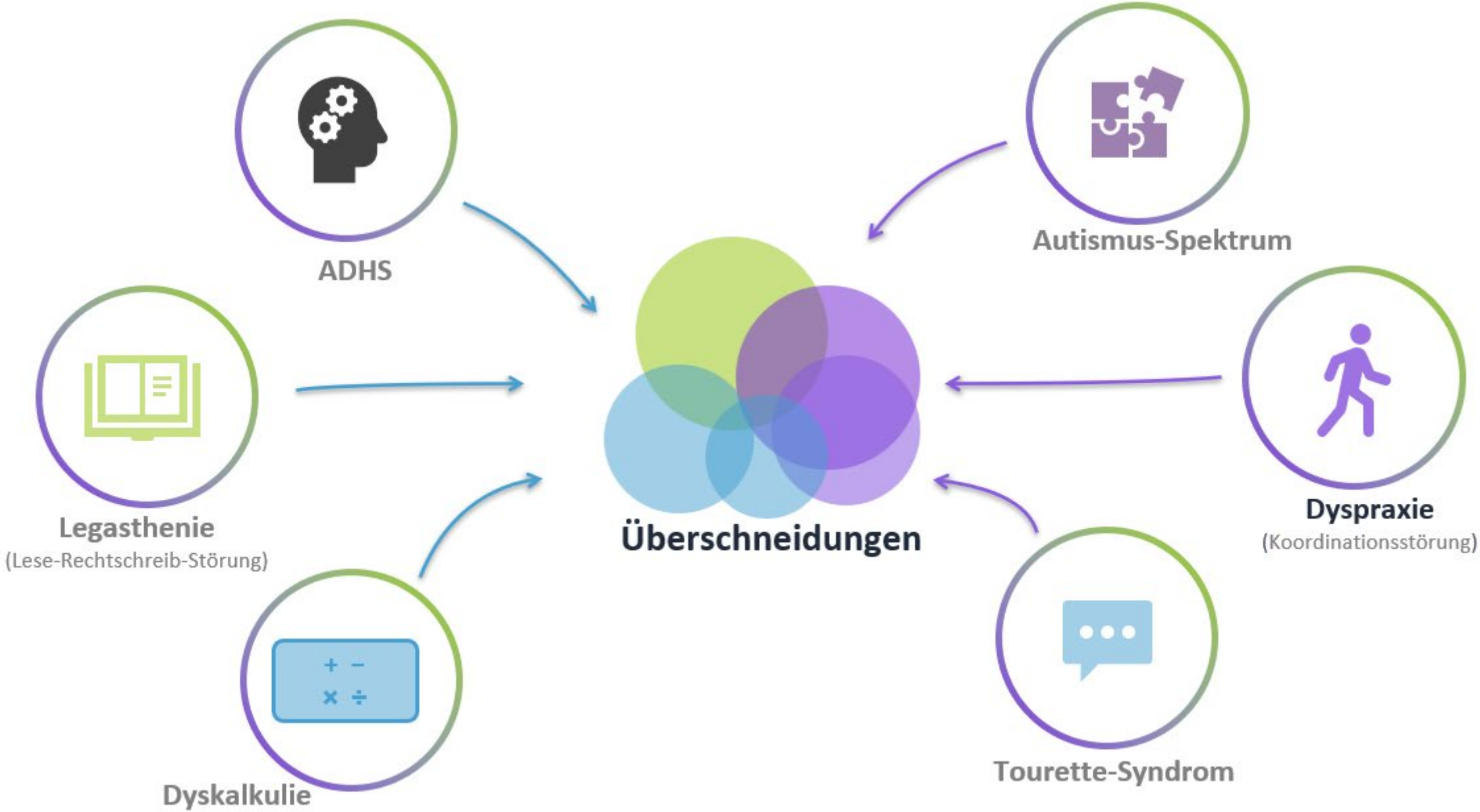
Mag. Hannah Krohn
B.B.W. St. Franziskus Abensberg

Francesca Wessing
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Finanziert von der Europäischen Union
NextGenerationEU
B.B.W... St. Franziskus Abensberg
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung
leando

Was ist Neurodivergenz?


Neurodiversität
natürliche Vielfalt neurologischer Funktionsweisen, in der ganzen Bevölkerung
neurodivergent
Gehirn und Denkweise weichen von der Mehrheitsnorm ab (z. B. ADHS, Autismus, Legasthenie)
neurotypisch
entspricht dem, was in einer Gesellschaft als „typisch“ gilt.


ADHS
Autismus-Spektrum
Legasthenie
(Lese-Rechtschreib-Störung)
Überschneidungen
Dyspraxie
(Koordinationsstörung)
Dyskalkulie
Tourette-Syndrom

Was ist Autismus?



Autismus ist eine angeborene Besonderheit in der Entwicklung des Gehirns. Sie zeigt sich vor allem in zwei Bereichen:

- **Kommunikation und Kontakt mit anderen** fallen oft anders aus, als man es erwartet.
- **Feste Abläufe und Wiederholungen** sind wichtig, ebenso ein starkes Interesse an bestimmten Themen.

(Vllasaliu & Freitag, 2016)

Wie häufig ist Autismus wirklich?

ASS wird mit **1%** und einem Geschlechterverhältnis von

4 m : 1 w beschrieben. (Zeidan et al., 2021).

In Ländern mit guter Diagnostik und Versorgung wird Autismus **häufiger festgestellt.**

Vermutlich bleibt er anderswo **oft unerkannt.**

Dort zeigt sich auch ein **fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.**

Mädchen und Frauen sind wahrscheinlich ähnlich oft betroffen, werden aber **seltener erkannt.**

(Kim et al, 2011; O'Nions, 2023; Posserud et al, 2021).

Autismus und Berufsleben







Niedrige Beschäftigungsquote von Erwerbsfähigen mit hochfunktionalem Autismus

Damit liegt die **Beschäftigungsquote von** Menschen mit Autismus, trotz überdurchschnittlicher Schulabschlüsse und Qualifikationen, unter der von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen.

Individuelle Ausprägung der Persönlichkeit, der Kommunikationsstil, das Verhaltensspektrum, das Fehlen von Komorbidität und der sozioökonomische Status der autistischen Person **haben Einfluss auf Beschäftigungschancen**.

(Bury et al., 20024)

Was ist ADHS?



ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung) ist eine Besonderheit im Gehirn.

- *Unaufmerksamkeit:* leicht ablenkbar, schwer bei einer Aufgabe zu bleiben
- *Unruhe*: bei Erwachsenen oft innerlich
- *Impulsivität*: spontanes, unüberlegtes Handeln

(DGKJ, DGKJP & DGPPN, 2026)

Was brauchen Neurodivergente Personen



Klar sprechen

eine Anweisung nach der anderen, konkret, schriftlich absichern



Struktur

feste Abläufe, vorab informieren, Änderungen früh ankündigen



Reize

ruhiger Arbeitsplatz, Kopfhörer, Pausen



Einstieg

wenige Aufgaben zuerst, dann steigern; mehr Zeit zum „Ankommen“



Prüfung

Ablauf vorab erklären, Nachteilsausgleich prüfen (Zeit, Raum, Pausen)

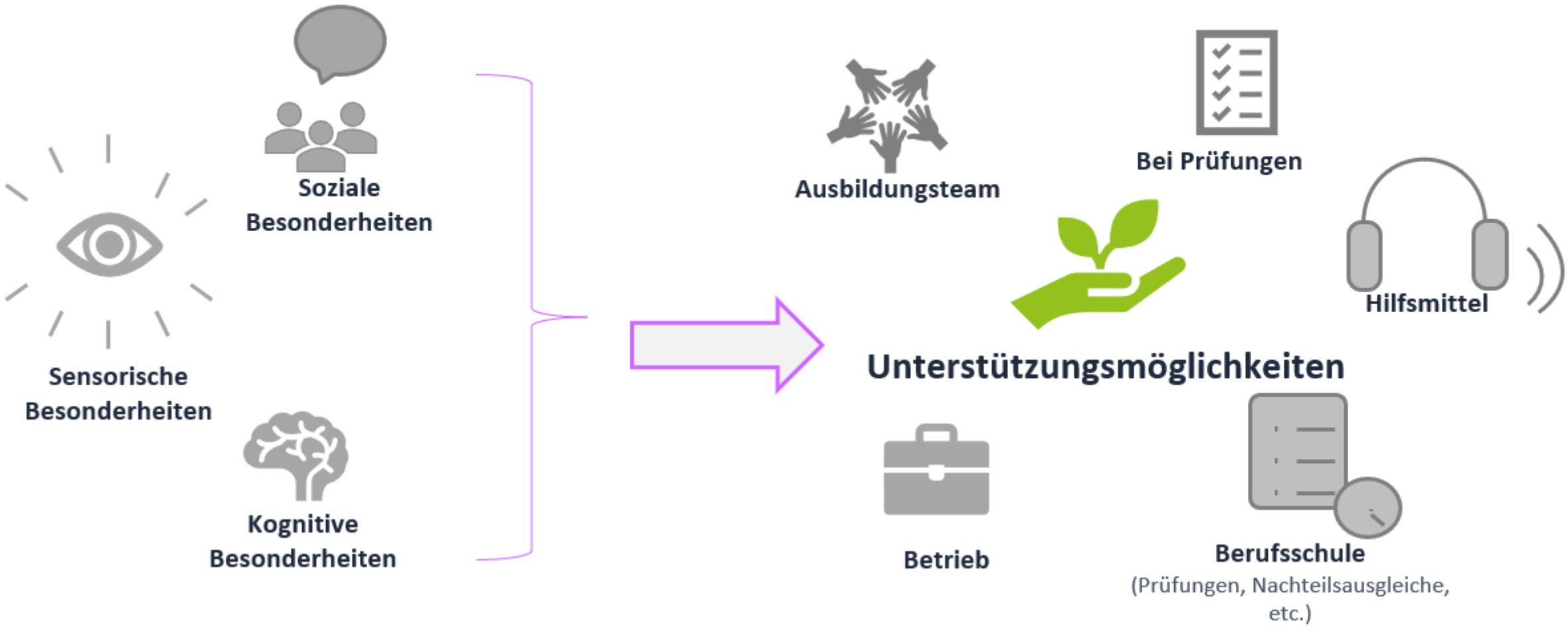


Offenlegung

freiwillig, vertraulich, nur mit Einverständnis

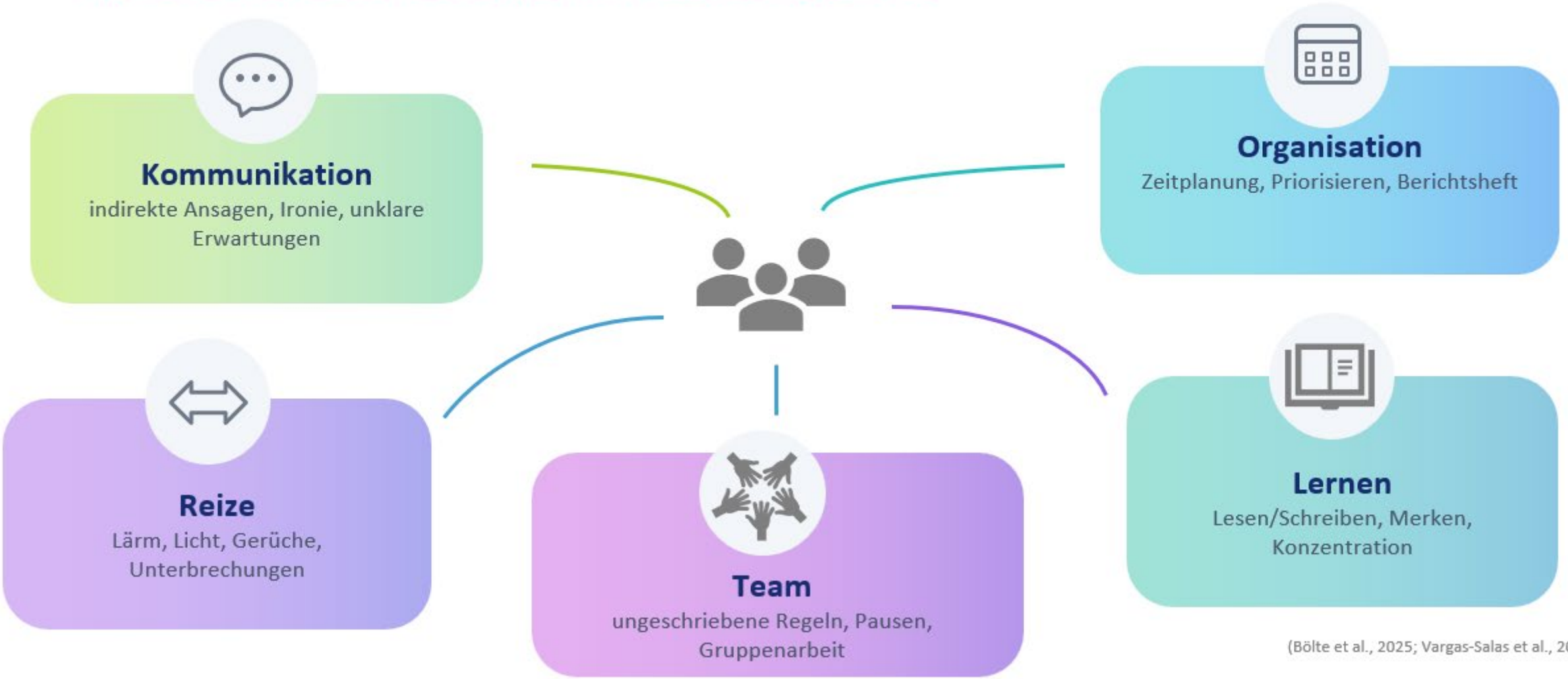
(Bölte et al., 2025; Vargas-Salas et al., 2025)

Neurodivergenz in der Ausbildung



(Bölte et al., 2025; Vargas-Salas et al., 2025)

Typische Herausforderungen im Ausbildungsalltag



(Bölte et al., 2025; Vargas-Salas et al., 2025)

Stärken erkennen

- Detailgenauigkeit
- Ausdauer bei Interessenthemen
- Kreativität
- Verlässlichkeit
- Logisches Denken

Passung zwischen Aufgabe und Interesse steigert **Leistung** und **Zufriedenheit**.

Aber:
Nicht jede Person hat diese Stärken.
Fragen statt annehmen.

(Bölte et al., 2025)

Herausforderungen im Berufsleben



Herausforderungen entstehen oft aus Passung.

Passung lässt sich gestalten:



(Bölte et al., 2025; Vargas-Salas et al., 2025)

Weiterführende Literatur

ADHS

https://adhs-deutschland.de/adhs-schule-studium-und-ausbildung/nachteilsausgleich-ausbildung-und-studium

Legasthenie & Dyskalkulie

https://www.bvl-legasthenie.de/ausbildung-beruf/ausbildung.html

Autismus

https://www.autismusundarbeit.de/

FALLARBEIT IN GRUPPEN

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Finanziert von der
Europäischen Union
NextGenerationEU

B.B.W...
St. Franziskus
Abensberg

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

leando

Gruppenarbeit Phase 1
Stärken und Herausforderungen im Ausbildungsalltag erkennen

Finden Sie sich als Gruppe zusammen und suchen Sie sich einen Fall aus. Versuchen Sie, die Situation zu analysieren und bedenken Sie mögliche Auswirkungen. Nutzen Sie die folgenden Leitfragen:

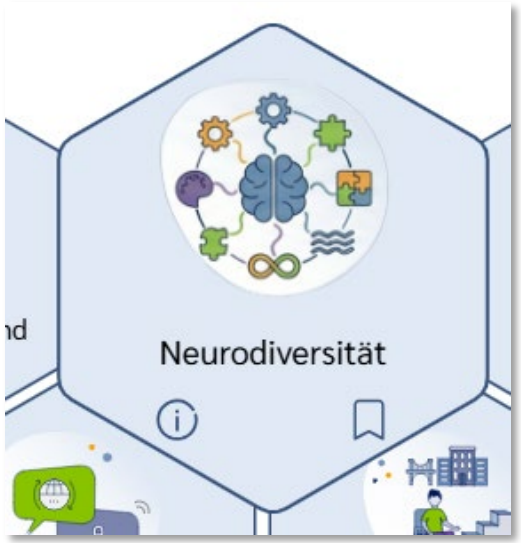
- Was ist die zentrale Herausforderung in dieser Ausbildungssituation?
- Welche Auswirkungen könnte die Situation auf den Ausbildungsprozess haben?
- Welche Unsicherheiten können bei Ausbildenden, Kolleg/-innen oder im Team entstehen?
- Welche Fehlinterpretationen oder Vorannahmen könnten eine Rolle spielen?
- Welche Informationen würden Ihnen für die weitere Einschätzung helfen?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten oder Ansprechpersonen kommen grundsätzlich infrage/sind benötigt?

Gruppenarbeit Phase 2
Kommunikation, Struktur, Unterstützung im Betrieb

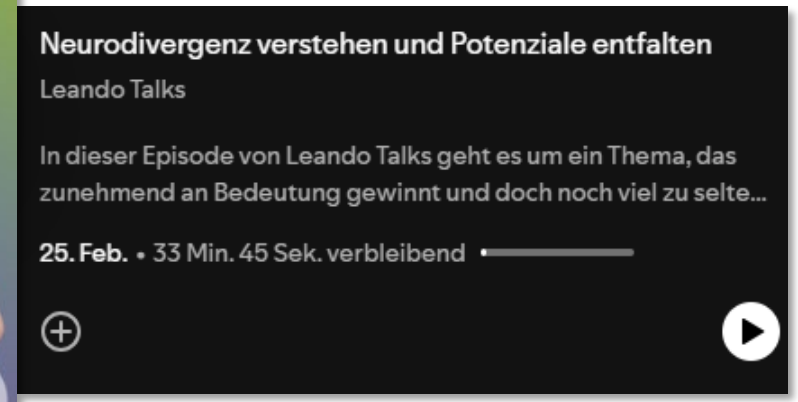
Überlegen Sie, wie die Ausbildungsperson aus dem Fall jetzt vorgehen könnte. Nutzen Sie die folgenden Leitfragen:

- Welche konkreten Maßnahmen würden Sie in Ihrem Fall im Ausbildungsalltag umsetzen?
- Wie können Sie in Ihrem Fall die vorhandenen Stärken der Auszubildenden gezielt nutzen?
- Welche Kommunikationsstrategien wären in Ihrem Fall hilfreich?
- Welche individuellen Strategien der Auszubildenden könnten in Ihrem Fall unterstützt werden?
- Welche Anpassungen im Ausbildungsalltag wären in Ihrem Fall sinnvoll?
- Wer sollte/könnte in Ihrem Fall zusätzlich einbezogen werden (z. B. Team, Ausbildungsleitung, externe Stellen)?

Das Thema Neurodivergenz auf Leando







Lernpfad zum Thema Neurodivergenz: https://leando.de/lernpaket/17549

Podcastfolge zum Thema Neurodivergenz: https://leando.de/artikel/neurodivergenz-verstehen-und-potenziale-entfalten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Finanziert von der
Europäischen Union
NextGenerationEU

B.B.W...
St. Franziskus
Abensberg

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

leando

Literatur

Bölte, S., Carpini, J. A., Black, M. H., Toomingas, A., Jansson, F., Marschik, P. B., ... & Jonsson, M. (2025). Career guidance and employment issues for neurodivergent individuals: a scoping review and stakeholder consultation. *Human Resource Management*, *64*(1), 201-227.

Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., Li, X., Stokes, M. A., & Begeer, S. (2024). Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study. Autism, 28(9), 2322–2333. doi:10.1177/13623613231225798

Dwyer, P. (2022). The neurodiversity approach(es): What are they and what do they mean for researchers? Human Development, 66(2), 73–92. https://doi.org/10.1159/000523723

Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin (DGKJ), Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie (DGKJP) & Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN). (2026). Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter: S3-Leitlinie, Langfassung (Version 2.0; AWMF-Register-Nr. 028-045). Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften. https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/028-045

Kim, Y. S., Leventhal, B. L., Koh, Y. J., Fombonne, E., Laska, E., Lim, E. C., ... & Grinker, R. R. (2011). Prevalence of autism spectrum disorders in a total population sample. American journal of psychiatry, 168(9), 904-912.

O'Nions, E., Petersen, I., Buckman, J. E., Charlton, R., Cooper, C., Corbett, A., ... & Stott, J. (2023). Autism in England: assessing underdiagnosis in a population-based cohort study of prospectively collected primary care data. The Lancet Regional Health–Europe, 29.

Posserud, M. B., Skretting Solberg, B., Engeland, A., Haavik, J., & Klungsøyr, K. (2021). Male to female ratios in autism spectrum disorders by age, intellectual disability and attention-deficit/hyperactivity disorder. Acta Psychiatrica Scandinavica, 144(6), 635-646.

Vargas-Salas, O., Alcazar-Gonzales, J. C., Fernández-Fernández, F. A., Molina-Rodríguez, F. N., Paredes-Velazco, R., & Carcausto-Zea, M. L. (2025). Neurodivergence and the workplace: A systematic review of the literature. Journal of Vocational Rehabilitation, 63(1), 83-94.

Vllasaliu, L. & Freitag, C. M. (2016). Methodenreport: Autismus-Spektrum-Störungen im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter. Teil 1: Diagnostik (Interdisziplinäre S3-Leitlinie der DGKJP und der DGPPN, AWMF-Register-Nr. 028-018). https://www.dgppn.de/_Resources/Persistent/e7b561aeec5be038327d119216f7b7b908188ddf/028-018m_S3_Autismus-Spektrum-Stoerungen_ASS-Diagnostik_2016-05.pdf

Zeidan, J., Fombonne, E., Scorah, J., Ibrahim, A., Durkin, M. S., Saxena, S., ... & Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. Autism research, 15(5), 778-790.

Fall 1: „Fachlich geeignet – aber passt er zu uns?"

„Fachlich überzeugt er mich – aber ich weiß nicht, wie ich den Rest einschätzen soll."

Diesen Gedanken hat Herr Weber, Ausbilder und Mitglied des Auswahlteams, nach dem Bewerbungsgespräch mit Jonas (18). Jonas hat sich im Bewerbungsprozess offen dazu entschieden, seine Autismus-Diagnose anzusprechen.

Jonas Bewerbungsunterlagen hinterlassen einen guten Eindruck. Er hat sich intensiv mit den Inhalten des Berufs beschäftigt und zeigt ein gutes fachliches Verständnis. In praktischen Aufgaben arbeitet er sehr genau, findet nachvollziehbare Lösungen und kann seine Vorgehensweise strukturiert erklären.

Im Gespräch erlebt Herr Weber Jonas jedoch anders, als er es aus bisherigen Auswahlgesprächen kennt. Jonas hält wenig Blickkontakt, wirkt angespannt und braucht häufig etwas länger, um zu antworten. Wenn Fragen zu allgemein formuliert sind, scheint er unsicher, was genau von ihm erwartet wird. Dann fragt er nach: „Was genau meinen Sie mit dieser Situation?" oder „Können Sie die Frage noch etwas genauer erklären?"

Herrn Weber fällt außerdem auf, dass Jonas Schwierigkeiten mit komplexen Fragen hat, die mehrere Aspekte gleichzeitig enthalten. Bei der Frage: „Erzählen Sie uns etwas über Ihre Stärken, Ihre bisherigen Erfahrungen und warum Sie sich für diesen Beruf entschieden haben", beantwortet er häufig nur den letzten Teil der Frage. Im Team wird dies zunächst als fehlende Vorbereitung oder mangelnde Kommunikationsfähigkeit interpretiert.

Als Herr Weber nach Herausforderungen im Arbeitsalltag fragt, ist er selbst unsicher, wie offen er auf die Autismus-Diagnose ansprechen darf. Jonas antwortet ehrlich, dass ihm spontane Telefonate schwerfallen und er ungern telefoniert. Diese Offenheit überrascht Herrn Weber. Gleichzeitig fragt er sich, welche Bedeutung dies für die Ausbildung haben könnte.

Nach dem Gespräch ist das Auswahlteam geteilter Meinung. Einige sehen Jonas' fachliche Stärke, seine Genauigkeit und seine ehrliche Kommunikation als klare Vorteile. Andere sind unsicher, ob er „ins Team passt", ausreichend kommunikativ ist und wie er mit typischen Situationen im Arbeitsalltag umgehen wird.

Herr Weber fragt sich, wie er eine faire Entscheidung treffen kann: Wie kann er Jonas' tatsächliche Eignung für die Ausbildung beurteilen, ohne dass sein Auftreten im Bewerbungsgespräch stärker bewertet wird als seine Fähigkeiten? Und wie kann der Auswahlprozess gestaltet werden, damit Bewerbende ihre Kompetenzen möglichst gut zeigen können?

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
B.B.W... St. Franziskus Abensberg
Finanziert von der Europäischen Union NextGenerationEU
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Fall 2: „Warum fragt sie immer wieder?“

„Ich habe ihr das doch schon erklärt.“

Diesen Gedanken hat Herr Schneider, Ausbilder im zweiten Ausbildungsjahr, in den letzten Wochen immer häufiger. Lena (19) arbeitet sorgfältig und zuverlässig, braucht aber für viele Aufgaben deutlich mehr Rückversicherung als andere Auszubildende. Selbst wenn sie eine Tätigkeit bereits mehrfach erledigt hat, fragt sie nach: „Soll ich das genauso machen wie letztes Mal?“, „Was genau meinen Sie mit *zeitnah*?“, „Ist das Ergebnis so in Ordnung?“

Herr Schneider merkt, wie ihn die vielen Nachfragen zunehmend unterbrechen. Oft hat er das Gefühl, dass Lena selbstständiger arbeiten müsste. Auch im Ausbildungsteam wächst die Ungeduld. Einige Auszubildende verdrehen bereits die Augen, wenn Lena erneut um eine Erklärung bittet, und bezeichnen sie als anstrengend. Bei gemeinsamen Pausen oder lockeren Gesprächen beteiligt sie sich nur selten. Manche Kolleg/-innen haben den Eindruck, sie wolle nichts mit ihnen zu tun haben.

Herr Schneider beobachtet außerdem, dass Lena sich bei kurzfristigen Änderungen von Abläufen oder spontanen Aufgaben sichtlich schwertut. In Besprechungen schreibt sie nahezu jedes Detail mit und wirkt verunsichert, wenn Aussagen ungenau bleiben oder verschiedene Kolleg/-innen unterschiedliche Hinweise geben. Ironische Bemerkungen oder unklare Formulierungen nimmt sie häufig wörtlich und fragt nach, was genau gemeint ist. Rückmeldungen von Kolleg/-innen, dass sie „nicht so genau sein müsse“, scheinen sie eher zu verunsichern als zu beruhigen. Fachlich bewegt sie sich im guten Mittelfeld. Eine Autismus-Diagnose ist bekannt.

Herr Schneider fragt sich, wie er Lenas Verhalten einordnen soll und wie er sie im Ausbildungsalltag so begleiten kann, dass sowohl ihre Stärken als auch die Zusammenarbeit im Team berücksichtigt werden.

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
B.B.W... St. Franziskus Abensberg
Finanziert von der Europäischen Union NextGenerationEU
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Fall 3: „Ich weiß nie, woran ich bei ihm bin."

„Eigentlich kann Tim richtig viel, aber ich weiß nie, ob etwas am Ende auch fertig wird."

Diesen Gedanken hat Frau Wagner, Ausbilderin im zweiten Ausbildungsjahr, immer häufiger. Tim (20) bringt viele Ideen ein, denkt schnell und findet oft kreative Lösungen für Probleme. Gerade bei neuen Aufgaben ist er hoch motiviert, macht zahlreiche Vorschläge und steckt andere mit seiner Begeisterung an.

Im Arbeitsalltag zeigt sich jedoch ein anderes Bild. Tim beginnt häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig, weil ihm unterwegs neue Ideen kommen oder ihm etwas anderes gerade wichtiger erscheint. Er wechselt oft zwischen verschiedenen Tätigkeiten und verliert dabei den Überblick. Manche Aufgaben bleiben unvollständig liegen, obwohl er den ganzen Tag beschäftigt wirkt. Besonders bei Routineaufgaben oder umfangreichen Arbeitsaufträgen fällt es ihm schwer, überhaupt anzufangen. Deadlines gerät er immer wieder aus dem Blick, und manchmal sucht er lange nach Unterlagen, die er kurz zuvor noch in der Hand hatte. An manchen Tagen wirkt er voller Energie und kaum zu bremsen, an anderen scheint es, als könne er sich kaum aufraffen oder als hätte er das Interesse an der Ausbildung verloren.

Im Team sorgt das zunehmend für Frust. Kolleg/-innen übernehmen liegengebliebene Aufgaben oder erinnern Tim wiederholt an Absprachen. Frau Wagner hat den Eindruck, dass Tim sein Potenzial nicht ausschöpft. Eine ADHS-Diagnose ist bekannt.

Frau Wagner fragt sich, wie sie Tims Verhalten einordnen soll und wie sie ihn im Ausbildungsalltag so begleiten kann, dass sowohl seine Stärken als auch die Anforderungen der Ausbildung berücksichtigt werden.

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
B.B.W... St. Franziskus Abensberg
Finanziert von der Europäischen Union NextGenerationEU
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Fall 4: „Ich kann den Lernstand einfach nicht einschätzen."

„Ich weiß ehrlich gesagt nicht, wo dey gerade steht."

Diesen Gedanken hat Frau Neumann, Ausbilderin im ersten Ausbildungsjahr, immer häufiger. Alex (18) arbeitet ruhig, zuverlässig und erledigt übertragene Aufgaben meist fehlerfrei. Dey hat zu Beginn der Ausbildung darum gebeten, mit den Pronomen „dey/dem" angesprochen zu werden. Im Arbeitsalltag funktioniert das inzwischen gut.

Dennoch fällt es Frau Neumann schwer einzuschätzen, wie sich Alex entwickelt. Während andere Auszubildende Fragen stellen, ihre Überlegungen erklären oder um Rückmeldung bitten, arbeitet Alex meist still vor sich hin. Auf Nachfragen antwortet dey oft nur knapp: „Passt schon." oder „Bin fertig." Ob Aufgaben leicht- oder schwergefallen sind oder wo noch Unterstützungsbedarf besteht, bleibt häufig unklar.

Immer wieder beobachtet Frau Neumann außerdem, dass Alex längere Zeit aus dem Fenster schaut oder scheinbar gedankenverloren am Arbeitsplatz sitzt. Gerade wenn im Büro mehrere Gespräche gleichzeitig stattfinden oder es insgesamt lauter wird, scheint Alex den Faden zu verlieren. Danach dauert es oft eine Weile, bis dey die Arbeit wieder aufnimmt. Kolleg/-innen haben deshalb gelegentlich den Eindruck, Alex sei unkonzentriert oder wenig motiviert. Gleichzeitig passieren kaum Fehler, und die erledigten Aufgaben sind häufig von hoher Qualität.

Eine Diagnose ist nicht bekannt.

Frau Neumann fragt sich, wie sie Alex' Lern- und Entwicklungsstand besser einschätzen und den Ausbildungsprozess so gestalten kann, dass Alex sich aktiver einbringen kann.

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
B.B.W... St. Franziskus Abensberg
Finanziert von der Europäischen Union NextGenerationEU
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Fall 5: „Plötzlich geht gar nichts mehr."

„Gestern hat es doch noch funktioniert, warum klappt es heute nicht mehr?"

Diesen Gedanken hat Frau Hoffmann, Ausbilderin im ersten Ausbildungsjahr, in letzter Zeit häufiger. Sophie (16) befindet sich in der Ausbildung und hat eine Autismus-Diagnose. Aufgrund ihres Autismus wurde bei ihr ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 festgestellt. Damit gilt sie rechtlich als schwerbehindert und hat Anspruch auf besondere Berücksichtigung und Unterstützung im Arbeitsleben.

Sophie arbeitet sehr genau und zuverlässig. Wenn Abläufe klar sind und sie weiß, was von ihr erwartet wird, erledigt sie Aufgaben mit hoher Qualität. Sie arbeitet strukturiert, erkennt Fehler schnell und überzeugt durch ihre sorgfältige Arbeitsweise.

Herausfordernd wird es für Sophie vor allem bei kurzfristigen Veränderungen und unübersichtlichen Situationen. Wenn mehrere Dinge gleichzeitig passieren, viele Informationen auf sie einwirken oder sie keine Möglichkeit hat, sich kurz zurückzuziehen, steigt ihre Anspannung deutlich. Besonders laute Geräusche, viele Gespräche und unerwartete Änderungen belasten sie stark.

Vor einigen Wochen kam es zu einer Situation, in der mehrere Belastungen zusammenkamen: Im Arbeitsbereich war es sehr laut, Aufgaben wurden kurzfristig umverteilt und Sophie hatte keine Rückzugsmöglichkeit. Nach einiger Zeit zog sie sich in eine Ecke zurück, saß dort wippend und reagierte kaum noch auf Ansprache. Frau Hoffmann war unsicher, wie sie helfen konnte. Sophie benötigte viel Zeit und Ruhe, um sich wieder zu stabilisieren.

Die Situation war für Sophie so belastend, dass sie auch an den folgenden zwei Tagen nicht in der Lage war, ihre Ausbildung fortzusetzen. Erst danach konnte sie langsam wieder in den Arbeitsalltag zurückkehren.

Im Team sorgen solche Situationen für Unsicherheit. Einige Kolleg/-innen verstehen nicht, warum Sophie in solchen Momenten nicht einfach weitermachen kann. Frau Hoffmann weiß, dass Sophie fachlich gute Leistungen erbringen kann, möchte aber besser verstehen, wie sie in Überforderungssituationen angemessen reagieren und solche Situationen möglichst vermeiden kann.

Frau Hoffmann fragt sich: Wie kann sie Sophie unterstützen, wenn sie blockiert oder überfordert ist? Wie kann sie Kommunikation, Arbeitsorganisation und Rahmenbedingungen so gestalten, dass Sophie ihre Stärken einbringen kann?

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
B.B.W... St. Franziskus Abensberg
Finanziert von der Europäischen Union NextGenerationEU
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

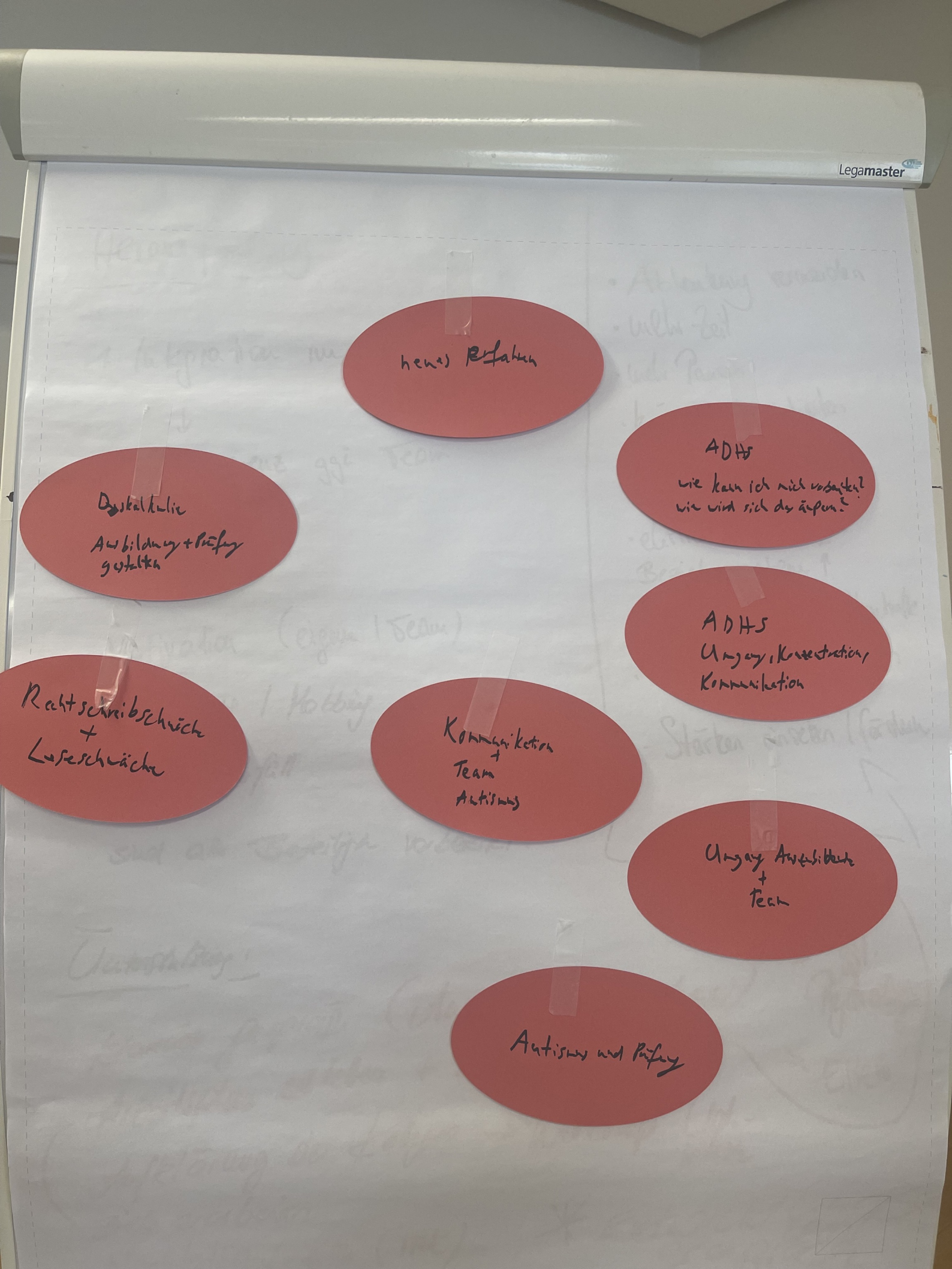
Herausforderung

- Sensibilisierung d. Kollegen
- Was steckt hinter "dey"
- Zugang finden

Fehlinterpretation (Mutmaßung)

Fall 4

OTTO OFFICE


Legamaster
neues Verfahren
ADHS
wie kann ich mich vorbereiten?
wie wird sich das äußern?
Dyskalkulie
Ausbildung + Prüfung
gestalten
ADHS
Umgang, Konzentration,
Kommunikation
Rechtschreibschwäche
+
Lesestörung
Kommunikation
+
Team
Autismus
Umgang Auszubildende
+
Team
Autismus und Prüfung

Sicherheit im Umgang

Wissen darzustellen

Dyskalkulie

Sicherheit im Umgang mit Individualität

Grenzen von Zuständigkeiten

Unterstützungsangebote

Konkrete Maßnahmen

- klare Kommunikation
- ein Hauptansprechpartner (Vertrauen), Geduld, geeignet (fachlich, menschlich)
- feste Strukturen soweit möglich
- individuell auf sie eingehen - Fragen zulassen
  - wiederholen lassen
- Was für ein Lerntyp?
  ↑ verstärkt nutzen
- Austausch mit Netzwerk, Berufsschulen, ...
- Eventuell Hilfe von 3. in Anspruch nehmen
- Rückzugsmöglichkeit geben
- Interesse in die Ausbildung integrieren?

Fall 2

Herausforderung: Womit habe ich es zu tun?

Welche Bedürfnisse hat die Person?

selber leisten

↓

Integration in die Ausbildung?

jemanden 3.

Auswirkungen auf die Ausbildung

- Überforderung
- Abbruch d. Ausbildung
- Verlängerung von Beginn an vereinbaren
- mehr Zeit, mehr Arbeit, ...

Wichtig: die Information ins Team?

Fall 2

OTTO OFFICE



Herausforderung:

1. Integration im Team
   ↓
   Transparenz ggü Team

Auswirkung:

- Motivation (eigene / Team)
- Ausgrenzung / Mobbing
- Leistungsabfall
- sind alle Beteiligte vorbereitet?

- Ablenkung vermeiden
- mehr Zeit
- mehr Pausen
- kürzere Meeinheiten
- Inputs geben
- elterliches Interesse ⇔ Beziehungsebene ↑
- Grenzen setzen / Selbstkontrolle
- Regeltermine + - Aufgaben
- Stärken einsetzen / fördern

Unterstützung:

klärende Gespräche (Ausbilder ↔ Azubi)
Arbeitsplan erstellen + konsequent
(Aufklärung der Kollegen → Workshop Unterschiede
Ziele erarbeiten
Nachteilsausgleich (IHK)
Teammeetings | 4-Augen-Gespräche | Fördergespräche
Austausch Schule - Betrieb

* ggf. Psychologe
* Eltern

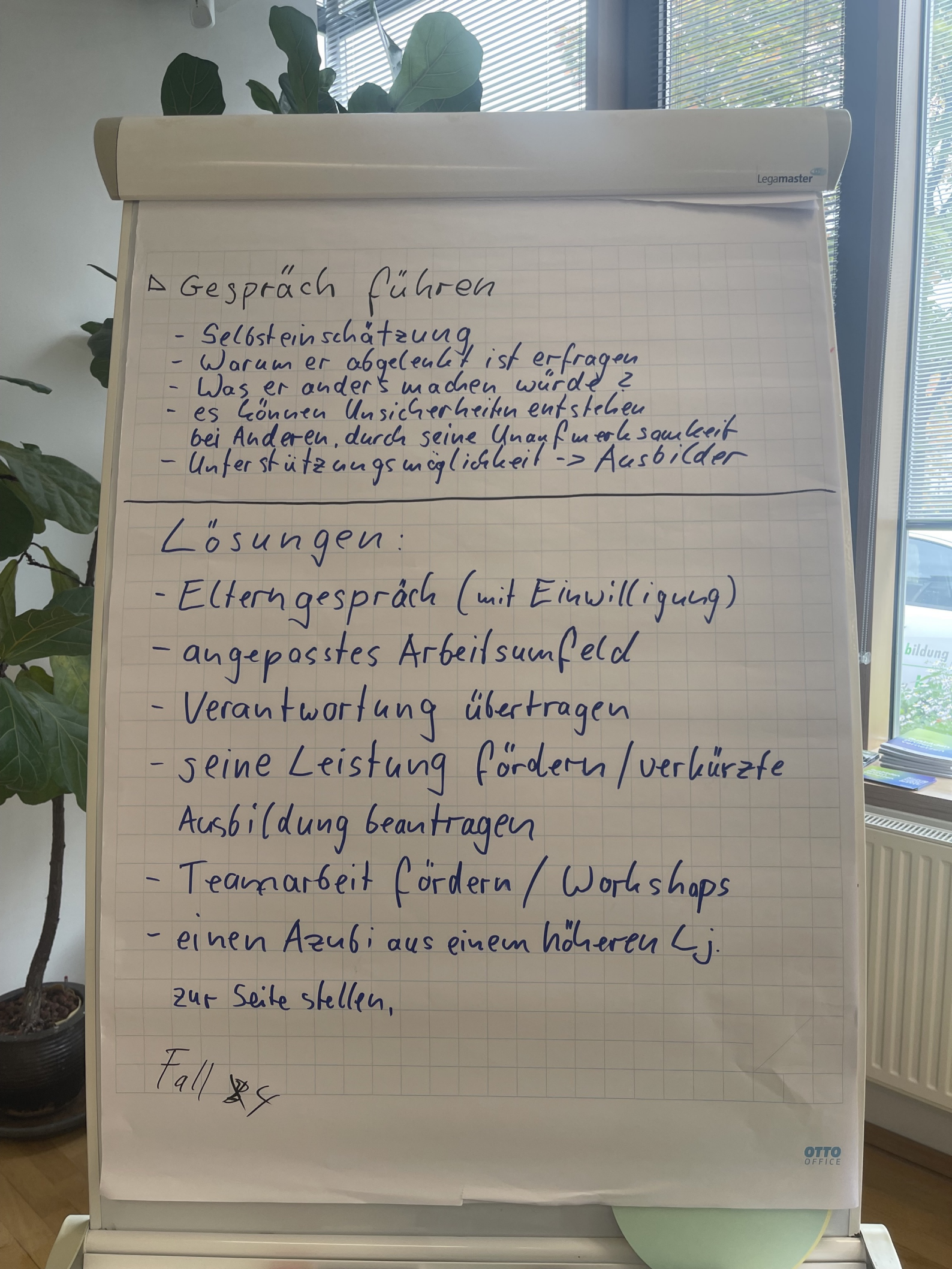
* Entwicklungs-Gespräch

Fall 3

1. Beobachten
   Situationsbeispiele
2. Gespräch
   offene Fragen, Neutralität
   Ich-Perspektive benutzen
3. Arbeitsumgebung evtl. anpassen
   Kommunikationsweg anpassen
4. Gespräch mit Ausbilder/
   Auszubildende

   Akzeptanz

Fall 4


Legamaster
Gespräch führen
- Selbsteinschätzung
- Warum er abgelenkt ist erfragen
- Was er anders machen würde ?
- es können Unsicherheiten entstehen bei Anderen, durch seine Unaufmerksamkeit
- Unterstützungsmöglichkeit -> Ausbilder
Lösungen:
- Elterngespräch (mit Einwilligung)
- angepasstes Arbeitsumfeld
- Verantwortung übertragen
- seine Leistung fördern / verkürzte Ausbildung beantragen
- Teamarbeit fördern / Workshops
- einen Azubi aus einem höheren Lj. zur Seite stellen,
Fall
OTTO OFFICE