

# TEACCH, UK und die Anthroposophie

Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit einer Autismus Spektrum  
Störung am Beispiel der sozialtherapeutischen Einrichtung  
Werkstätten Gottessegen in Dortmund

Bachelorarbeit

Alina Kahl

---

# TEACCH, UK und die Anthroposophie

Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit einer Autismus Spektrum  
Störung am Beispiel der sozialtherapeutischen Einrichtung  
Werkstätten Gottessegen in Dortmund

## Bachelorarbeit

---

Name:	Alina Kahl	Dozent:	Jan Offereins
Matrikelnummer:	243361	Auftraggeber:	Sozialer Dienst
Fachhochschule:	Stenden Hogeschool, te Leeuwarden	Einrichtung:	Christopherus Haus Werkstätten Gottessegen gemeinnützige GmbH
Studiengang:	Sociaal Pedagogische Hulpverlening	Beurteilt durch:	Lisbeth Bosgraaf
Modul:	4.3	Abgabetermin:	24. Juni 2016
Studienjahr:	2015/2016	Abgabe:	Erste Chance

## VORWORT

Der eine: sehr gut in Mathematik, die Regelschule besucht, jedoch nicht in der Lage selbstständig mit dem Bus zu fahren.

Der andere: kann einen Computer bedienen und schreiben, reagiert jedoch mit Aggressionen auf Unruhe und viele Menschen in einem Raum.

Ein dritter: kann sich klar äußern, erledigt seine Aufgaben auf der Arbeit jeden Tag verlässlich, spricht dabei jedoch mit niemandem.

Ein vierter: nicht in der Lage zu sprechen oder selbstständig auf die Toilette zu gehen, schreibt allerdings ellenlange Texte auf einem Computer.

All diese Menschen haben die Diagnose Autismus Spektrum Störung - und alle sind sie sehr unterschiedlich! Nun steht die Frage im Raum, wie sie am besten begleitet und unterstützt werden können: Welcher Ansatz kann dafür verwendet werden?

Während meines Abschlussjahres des Studiums ‚Social Pedagogische Hulpverlening‘ an der Stenden Hogeschool in Leeuwarden, Niederlande, welches mit einem Studium der ‚Sozialen Arbeit‘ in Deutschland zu vergleichen ist, habe ich mein Jahrespraktikum in der anthroposophischen Einrichtung Werkstätten Gottesseggen in Dortmund absolviert. In dieser Einrichtung wird Wertschätzung, Respekt und Anerkennung groß geschrieben. Menschen mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf ergänzen sich gegenseitig bei ihrer Arbeit im Werkstattalltag. Jeder Mitarbeiter ist darauf bedacht, die Menschen, die dort beschäftigt sind, in ihrer Entwicklung zu unterstützen. In Zuge meines Praktikums habe ich eine Untersuchung in Anlehnung an die Einrichtung durchgeführt. Diese geht auf die oben genannte Fragestellung, die Anthroposophie und die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation ein. Sie soll einen Überblick der Möglichkeiten dieser Ansätze verschaffen und als Orientierungshilfe für die Gruppenleiter der Werkstätten Gottesseggen dienen.

Bei der Planung und Durchführung dieser Untersuchung habe ich viel Zuspruch von meinen Anleiterinnen Katja Reich und Andrea Sczesny erfahren, die mit viel Geduld meine Arbeit Korrektur gelesen und mich in meinen Denkprozessen unterstützt haben. Auch habe ich viel Unterstützung von allen Gruppenleitern der Werkstätten Gottesseggen bekommen. Sie haben meine Fragebögen ausgefüllt und standen mir für zahlreiche Interviews zur Verfügung. Dafür bedanke ich mich herzlich. Mein Dank gilt auch den vielen Gruppenleitern und Sozialdienstmitarbeitern der übrigen Werkstätten, der Mitarbeiterin des Autismus Therapie Zentrums in Dortmund und Hagen und dem Allgemeinmediziner H.-J. B. , die mir ebenfalls mit viel Zeit für diverse Interviews zur Verfügung standen.

Dortmund, 24.06.2016

Alina Kahl

## ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Untersuchung fand im Rahmen eines Praktikums in der anthroposophischen Einrichtung Werkstätten Gottessegen für Menschen mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf in Dortmund statt. Sie thematisiert die bedürfnisgerechte Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung und wie man dieser mithilfe der Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation, unter Berücksichtigung der Anthroposophie, gerecht werden kann.

Nachdem in der Einleitung die Situation in den Werkstätten Gottessegen kurz beschrieben wurde, wurden in der Voruntersuchung Informationen zu den Themen ‚Autismus Spektrum Störung‘, ‚Sozialtherapeutische Einrichtung und Anthroposophie‘ und ‚TEACCH und Unterstützte Kommunikation‘ zusammengefasst. Anhand dieser Informationen wurde die folgende zentrale Fragestellung formuliert:

*„Wie kann der Arbeitsplatz für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung in der anthroposophischen Einrichtung Werkstätten Gottessegen durch die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation gestaltet werden, um sowohl den Bedürfnissen des Beschäftigten als auch der Philosophie der Einrichtung gerecht zu werden?“*

Um die zentrale Fragestellung beantworten zu können, wurden Daten zu den Themen ‚Bedürfnisse von betroffenen Beschäftigten‘, ‚Möglichkeiten der Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation‘, ‚Möglichkeiten der Anthroposophie‘ und ‚Vorgehensweise anderer anthroposophischer und nicht anthroposophischer Werkstätten‘ erhoben. Dazu wurden zum einen Sekundärliteratur und interne Dokumente herangezogen, zum anderen ein Fragebogen erstellt, der zum Ziel hatte, die derzeitige Situation in den Werkstätten Gottessegen zu verdeutlichen. Außerdem wurden zwölf Interviews geführt. Diese wurden sowohl mit Mitarbeitern der Werkstätten Gottessegen, als auch mit Mitarbeitern anderer Werkstätten, einer Mitarbeiterin des Autismus Therapie Zentrums in Dortmund und einem Allgemeinmediziner und Anthroposophen geführt. Die quantitativen Daten, erfasst mithilfe des Fragebogens, wurden statistisch ausgewertet und in Diagrammen zusammengefasst. Die Daten des Literaturstudiums und der Interviews wurden anhand einer Methode nach Verhoeven (2011) inhaltlich analysiert und strukturiert wiedergegeben.

Die Analyse ergab, dass die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation mit der Anthroposophie kombiniert werden können, da alle drei Ansätze von der Individualität und der Entwicklungsfähigkeit eines jeden Menschen ausgehen. Dafür muss individuell ermittelt werden, was derjenige benötigt und welche Bedürfnisse er hat. Für die Arbeitsplatzgestaltung in den Werkstätten Gottessegen, können die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation durchaus genutzt werden. Allerdings kann keine einheitliche Vorgehensweise festgelegt werden, da für jeden Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung der individuelle Unterstützungsbedarf erfasst werden muss und sich anhand dessen auch die Vorgehensweisen unterscheiden. Der TEACCH-Ansatz geht durch räumliche, zeitliche und Aufgaben-Strukturierung auf das Sicherheitsbedürfnis der Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ein. Der Ansatz der Unterstützten Kommunikation wiederum geht auf das Bedürfnis nach sozialer Interaktion ein. Anhand dieses Ansatzes können individuell passende alternative Kommunikationsformen für Beschäftigte mit einer Autismus Spektrum Störung gefunden werden. Daher wird die Einführung dieser beiden Ansätze in Arbeitsgruppen, in denen Beschäftigte davon profitieren können, empfohlen.

## SUMMARY

The Thesis at hand was conducted during an internship at the anthroposophical-orientated sheltered workshop Werkstätten Gottessegen in Dortmund. It deals with the needs-driven workplace design for people with disorders on the autism spectrum. The thesis focuses on how the TEACCH Approach, as well as the Augmentative and Alternative Communication, might improve the working conditions for persons affected. Here especially the compatibility with the anthroposophic philosophy was taken into consideration.

After giving a short introduction into the situation at the Werkstätten Gottessegen, some information on 'disorders on the autism spectrum', 'social-therapeutic facilities and anthroposophy' and 'TEACCH Approach and Augmentative and Alternative Communication' were summed up. Based on this theoretical background the main research question arose:

*„How can the TEACCH Approach and the Augmentative and Alternative Communication help to improve the working conditions at Werkstätten Gottessegen to meet the needs of the persons affected as well as the facilities anthroposophic philosophy?“*

To answer the main research question data on the 'needs of persons affected', 'limitations and possibilities of the TEACCH Approach and Augmentative and Alternative Communication' and the 'strategy of other anthroposophic and non-anthroposophic facilities' was collected. Therefore, secondary literature and internal documents of the Werkstätten Gottessegen were evaluated, and a specific questionnaire was designed to survey the actual situation at the sheltered workshop. Further twelve interviews were conducted with employees of the Werkstätten Gottessegen, employees of other sheltered workshops, members of the Autismus Therapie Zentrum in Dortmund as well as with an anthroposophical-minded general practitioner.

The quantitative questionnaire data was statistically evaluated and summarized in diagrams. The data collected during the literature research and the interviews were structured and analyzed by a method presented by Verhoeven (2011).

The analysis showed that the TEACCH Approach, as well as the Augmentative and Alternative Communication, are highly compatible with the anthroposophic philosophy since all approaches are based on the idea that everyone is individual and has a certain developmental capacity. To apply the approaches above it is necessary to identify the needs of an affected person in the first place. This means that there is no homogenous way to apply the TEACCH Approach and the Augmentative and Alternative Communication at the Werkstätten Gottessegen as the need for support varies between the persons affected by a disorder from the autism spectrum.

The TEACCH Approach uses space, time and task structuring methods to meet the individual's need for consistency and security. The Augmentative and Alternative Communication aims at the need for social interaction. The Augmentative and Alternative Communication encompasses several alternative communication methods to supplement or replace verbal communication. Thus, the implementation of the TEACCH Approach and the Augmentative and Alternative Communication is recommended. However, the individual needs of the persons affected are crucial for the way of implementation.

## KERNBEGRIFFE

Autismus Spektrum Störung, Bedürfnisse, Anthroposophie, TEACCH, Unterstützte Kommunikation, Begleitung Erwachsener mit Unterstützungsbedarf, geistige Beeinträchtigung, Arbeitsplatzgestaltung, Werkstatt

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AB	Arbeitsbereich
ASS	Autismus Spektrum Störung
AS	Autismus Spektrum
ATZ	Autismus Therapiezentrum Dortmund und Hagen
Aufl.	Auflage
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BBB	Berufsbildungsbereich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa, ungefähr
d.h.	das heißt
DSM-IV	4. Version des Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder
DSM-V	5. Version des Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder
et al.	et alii, und andere
etc.	et cetera
FAB	Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung
GK	Gestützte Kommunikation
ICD-10	10. Version des International Classification of Diseases
PDD-NOS	Pervasive Developmental Disorder - Not Otherwise Specified
PECS	Picture Exchange Communication System
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SPH	Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Studiengang in den Niederlanden
TEACCH	Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children
UK	Unterstützte Kommunikation
vgl.	vergleiche
WGS	Werkstätten Gottessegen
WÜT	Werkstatt über den Teichen

**INHALTSVERZEICHNIS**

Vorwort.....	I
Zusammenfassung.....	II
Summary .....	III
Kernbegriffe.....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
1. Kapitel: Einleitung.....	1
1.1 Kontext .....	1
1.2 Situationsanalyse und Problemanalyse.....	3
1.3 Literaturrecherche .....	4
1.3.1 Autismus Spektrum Störung.....	4
1.3.2 Sozialtherapeutische Einrichtung und Anthroposophie.....	5
1.3.3 TEACCH und UK.....	6
1.4 Zielsetzung .....	7
1.5 Zentrale Fragestellung.....	7
1.5.1 Teilfragen .....	7
1.6 Ausblick.....	8
2. Kapitel: Methode.....	9
2.1 Definition und Operationalisierung.....	9
2.2 Typisierung der Untersuchung.....	10
2.3 Untersuchungseinheiten.....	10
2.4 Untersuchungsinstrumente .....	11
2.5 Verfahren zur Datenerfassung.....	12
2.6 Analyseplan.....	13
3. Kapitel: Ergebnisse.....	14
3.1 Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten.....	14
3.2 Möglichkeiten des TEACCH-Ansatzes und der Methode UK.....	16
3.3 Möglichkeiten des Anthroposophischen Ansatzes.....	19
3.4 Arbeitsweise anderer Werkstätten .....	21
4. Kapitel: Schlussfolgerung, Diskussion und Empfehlungen.....	23
4.1 Schlussfolgerung.....	23
4.2 Diskussion.....	24
4.3 Empfehlungen .....	24
Literaturverzeichnis.....	26
Anhang .....	29

## 1. KAPITEL: EINLEITUNG

Die Frage, wie Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung (ASS) (→ 1.3.1) nach aktuellem Erkenntnisstand am besten im Alltag begleitet und unterstützt werden können, ist ein viel diskutiertes Thema. Da die Ursache einer ASS noch immer nicht eindeutig identifiziert ist und die Frage im Raum steht, ob es überhaupt eine konkrete Antwort gibt, richten sich die Forscher auf die kognitiven Eigenschaften und Verhaltensmuster von Menschen mit einer ASS, um differenzierte Diagnoseverfahren und Methoden zur Begleitung zu erstellen (Kamp-Becker & Bölte, 2011). Zu diesen Methoden gehören unter anderem der TEACCH-Ansatz (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHildren) und die Unterstützte Kommunikation (UK) (→ 1.3.3), die inzwischen von vielen Einrichtungen für die Begleitung von Menschen mit einer ASS verwendet werden (Weber-Schuhmacher, 2007).

Die vorliegende Arbeit ist der Bericht einer Untersuchung, die im Rahmen des Studiums ‚Sozial Pedagogische Hulpverlening‘ (SPH) an der Stenden Hogeschool in Leeuwarden, Niederlande, stattfand. Das Studium SPH ist mit einem Studium der ‚Sozialen Arbeit‘ in Deutschland zu vergleichen. Im Abschlussjahr absolvieren die Studenten ein zehnmonatiges Praktikum und führen eine Untersuchung durch, die sich auf einen aktuellen und relevanten Sachverhalt in der Praktikumeinrichtung bezieht.

In dieser Untersuchung geht es darum, herauszufinden, auf welche Art und Weise Menschen mit einer ASS in der anthroposophischen Einrichtung Werkstätten Gottessegen (WGS) in Dortmund mithilfe von TEACCH und UK, unter Berücksichtigung des anthroposophischen Ansatzes (→ 1.3.2), begleitet werden können.

Im nachfolgenden Teil wird sowohl die Einrichtung als auch der untersuchte Sachverhalt näher beschrieben. Danach werden die Ergebnisse der vorangegangenen Literaturrecherche zusammengefasst und das Ziel dieser Bachelorarbeit erläutert. Abschließend werden die zentrale Fragestellung und die Teilfragen genannt. Der Einfachheit halber wird in der gesamten Arbeit lediglich die maskuline Form genannt, gemeint ist jedoch ebenfalls die feminine.

### 1.1 KONTEXT

Die Werkstätten Gottessegen sind laut SGB IX § 142 (Sozialgesetzbuch) eine anerkannte sozialtherapeutische Einrichtung (→ 1.3.2), die Arbeits- und Berufsförderung für Menschen mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf bietet. Die WGS gehören zum Christopherus-Haus e.V. (Werkstätten Gottessegen, 2014a).

In den WGS gehen Menschen mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf und verschiedenen Stärken und Schwächen (im Folgenden Beschäftigte genannt) in einigen produktiven, dienstleistenden und kreativen Arbeitsgruppen ihrer täglichen Arbeit nach. Arbeitsgruppen sind z.B. die Bäckerei, die Holzwerkstatt, die Wäscherei, die Haustechnik, die Grünpflege, die Filzwerkstatt und die Pappmaschee. Die verschiedenen Arbeitsgruppen sind aufgeteilt auf die Hauptstelle, eine Zweigstelle und die Mosterei in Dortmund sowie eine Zweigstelle in Bochum. Insgesamt arbeiten in den WGS ca. 580 Beschäftigte (Werkstätten Gottessegen, 2014a).

In jeder Arbeitsgruppe arbeiten Beschäftigte mit unterschiedlich schwerwiegenden Beeinträchtigungen zusammen, sodass sie sich mit ihren individuellen Fähigkeiten gegenseitig im Arbeitsprozess unterstützen können. Sie werden durch Gruppenleiter bei ihren täglichen Arbeiten begleitet, die entweder eine fachspezifische Berufsausbildung, wie z.B. zum Bäcker oder Koch, oder eine Berufsausbildung im sozialen Bereich, wie z.B. zum Heilerziehungspfleger, abgeschlossen haben (Werkstätten Gottessegen, 2014b). Angestrebt wird außerdem, dass jeder Gruppenleiter mit einer fachspezifischen

Berufsausbildung zusätzlich eine staatlich- oder anthroposophisch-orientierte Ausbildung zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB) abschließt (persönliche Gespräche, 2016).

Beschäftigte, die die Schule abgeschlossen haben und in den WGS anfangen, werden im Berufsbildungsbereich (BBB) auf den Arbeitsbereich (AB) vorbereitet. Die Vorbereitung umfasst das Kennenlernen der Werkstätten, allgemeine theoretische Lerninhalte, wie z.B. Arbeitssicherheit, Arbeitsrecht und Brandschutz, aber auch das Üben und Ausbauen von Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, sowie Kurz- und Langzeitpraktika in einigen Arbeitsgruppen. Nach Beendigung der Berufsbildung kann der Beschäftigte sich entscheiden, in welcher Arbeitsgruppe er gerne arbeiten möchte (Werkstätten Gottessegen, 2014c).

Die Beschäftigten haben während der Arbeitszeit die Möglichkeit, an begleitenden Angeboten teilzunehmen. Hierzu gehören z.B. die Kunsttherapie, die Krankengymnastik, Computerkurse, die Musiktherapie und Laiengottesdienste (Handlungen). Außerdem finden themenspezifische Gesprächsrunden, wie die Zukunftsrunde, die Männergruppe und die Frauengruppe statt (Werkstätten Gottessegen, 2014d).

Die WGS haben es sich zur Aufgabe gemacht, jedem Beschäftigten einen, seinen individuellen Bedürfnissen angepassten, Arbeitsplatz zu bieten (Werkstätten Gottessegen, 2014b). M. F., ehemaliger Sozialarbeiter und den WGS noch immer eng verbunden, beschrieb den Auftrag der WGS wie folgt: *„Es ist wichtig, dass die Werkstatt immer in Entwicklung bleibt, da wir die Menschen, die hier arbeiten, nicht ändern können. Was wir jedoch tun können, ist, die Werkstatt stetig an die Bedürfnisse dieser Menschen anzupassen, und uns, als Mitarbeiter, stets weiter zu entwickeln“* (persönliches Gespräch vom 21.01.2016).

Es gilt also herauszufinden, welche Bedürfnisse jeder einzelne Beschäftigte hat und wie diese erfüllt werden können, damit er seine Arbeit so selbstständig wie möglich erledigen kann. Abraham Maslow (1908-1970), der der humanistischen Psychologie angehörte, hat die Bedürfnisse eines Menschen hierarchisch geordnet (Rigter, 2010). In der humanistischen Psychologie wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch im Kern gut, schöpferisch und sozial ist; dass jeder Mensch wachsen möchte, um sich selbst zu verwirklichen; dass jeder Mensch zu bewussten und zielgerichteten Handlungen fähig ist; und dass jeder Mensch ganzheitlich betrachtet werden muss, d.h. dass Körper, Seele und Geist nicht losgelöst voneinander gesehen werden dürfen (Bottenberg, 2000). Auch der anthroposophische Ansatz (→ 1.3.2) geht von einem ganzheitlichen Menschenbild und einem auf Entwicklung gerichteten Individuum aus (Kaschubowski, 1998).

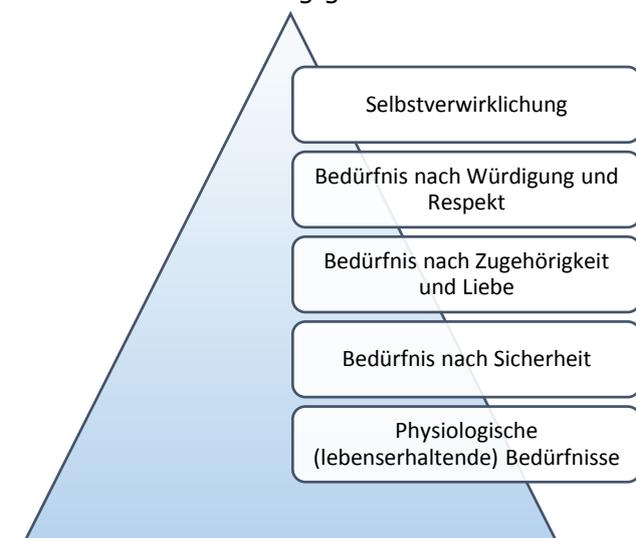


ABBILDUNG 1: BEDÜRFNISPYRAMIDE NACH MASLOW IN ANLEHNUNG AN RIGTER (2010)

Wie in Abbildung 1 zu sehen ist, stehen auf der untersten Stufe der Pyramide die lebenserhaltenden Bedürfnisse, wie das Bedürfnis nach Essen, Trinken und physischer Wärme. Auf der zweiten Stufe steht das Bedürfnis nach Sicherheit. Dazu gehören z.B. Ruhe, Ordnung und Gesundheit (Rigter, 2010). Menschen mit einer ASS fühlen sich im Allgemeinen sicherer, wenn Situationen vorhersehbar und gut strukturiert sind, damit sie sich orientieren können. TEACCH ist ein Ansatz der darauf gerichtet ist, die

Umgebung so zu strukturieren, dass sich ein Mensch mit einer ASS so selbstständig, wie möglich, orientieren kann (→ 1.3.3). Sicherheit bedeutet auch, dass der Betroffene keinem dauerhaften Stress ausgesetzt ist (Girsberger, 2015). Das Bedürfnis nach Liebe und Zugehörigkeit bildet die dritte Stufe (Rigter, 2010). Um Liebe und Zugehörigkeit erfahren zu können, muss ein Mensch in Interaktion mit anderen Menschen treten und kommunizieren. Probleme in der sozialen Interaktion und Kommunikation sind nach dem DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder) und dem ICD-10 (International Classification of Diseases) Kriterien für eine Diagnose des Autismus Spektrums (AS) (→ 1.3.1). Um dieses Bedürfnis erfüllen zu können, benötigen Menschen mit einer ASS die Unterstützung und das Verständnis durch ihr soziales Umfeld (Theunissen, 2014). Die UK (→ 1.3.3) ist darauf gerichtet, den Betroffenen, die nicht oder nur eingeschränkt lautsprachlich kommunizieren, Möglichkeiten zur Kommunikation anzubieten und die soziale Interaktion somit zu erleichtern (Wilken et al., 2006). Würdigung und Respekt stehen auf Stufe vier (Rigter, 2010). Damit ist sowohl die Würdigung und Anerkennung des eigenen Könnens sowie der eigenen Fehler gemeint, als auch das Bedürfnis nach Respekt von Menschen aus dem sozialen Umfeld und nach Selbstrespekt (Boeree, 2006). Die letzte Stufe ist das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung. Dies beinhaltet die volle Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und ist nach Maslow das Ziel eines jeden Menschen. Eine höhere Stufe kann nur erreicht werden, wenn die Erfüllung der vorrangegangenen Bedürfnisse gewährleistet ist (Rigter, 2010).

## 1.2 SITUATIONSANALYSE UND PROBLEMANALYSE

In den WGS sind unter anderem Menschen mit einer ASS beschäftigt. Der Umgang mit betroffenen Beschäftigten wird von einigen Gruppenleitern als herausfordernd empfunden. Aus diesem Grund wird derzeit nach einem Weg gesucht, die professionelle Begleitung und Arbeitsplatzgestaltung dieser Beschäftigten weiter zu optimieren. Einige der Beschäftigten mit einer ASS zeigen auffälliges Verhalten und können sich nur mit viel Unterstützung in den Arbeitsprozess und den Werkstattalltag eingliedern. Manche von ihnen werden von Mitarbeitern des Autismus Therapie Zentrums in Dortmund und Hagen (ATZ) in zusätzlichen Therapieeinheiten begleitet. Die Mitarbeiter des ATZ schulen ebenfalls die Gruppenleiter, sodass sie mehr Professionalität im Alltag zeigen und individuelle Unterstützung bieten können (persönliche Gespräche, 2016).

Ca. 85% aller Menschen mit einer ASS benötigen im alltäglichen Leben, so auch in der Arbeitswelt, dauerhafte Unterstützung (Noterdaeme, 2011). Es werden tendenziell immer mehr ASS-Diagnosen gestellt (Girsberger, 2015) und ca. 70% der Betroffenen weisen zusätzlich eine geistige Beeinträchtigung auf (Kamp-Becker & Bölte, 2014). Daher wird die Frage nach der Arbeitsplatzgestaltung in den WGS und der Art der Begleitung voraussichtlich auch in Zukunft relevant bleiben.

Weber-Schuhmacher (2007) beschrieb in ihrer Diplomarbeit über die Arbeitsteilhabe von Menschen mit einer ASS, dass vor allem eine reizarme Umgebung, Kontinuität und ein gleichbleibender Arbeitsplatz wichtig sind, die in einer Werkstatt arbeiten. TEACCH ist ein Ansatz, der ebendies bietet. 69% der von Weber-Schuhmacher untersuchten 181 Werkstätten für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf nutzen den TEACCH-Ansatz bei der Begleitung von Menschen mit einer ASS. Darüber hinaus wenden 37% UK und 19% Gestützte Kommunikation (GK) an, die ein Element der UK darstellt.

In einigen Arbeitsgruppen der WGS sind für manche betroffene Beschäftigte bereits Elemente des TEACCH-Ansatzes umgesetzt. Es handelt sich hierbei vor allem um Gruppen, die mit dem ATZ zusammenarbeiten. Dies ist jedoch nicht in allen Arbeitsgruppen, in denen betroffene Beschäftigte arbeiten, der Fall. Auch wird in den WGS neuerdings UK für manche Beschäftigte mit verschiedenen Beeinträchtigungen angeboten, die nicht oder nur mühsam lautsprachlich kommunizieren (persönliche Gespräche, 2016).

### 1.3 LITERATURERECHERCHE

Im nachfolgenden Teil wird Literatur zu den Themen ‚Autismus Spektrum Störung‘, ‚Sozialtherapeutische Einrichtung und Anthroposophie‘ und ‚TEACCH und UK‘ zusammengefasst.

#### 1.3.1 AUTISMUS SPEKTRUM STÖRUNG

Das Bild eines Menschen mit einer ASS hat sich seit den Erstbeschreibungen von Leo Kanner 1943 und Hans Asperger 1944 stark gewandelt. Obwohl Asperger und Kanner beinahe gleichzeitig ihre Beobachtungen machten und dokumentierten, wurden die Ausführungen von Asperger erst in den 80er Jahren bekannt. Menschen mit dem „Kanner-Syndrom“ (gleichzustellen mit dem frühkindlichen Autismus) wurden zunächst als minderbegabt und entwicklungsunfähig beschrieben. Somit bedurften sie auch keiner Förderung. Die Annahme der Entwicklungsunfähigkeit wurde später widerlegt. Die von Hans Asperger beschriebenen „Autistischen Psychopathen“ (gleichzustellen mit dem Asperger-Syndrom) weisen eine Normal- oder Hochbegabung auf. Eine weitere ASS ist laut ICD-10 und analog dazu dem DSM-IV der atypische Autismus (ICD-10), bzw. die nicht weiter spezifizierte tiefgreifende Entwicklungsstörung (PDD-NOS) (DSM-IV), des Weiteren atypischer Autismus genannt (Kamp-Becker & Bölte, 2011).

Betroffene des frühkindlichen Autismus zeigen „*qualitative Beeinträchtigungen [in der] sozialen wechselseitigen Interaktion*“ (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.17). Sie verwenden meist wenig verbale oder non-verbale Kommunikation, um mit ihrer Umgebung in Kontakt zu treten. Auch haben sie Schwierigkeiten, die Gefühle anderer zu erkennen und eigene Gefühle zu deuten und zu äußern. Betroffenen Kindern fällt es schwer, Beziehungen zu Gleichaltrigen aufzubauen, da diese für sie oft unberechenbar sind, sie orientieren sich daher meist an Erwachsenen (Kamp-Becker & Bölte, 2014). Ein weiteres Kriterium des frühkindlichen Autismus ist die „*qualitative Beeinträchtigung der Kommunikation*“ (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.17). Wenn Menschen mit frühkindlichem Autismus anfangen zu sprechen (50 % tun dies nie), ist dies im Vergleich zu Gleichaltrigen meist spät der Fall. Die Sprache der Betroffenen ist oftmals monoton und abgehackt (Kamp-Becker & Bölte, 2014). Darüber hinaus zeigen sie „*eingeschränkte Interessen und stereotype Verhaltensweisen [und] unspezifische Probleme, wie Befürchtungen Phobien, Schlaf- und Essstörungen, Wutausbrüche, Aggressionen [und] Selbstverletzungen*“ (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.17). Veränderungen im Alltag und in der Umgebung führen zu Unsicherheit und Angst und werden daher weitestgehend gemieden. Oft sind die Sinnesorgane der Betroffenen sehr sensibel, was Irritationen z.B. bei Berührung oder Lärm hervorrufen kann (Kamp-Becker & Bölte, 2014). Die unspezifischen Probleme werden lediglich im ICD-10 berücksichtigt. Außerdem muss sich der frühkindliche Autismus vor dem dritten Lebensjahr manifestieren (Kamp-Becker & Bölte, 2011).

Der atypische Autismus äußert sich erst nach dem dritten Lebensjahr. Es handelt sich um eine ASS, die nur teilweise oder in unterschiedlich starker Ausprägung die Kriterien des frühkindlichen Autismus erfüllt. Es kommt vor, dass der Betroffene z.B. Auffälligkeiten in der sozialen Interaktion und der Kommunikation aufweist, jedoch keine stereotypen Verhaltensweisen zeigt (Noterdaeme, 2011).

Betroffene des Asperger-Syndroms haben im Gegensatz zu Betroffenen des frühkindlichen Autismus keine „*Sprachentwicklungsverzögerung oder [...] Verzögerung der kognitiven Entwicklung. Die Diagnose erfordert, dass einzelne Worte im [zweiten] Lebensjahr oder früher benutzt werden*“ (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.19). Sie weisen ein gut ausgebildetes, jedoch meist pedantisches und repetitives, Sprachvermögen auf, wobei die non-verbale Kommunikation kaum ausgeprägt ist (Attwood, 2010). Auch Betroffene des Asperger-Syndroms haben „*qualitative Beeinträchtigungen der*

*gegenseitigen sozialen Interaktion*" (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.19). Es ist ihnen meist nicht oder kaum möglich, sich in andere hineinzusetzen und im Kindesalter Freundschaften mit Gleichaltrigen zu schließen (Attwood, 2010). Außerdem gehen sie oft intensiv ungewöhnlichen Interessen nach und zeigen stereotype Verhaltensmuster (Kamp-Becker & Bölte, 2011). Betroffene unterhalten sich meist ausgiebig über ihre Spezialthemen, zeigen jedoch wenig Interesse an anderen Gesprächsinhalten. Routine und feste Abläufe geben ihnen Sicherheit (Attwood, 2010). Um die Diagnose Asperger-Syndrom stellen zu können, muss ausgeschlossen werden, dass *„die Störung [...] einer anderen tiefgreifenden Entwicklungsstörung zuzuordnen"* (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.19) ist. Im DSM-IV ist noch ein weiteres Kriterium verzeichnet; es muss eine *„klinisch bedeutsame Beeinträchtigung in sozialen oder beruflichen Funktionsbereichen"* (Kamp-Becker & Bölte, 2011, S.19) vorliegen. Attwood (2010) zählt außerdem motorische Auffälligkeiten zu den Anzeichen des Asperger-Syndroms. Betroffene wirken meist unkoordiniert und unbeholfen.

Eine ASS kann mit anderen Störungen, wie Angststörungen, (Auto-) Aggressionen oder Depressionen, einhergehen. Nur die komorbide Störung zu behandeln, würde jedoch nicht den gewünschten Effekt erzielen, da die Ursachen häufig auf die alltäglichen Probleme zurückzuführen sind, denen ein Mensch mit einer ASS gegenüber steht (Girsberger, 2015).

Zählten der frühkindliche Autismus, das Asperger-Syndrom und der atypische Autismus im ICD-10 und dem DSM-IV *„zu den tiefgreifenden Entwicklungsstörungen"* (Kirschbaum, 2008, S.28), so werden diese im 2013 erschienenen DSM-V unter dem Begriff *„Autismus Spektrum Störung"* zusammengefasst. Um eine Diagnose stellen zu können, muss der Betroffene *„dauerhafte Defizite in der sozialen Kommunikation und Interaktion [...und] eingeschränkte, repetitive Verhaltensmuster, Interessen oder Aktivitäten [aufweisen], die Symptome müssen in der frühen Kindheit vorhanden sein [und] die Gesamtheit der Symptome begrenzen und beeinträchtigen das Alltagsverhalten"* (Theunissen, 2014, S.24f). Die einzelnen Kriterien müssen in gewissem Maße erfüllt werden. Anhand der Diagnostik wird der Unterstützungsbedarf ermittelt, der in ‚Unterstützung‘, ‚umfangreiche Unterstützung‘ und ‚sehr umfangreiche Unterstützung‘ gegliedert ist. Zurzeit wird diskutiert, ob diese Zusammenfassung der einzelnen Diagnosen sinnvoll ist (Theunissen, 2014).

Durch die beschriebenen Beeinträchtigungen ist es laut Noterdaeme (2011) für Menschen mit einer ASS schwierig im Erwachsenenalter ein selbstständiges Leben zu führen. Nur 15 % führen annähernd ein solches, 25 % benötigen Unterstützung durch geschützte Arbeits- und Wohnmöglichkeiten und etwa 60 % benötigen sehr viel Unterstützung in speziell ausgerichteten Einrichtungen.

### 1.3.2 SOZIALTHERAPEUTISCHE EINRICHTUNG UND ANTHROPOSOPHIE

Die WGS sind eine sozialtherapeutische Einrichtung, die sich an der Anthroposophie und der Menschenerkenntnis Rudolf Steiners orientiert. Sie bietet erwachsenen Seelenpflegebedürftigen Menschen Fördermöglichkeiten zur ganzheitlichen individuellen Entwicklung. Dies geschieht in einer, für die Bedürfnisse der Menschen ausgelegten, sicheren Umgebung (Werkstätten Gottesseggen, 2014b). Unter ganzheitlicher Entwicklung wird die Entwicklung von Körper, Seele und Geist verstanden, durch die der Mensch sein individuelles Menschsein leben kann. Seelenpflegebedürftig bedeutet, dass ein Ungleichgewicht zwischen Körper, Seele und Geist besteht, sodass die ganzheitliche Entwicklung beeinträchtigt ist (Kaschubowski, 1998). Während bei Kindern und Jugendlichen die körperliche Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist und durch gezielte Förderung beeinflusst werden kann, ist diese bei Erwachsenen bereits durchlaufen. Die anthroposophische Sozialtherapie richtet sich daher vielmehr auf den Erhalt der körperlichen Konstitution und die seelische und geistige Weiterentwicklung erwachsener Seelenpflegebedürftiger Menschen (Docummun, 1994).

Die „*Anthroposophie ist eine spirituelle Bewegung auf philosophischer Grundlage mit sozialer Ausrichtung*“ (Heisterkamp, 2000, S.11). Spirituell zu nennen ist diese von Rudolf Steiner (1861-1925) begründete Geisteswissenschaft, da sie eine exakte Methode zur Erforschung des Übersinnlichen, der geistigen Welt, darstellt; Philosophisch ist sie, da sie sich mit der Frage nach dem Sinn des Lebens und mit der Frage, was nach dem Tod geschieht, beschäftigt; Und sozial ausgerichtet ist sie, da durch ihre neue Sicht auf das menschliche Wesen und die Welt unter anderem ein neues pädagogisches Verständnis entstand, welches der anthroposophischen Heilpädagogik, der Waldorfpädagogik und der anthroposophischen Sozialtherapie zu Grunde liegt (Heisterkamp, 2000).

Rudolf Steiner gliederte den Menschen in ein vierteiliges Wesen. Die einzelnen Teile verglich er mit verschiedenen Reichen aus der Natur. Der physische Leib, ist der materielle Teil des Menschen, die leblose Hülle, vergleichbar mit dem mineralischen Reich. Der Ätherleib gibt dem physischen Leib erst die Lebenskraft. Die Verbindung dieser Leiber ist mit dem Pflanzenreich zu vergleichen. Der Astralleib sorgt dafür, dass wir Menschen empfinden können. Dies setzt uns mit den Gegebenheiten im Tierreich gleich. Was uns jedoch von allem unterscheidet, ist das Geistige, das Ich. Dies gibt uns die Möglichkeit uns individuell zu entwickeln, uns von anderen zu unterscheiden und eine eigene Identität zu bilden (Kaschubowski, 1998).

Die Frage nach dem Sinn des Lebens beantwortet die Anthroposophie mit dem Vorgang der Reinkarnation. Nach dem Tod geht das Ich, unser geistiges Selbst, in den Kosmos ein, um nach einiger Zeit auf der Erde wiedergeboren zu werden und ein neues Erdenleben zu beginnen. Mit der Wiedergeburt bekommt das Ich einen neuen Astralleib. Dadurch geht die Erinnerung an das vorangegangene kosmische Dasein für das neue Erdenleben wieder verloren. Der Astralleib bekommt einen neuen Ätherleib und schlussendlich einen neuen physischen Leib. Das neue Erdenleben beginnt. Wie die körperlichen und seelischen Möglichkeiten des neuen Erdenlebens beschaffen sind, hängt von der Entwicklung und des Wirkens im vorigen Erdenleben ab. Ziel ist es, das Ich in jedem Erdenleben so gut wie möglich weiter zu entwickeln (Fränkl-Lundborg, 1981).

Die niederländischen Studentinnen Aarts und de Vries (2011) beschrieben in ihrer Untersuchung, dass Menschen mit einer ASS nach anthroposophischem Verständnis nicht vollständig in ihren neuen Körper inkarniert sind, wodurch die Reize der Umgebung ungefiltert auf sie einströmen und Probleme entstehen können.

### 1.3.3 TEACCH UND UK

TEACCH ist ein stärkenorientierter Ansatz, der mithilfe von Strukturierung und Visualisierung Menschen mit einer ASS in ihrem Prozess zur Verselbstständigung und Selbstverwirklichung unterstützt. Er wurde in den 60er Jahren von unter anderem Eric Schopler in Anlehnung an die Arbeit mit Menschen mit einer ASS in den USA entwickelt und richtete sich anfangs an Kinder und Jugendliche. Inzwischen werden Elemente des TEACCH-Ansatzes auch für Erwachsene mit einer ASS verwendet (Theunissen et al., 2003). Bei dem Ansatz stehen die individuellen Bedürfnisse und Stärken des Einzelnen im Vordergrund. Diese werden durch detaillierte Analysen ermittelt. Dazu werden z.B. Gespräche mit den Eltern und/oder Betreuern des Betroffenen geführt, es werden Fragebögen ausgefüllt und gezielte Beobachtungen angestellt. Es gilt Routinen und Verhaltensmuster zu finden, die dem Betroffenen ein möglichst selbstständiges Leben ermöglichen und zu den Bedürfnissen, Interessen, Fähigkeiten und Lebensumständen des Betroffenen passen (Degner, 2011). Es wird zwischen räumlicher und zeitlicher Strukturierung und der Strukturierung der individuellen alltäglichen Aufgaben unterschieden (Häußler et al., 2011).

UK ist ein Ansatz, der sich damit beschäftigt, Kommunikationsmittel für Menschen zu finden, die sich nicht oder nur ansatzweise verbal verständigen können. Es wird davon

ausgegangen, dass jeder Mensch kommunizieren will, um ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können (ISAAC, 2013). Man unterscheidet alternative und ergänzende Kommunikationsmittel. Alternative Kommunikationsmittel sind Mittel, die die lautsprachliche Kommunikation ersetzen, wenn Menschen durch eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung nicht in der Lage sind, lautsprachlich zu kommunizieren (Wilken et al., 2006). Auch die GK zählt zu den alternativen Kommunikationsmitteln, bei der der Betroffene durch eine menschliche Hilfe dabei gestützt wird, einen Text entweder mithilfe eines Computers oder einer Buchstabentafel, etc. zu schreiben. Diese Methode ist zwar umstritten, da nicht auszuschließen ist, dass der Stützende den Gestützten beeinflussen kann, wird jedoch für Menschen mit einer ASS genutzt, für die kein anderes alternatives Kommunikationsmittel in Frage kommt (ISAAC, 2013). Zu den ergänzenden Kommunikationsmitteln zählen Mittel, die begleitend zur Lautsprache verwendet werden. Hierzu gehören z.B. Bildkarten (Wilken et al., 2006). Bei Menschen mit Autismus wird häufig Picture Exchange Communication Symbols (PECS) verwendet. Dies ist eine ‚Tausch-Kommunikation‘, bei der der Betroffene mit Bildkarten deutlich macht, dass er etwas haben möchte. Reicht er die entsprechende Bildkarte an einen Betreuer, etc. weiter, bekommt er unmittelbar den gewünschten Gegenstand. Außerdem benennt der Empfänger den Gegenstand. Dies soll die Entwicklung lautsprachlicher Kommunikation fördern (Braun & Kirsten, 2004).

#### 1.4 ZIELSETZUNG

Ziel dieser Untersuchung ist es, herauszufinden, wie ein Arbeitsplatz in den Werkstätten Gottessegen mithilfe der Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation (UK), wozu auch die Gestützte Kommunikation (GK) zählt (ISAAC, 2013), gestaltet werden kann, damit er den Bedürfnissen der Beschäftigten mit einer ASS gerecht wird. Dabei darf der Aspekt der Anthroposophie nicht außer Acht gelassen werden. Die vorliegende Untersuchung findet im Auftrag des Sozialen Dienstes der Werkstätten Gottessegen statt, der die Arbeitsgruppen in ihren Angelegenheiten begleitet, unterstützt und berät. Die Arbeit gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, die die Ansätze TEACCH und UK unter Berücksichtigung der Anthroposophie bei der Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS in den Werkstätten Gottessegen bieten können.

#### 1.5 ZENTRALE FRAGESTELLUNG

Wie kann der Arbeitsplatz für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung in der anthroposophischen Einrichtung Werkstätten Gottessegen durch die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation gestaltet werden, um sowohl den Bedürfnissen des Beschäftigten als auch der Philosophie der Einrichtung gerecht zu werden?

##### 1.5.1 TEILFRAGEN

1. Welche Bedürfnisse haben Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung?
2. Welche Möglichkeiten bieten die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation zur Unterstützung von Beschäftigten mit einer ASS in den Werkstätten Gottessegen?
3. Wie kann der Ansatz der Anthroposophie die Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS in den Werkstätten Gottessegen unterstützen?
4. Auf welche Art und Weise werden die Ansätze TEACCH und Unterstützte Kommunikation in anderen anthroposophischen und nicht anthroposophischen Einrichtungen angewandt?

## 1.6 AUSBLICK

In Kapitel zwei wird beschrieben, mit welchen Methoden die Daten zur Beantwortung der Teilfragen und der zentralen Fragestellung erfasst und analysiert wurden. Im dritten Kapitel werden die Ergebnisse der Datenanalyse pro Teilfrage wiedergegeben. Anhand dieser Ergebnisse, wird in Kapitel vier die zentrale Fragestellung beantwortet. Außerdem werden die Untersuchung und deren Durchführung evaluiert. Zum Schluss werden anhand der Schlussfolgerungen und der Diskussion Empfehlungen für die WGS formuliert. Danach sind im Literaturverzeichnis alle verwendeten Quellen aufgelistet. Im Anhang sind sowohl der Fragebogen und alle Zusammenfassungen der Interviews zu finden, als auch Erklärungen zu Begriffen, die im Text nicht näher erläutert werden können.

## 2. KAPITEL: METHODE

Im Folgenden werden die wichtigsten Sachverhalte der zentralen Fragestellung erläutert und operationalisiert. Danach wird beschrieben, um welche Art Untersuchung es sich handelt. Im Anschluss werden die Untersuchungseinheiten sowie die Untersuchungsinstrumente genannt. Abschließend wird erklärt, wie die Daten erfasst und analysiert wurden. Es wird zwischen quantitativen und qualitativen Methoden unterschieden. Die Ergebnisse werden in Kapitel drei pro Teilfrage wiedergegeben. Aufgrund der Erkenntnisse aus der Analyse werden in Kapitel vier Schlussfolgerungen formuliert und somit die zentrale Fragestellung beantwortet. Daraufhin werden Empfehlungen ausgesprochen. Auch wird die Planung und Durchführung der Untersuchung evaluiert und kritisch hinterfragt.

### 2.1 DEFINITION UND OPERATIONALISIERUNG

#### BESCHÄFTIGTE MIT EINER ASS

Menschen mit einer ASS weisen tiefgreifende Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion und weitreichende Beeinträchtigungen in der Kommunikation auf. Außerdem zeigt der Betroffene stereotype Verhaltensweisen (Kamp-Becker & Bölte, 2014). In dieser Untersuchung werden also Menschen berücksichtigt, die:

- weitreichende Auffälligkeiten in der sozialen Interaktion, z.B. so gut wie keinen Blickkontakt aufbauen, nicht auf Gefühlsäußerungen anderer eingehen, wenig bis keinen sozialen Kontakt mit anderen suchen,
- weitreichende Auffälligkeiten in der Kommunikation, z.B. so gut wie keine unterstützende non-verbale Kommunikation gebrauchen, eine monotone abgehackte Sprechweise haben (wenn sie überhaupt sprechen),
- und stereotype Verhaltensweisen, z.B. immer denselben Tagesablauf benötigen, um sich sicher zu fühlen,

in mehr oder weniger schwerwiegendem Maße aufweisen.

Eine geistige Beeinträchtigung liegt vor, wenn die intellektuelle und adaptive Entwicklung im Vergleich zu Gleichaltrigen verzögert ist (Nevid et al., 2012). Da in den WGS auch Menschen mit einer ASS und einer geistigen Behinderung arbeiten, besteht die Möglichkeit, dass zusätzlich zu den oben genannten Kriterien eine Verzögerung in der intellektuellen und adaptiven Entwicklung hinzukommt.

#### ANTHROPOSOPHISCHE EINRICHTUNG

Eine anthroposophische Einrichtung orientiert sich an der Menschenerkenntnis von Rudolf Steiner. Diese geht davon aus, dass der Geist eines jeden Menschen immer gesund ist und alle Menschen die Möglichkeit zur individuellen Entwicklung haben. Diese Entwicklung kann dadurch beeinträchtigt sein, dass der Körper und die Seele nicht in Einklang miteinander funktionieren. Ist dies der Fall, müssen Betroffene in einer für ihre Bedürfnisse angepassten Umgebung, in der Entwicklung ihres Geistes unterstützt werden und mit Respekt und auf Augenhöhe behandelt werden (Werkstätten Gottessegen, 2014b).

In dieser Untersuchung wird unter einer anthroposophischen Einrichtung eine Einrichtung verstanden, in der Respekt, Gleichheit und Würde in der Begleitung der Menschen eine große Bedeutung haben. Dazu gehört auch eine starke Gemeinschaft, die durch gemeinsame wiederkehrende Aktivitäten zustande kommt. Außerdem wird bei jedem einzelnen Menschen nach der Identität geforscht, um so gut wie möglich auf dessen Bedürfnisse eingehen zu können.

WERKSTÄTTEN GOTTESSEGEN

Wie schon in der Einleitung (→ 1.1) erwähnt, besteht die Einrichtung WGS aus einer Hauptstelle, zwei Zweigstellen und der Mosterei (Werkstätten Gottessegen, 2014a).

Da für diese Untersuchung ein gewisser Zeitrahmen gegeben ist, wird lediglich die Hauptwerkstatt, in der mit ca. 310 Beschäftigten die meisten Beschäftigten arbeiten, berücksichtigt.

BEDÜRFNISSE DES BESCHÄFTIGTEN

Jeder Mensch hat Bedürfnisse. Diese Bedürfnisse wurden durch A. Maslow hierarchisch geordnet (Rigter, 2010). Diese Hierarchie ist in der Einleitung bereits ausführlich beschrieben (→ 1.1).

In dieser Untersuchung werden die Untersuchungsergebnisse über die Bedürfnisse der Beschäftigten mithilfe der Bedürfnispyramide nach Maslow geordnet. Dadurch wird deutlich, auf welchem Niveau der Beschäftigte Unterstützung benötigt, sodass er dem Ziel der Selbstentfaltung näher kommen kann.

## 2.2 TYPISIERUNG DER UNTERSUCHUNG

Bei dieser Untersuchung handelte es sich um eine praxisbezogene Untersuchung. Das bedeutet, dass ein konkreter und aktueller Sachverhalt in der Arbeitswelt erforscht wurde (Migchelbrink, 2008). In diesem Fall ging es um den bedürfnisgerechten Umgang mit Beschäftigten mit einer ASS in den WGS und wie dieser durch die Ansätze TEACCH und UK, unter Berücksichtigung des anthroposophischen Ansatzes, unterstützt werden konnte. Dieses Thema wurde gewählt, da in den WGS aktuell nach einem Ansatz für den Umgang mit Beschäftigten mit einer ASS gesucht wird. Die Wahl der methodischen Ansätze fiel auf TEACCH und UK, da diese von vielen Einrichtungen verwendet werden (Weber-Schuhmacher, 2007) und langjährig erprobt sind (Theunissen et al., 2003 und ISAAC, 2013). Außerdem wird mit diesen Ansätzen ebenfalls im ATZ gearbeitet (ATZ, 2012).

Die zentrale Fragestellung wurde mithilfe der Teilfragen beantwortet. Dies geschah durch eine Untersuchung mit qualitativem und quantitativem Charakter. Das bedeutet, dass sowohl Texte inhaltlich, als auch statistische Ergebnisse analysiert wurden. Zur Datenerfassung wurden zum einen Untersuchungen im Arbeitsfeld durchgeführt und zum anderen fand Literaturrecherche statt (Verhoeven, 2011). Das Arbeitsfeld war in diesem Fall die Hauptwerkstatt der WGS in Dortmund. Diese Eingrenzung wurde vorgenommen, da dort die meisten Arbeitsgruppen angesiedelt sind und das Untersuchungsfeld dadurch nicht zu umfangreich wurde. Es stellt sich dann jedoch die Frage der Generalisierbarkeit für die gesamten WGS. Hierzu müsste eventuell eine Folgeuntersuchung in den Zweigwerkstätten in Dortmund und Bochum und der Mosterei stattfinden.

## 2.3 UNTERSUCHUNGSEINHEITEN

DIE GRUPPENLEITER DER HAUPTWERKSTATT DER WERKSTÄTTEN GOTTESSEGEN

In der Hauptwerkstatt sind 22 Arbeitsgruppen angesiedelt, in denen ein bis vier Gruppenleiter arbeiten. Die Gruppenleiter der Hauptwerkstatt wurden gebeten, jeweils einen Fragebogen (→ Anhang II) pro Arbeitsgruppe auszufüllen.

Mit den Gruppenleitern der sechs Gruppen, die die meisten Beschäftigten mit einer ASS beschäftigen, wurde anschließend ein Interview geführt. Hierbei handelte es sich um die Arbeitsfördergruppe mit vier betroffenen Beschäftigten, die Metallgestaltung, die Web- und Nähstube und die Wollwerkstatt mit jeweils drei betroffenen Beschäftigten und die Industrie-Montage und die Lederwerkstatt mit jeweils zwei betroffenen Beschäftigten.

#### DIE ANTHROPOSOPHISCHEN WERKSTÄTTEN AUS SELLEN, WUPPERTAL UND MUCH

Es wurde ein Gruppeninterview mit Sozialarbeiterinnen der anthroposophischen Werkstätten der Camphill Dorfgemeinschaft in Sellen und der anthroposophischen Troxler Werkstätten in Wuppertal geführt, in denen ebenfalls Menschen mit einer ASS beschäftigt sind. Außerdem fand ein telefonisches Interview mit einem Gruppenleiter der anthroposophischen Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof in Much statt, in dessen Arbeitsgruppe ausschließlich Beschäftigte mit einer ASS arbeiten.

#### DIE DORTMUNDER WERKSTÄTTEN WÜT UND AWO

In der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt der Werkstatt Über den Teichen (WÜT), eine der drei Werkstätten für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in Dortmund, fand das Interview mit einer Gruppenleiterin statt. Sie war bereits in unterschiedlichen Gruppen der WÜT Gruppenleiterin, unter anderem auch in der Fördergruppe für Menschen mit einer ASS, und kennt die Werkstatt gut. Das Interview in den Werkstätten der Arbeiterwohlfahrt (AWO), ebenfalls eine der drei Dortmunder Werkstätten für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf, wurde mit einem Gruppenleiter geführt, der in seiner Gruppe unter anderem Menschen mit einer ASS betreut und an einer umfangreichen, mehrere Monate dauernden Fortbildung der AUTEA gGmbH in Gelsenkirchen teilgenommen hat, die sich auf die Begleitung von Menschen mit einer ASS spezialisiert hat (AUTEA, n.d.).

#### MITARBEITERIN DES ATZ

Des Weiteren wurde ein Interview mit einer Mitarbeiterin des ATZ geführt. Sie therapiert einige Beschäftigten mit einer ASS der WGS und berät die betreffenden Gruppenleiter. Daher kannte sie die Hauptwerkstatt bereits und konnte sich eine Vorstellung von den gegebenen Umständen machen.

#### ALLGEMEINMEDIZINER UND ANTHROPOSOPH

Das letzte Interview wurde mit einem Allgemeinmediziner und Anthroposophen geführt. Er ist mit den Lehren und Theorien Rudolf Steiners vertraut, da die Behandlung seiner Patienten neben der Schulmedizin auf den Grundsätzen der anthroposophischen Medizin begründet ist. Dadurch besitzt er Kenntnisse über die Ursachen, die Entwicklung und die Förderung von Menschen mit einer ASS aus anthroposophischer Sicht.

## 2.4 UNTERSUCHUNGSTRUMENTE

#### LITERATURRECHERCHE

Um die Erkenntnisse aus der Voruntersuchung zu vertiefen, zu erweitern und letztendlich die Teilfragen beantworten zu können, wurde Literatur zu den Themen ‚Bedürfnisse von Menschen mit einer ASS‘, zur Beantwortung der ersten Teilfrage, ‚TEACCH und UK‘, zur Beantwortung der zweiten Teilfrage, und ‚anthroposophische Sicht auf Menschen mit einer ASS‘, zur Beantwortung der dritten Teilfrage herangezogen. Hierbei handelte es sich um Sekundärliteratur und interne Dokumente, wie das Leitbild der WGS.

#### FRAGEBOGEN

Zur Beantwortung der ersten drei Teilfragen wurde anhand der vorab studierten Literatur ein Fragebogen (→ Anhang II) erstellt. Dieser bestand aus insgesamt 16 Fragen. Diese waren sowohl offen als auch geschlossen, hatten eine Antwortmöglichkeit oder die Teilnehmer konnten sich zwischen mehreren Antwortmöglichkeiten entscheiden. Bei einigen Fragen mussten eigenständig Antworten formuliert werden. Im ersten Teil des Fragebogens wurde ermittelt, wie viele Beschäftigte mit einer ASS in den Gruppen arbeiten. Anschließend wurde erfragt, wo die Probleme der betroffenen Beschäftigten liegen, auf welche Art und Weise sie kommunizieren und wie die Begleitung der Beschäftigten mit einer ASS durch die Gruppenleitung empfunden wird. Außerdem wurde

untersucht, ob und wie die Gruppenleiter den anthroposophischen Ansatz bei der Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS berücksichtigen. Gruppen, in der keine betroffenen Beschäftigten arbeiten, gingen direkt zum nächsten Teil des Fragebogens über. Dort wurde erfragt, wie die Gruppe strukturiert ist, ob und wodurch der TEACCH und UK bekannt sind, ob und warum eine eigene Gruppe für Menschen mit einer ASS wünschenswert wäre und was die Gruppenleiter im Umgang mit betroffenen Beschäftigten besonders wichtig finden. Das Ziel des Fragebogens war es, ein möglichst ganzheitliches Bild der derzeitigen Gegebenheiten zu erhalten.

### INTERVIEWS

Die Fragen für die verschiedenen Interviews (→ Anhang III) wurden anhand der vorangegangenen Literaturrecherche formuliert. Es handelte sich um halbstrukturierte Interviews, damit individuell auf angesprochene relevante Sachverhalte eingegangen werden konnte.

Die Gruppenleiter der Arbeitsbereiche Arbeitsfördergruppe, Metallgestaltung, Web- und Nähstube, Wollwerkstatt, Industrie-Montage und Lederwerkstatt wurden zum Thema ‚Bedürfnisse von Beschäftigten mit einer ASS‘, zur Beantwortung der ersten Teilfrage, interviewt. Um ein möglichst objektives Bild der derzeitigen Situation zu bekommen, wurden alle Gruppenleiter der einzelnen Gruppen gebeten, gemeinsam an den Interviews teilzunehmen. Sowohl die Mitarbeiter der anthroposophischen Werkstätten aus Sellen, Wuppertal und Much, als auch die Mitarbeiter der Dortmunder Werkstätten wurden zum Thema ‚Arbeitsplatzgestaltung und Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS mithilfe von TEACCH und UK‘, zur Beantwortung der Teilfrage vier, befragt. Jedoch wurden die Mitarbeiter der anthroposophischen Werkstätten zusätzlich zum Thema ‚Begleitung von Menschen mit einer ASS aus anthroposophischer Sicht‘ interviewt. Für das Interview mit der Mitarbeiterin des ATZ wurden Fragen zum Thema ‚Möglichkeiten von TEACCH und UK im Werkstattalltag der Werkstätten Gottessegen‘, zur Beantwortung der zweiten Teilfrage, formuliert. Während des letzten Interviews wurde ein Allgemeinmediziner und Anthroposoph zum Thema ‚Begleitung von Menschen mit einer ASS aus anthroposophischer Sicht‘, zur Beantwortung der dritten Teilfrage, befragt.

Interviews mit Beschäftigten selbst wurden nicht geführt, da einige Beschäftigte mit einer ASS in den WGS nicht lautsprachlich kommunizieren. Daher würde das Bild der Befragten nur einen Teil der Betroffenen wiedergeben. Außerdem wäre eine Befragung für die betroffenen Beschäftigten sehr aufregend, was sich negativ auf ihren Arbeitstag auswirken könnte.

## 2.5 VERFAHREN ZUR DATENERFASSUNG

Die Gruppenleiter wurden mit einem Schreiben auf die Verteilung des Fragebogens vorbereitet. Als dieser erstellt war, bekam jede Gruppe der Hauptwerkstatt einen Fragebogen mit beigelegter Beschreibung, wie der Bogen auszufüllen war und der Information wann dieser eingesammelt werden würde. Der Fragebogen wurde persönlich eingesammelt, um sicherzustellen, dass jede Frage beantwortet wurde. Es wurden alle 22 Fragebögen vollständig ausgefüllt und konnten somit ausgewertet werden.

Die Fragen für die zwölf Interviews wurden vorab verschickt, sodass sich die Beteiligten darauf vorbereiten konnten. Die Interviews dauerten alle zwischen 30 und 60 Minuten. Es wurden ausführliche Notizen gemacht, die am selben Tag zusammengefasst wurden, um möglichst alle Informationen sinngemäß zu verschriftlichen.

Die Interviews mit den Gruppenleitern fanden während der Arbeitszeit in der jeweiligen Gruppe statt. Manche wurden mit allen Gruppenleitern der Gruppe geführt, andere lediglich mit einem. Das Interview mit den beiden Sozialdienstmitarbeitern der anthroposophischen Werkstätten in Sellen und Wuppertal fand während eines Sozialdiensttreffens in der

Zweigwerkstatt der WGS in Bochum statt. Außer der beiden eingeladenen Sozialdienstmitarbeiter waren der Sozialarbeiter der Zweigwerkstatt in Bochum und zwei Sozialarbeiterinnen der Hauptwerkstatt der WGS anwesend. Diese haben sich teilweise an dem Gespräch beteiligt. Das telefonische Interview mit dem Mitarbeiter der anthroposophischen Werkstatt in Much wurde zu Beginn der Arbeitszeit geführt. Das Interview mit der Mitarbeiterin der WÜT fand in der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt statt. Nach dem Interview gab es noch eine kurze Führung durch die verschiedenen Gruppen der Zweigwerkstatt. Auch nach der Befragung mit dem Mitarbeiter der AWO, gab es noch eine kleine Führung durch den Arbeitsbereich ‚Verpackung‘, in dem diese stattfand. Das Interview mit der Mitarbeiterin des ATZ fand im ATZ in Dortmund statt und die Befragung mit dem Allgemeinmediziner und Anthroposophen in seiner Praxis in Gelsenkirchen.

## 2.6 ANALYSEPLAN

### QUANTITATIVE ANALYSE

Der Fragebogen wurde nach der Abnahme statistisch ausgewertet. Dazu wurden die Ergebnisse der einzelnen Fragebögen in einem einzigen zusammengefasst (→ Anhang IV). Zu jeder Frage wurde die Anzahl der Antworten gezählt, damit sie in Kreis-, Säulen- oder Balkendiagrammen wiedergegeben werden konnten (→ Anhang XVIII). Bei Fragen, bei denen es zwischen den verschiedenen Antwortmöglichkeiten Zusammenhänge gab, wurden Säulen- und Balkendiagramme verwendet. Alle anderen Fragen wurden in Kreisdiagrammen zusammengefasst (Verhoeven, 2011). Die in Kreisdiagrammen wiedergegebenen Ergebnisse wurden in Prozentzahlen dargestellt. Bei den in Säulen- und Balkendiagrammen dargestellten Ergebnissen wurde die entsprechende Anzahl wiedergegeben, da Prozentzahlen den Sachverhalt bei diesen Diagrammart nicht genügend verdeutlicht hätten. Die Ergebnisse, der im Text erwähnten Diagramme, wurden kurz beschrieben. Es konnten nicht alle erstellten Diagramme verwendet werden, da sie keine direkten Antworten auf die Teilfragen gaben und den Rahmen dieser Arbeit überschritten hätten.

### QUALITATIVE ANALYSE

Die erfasste Literatur und die Textzusammenfassungen der Interviews wurden inhaltlich analysiert. Zu Teilfrage eins wurden die Daten anhand der Bedürfnispyramide von Maslow (→ 1.1) geordnet.

Alle anderen Ergebnisse wurden aufgrund einer von Verhoeven (2011) beschriebenen Methode sortiert, codiert und geordnet. Im ersten Schritt wurde der Text in Fragmente geteilt. Jedes Fragment bekam einen Oberbegriff, der am besten zu dem Fragment passte und im Fragment selbst erwähnt war. Im zweiten Schritt wurde interpretiert, welche Bedeutung die Begriffe hatten. Im dritten Schritt wurde festgestellt, ob Oberbegriffe von Fragmenten zusammengefasst werden konnten, oder ob ein Oberbegriff anders umschrieben werden konnte bzw. musste. Im vierten Schritt wurde eine erste Ordnung der Begriffe vorgenommen. Im fünften Schritt wurden die Begriffe hierarchisch sortiert. Im sechsten Schritt wurden Zusammenhänge zwischen den Begriffen gesucht, indem Haupt- und Untergruppen gebildet und eventuell neue Begriffe formuliert wurden. Im siebten Schritt wurden diese Zusammenhänge strukturiert wiedergegeben. Der siebte und achte Schritt, wie in Verhoeven (2011) beschrieben, nämlich das Strukturieren und Schematisch-wiedergeben, wurden durch diesen Schritt ersetzt.

Die gewählten Analysemethoden waren für den Rahmen dieser Untersuchung angemessen, da auf diese Weise eine strukturierte Übersicht zu allen Themen, die durch die Teilfragen behandelt wurden, erstellt werden konnte.

### 3. KAPITEL: ERGEBNISSE

In der Hauptwerkstatt der WGS arbeiten zurzeit, wie in Diagramm 1 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, 304 Beschäftigte mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf. Davon haben 33 Beschäftigte, also 11%, eine ASS. In der kleinsten der 22 Arbeitsgruppen sind vier Beschäftigte tätig, in der größten arbeiten 32 (→ Anhang IV). Wie in Diagramm 2 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, sind die Beschäftigten mit einer ASS unterschiedlich auf diese 22 Arbeitsgruppen aufgeteilt. In vier Gruppen sind keine Beschäftigten mit einer ASS tätig, in acht Gruppen einer, in sechs Gruppen zwei, in drei Gruppen drei und in einer Gruppe arbeiten vier Menschen mit einer ASS. Wie in Diagramm 3 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, haben 15 der Beschäftigten mit einer ASS die Diagnose ‚Frühkindlicher Autismus‘. Das ‚Asperger-Syndrom‘ kommt mit sechs Betroffenen weniger häufig vor und am seltensten kommt mit drei Beschäftigten der ‚Atypische Autismus‘ vor. Neun der Beschäftigten haben in ihrer Akte keine genaue Diagnose vermerkt. Insgesamt arbeiten 15,2% mehr männliche Beschäftigte mit einer ASS als weibliche in der Hauptwerkstatt der WGS.

#### 3.1 BEDÜRFNISSE DER BETROFFENEN BESCHÄFTIGTEN

##### PHYSIOLOGISCHE (LEBENSERHALTENDE) BEDÜRFNISSE

Wie alle anderen Menschen haben auch Menschen mit einer ASS physiologische Bedürfnisse. Wie den Interviews mit den Gruppenleitern entnommen (→ Anhang VII-XI und XV), haben die Beschäftigten in den WGS die Möglichkeit zu frühstücken und zu Mittag zu essen, zu trinken und zur Toilette zu gehen. Manche Betroffene benötigen besonderes Essen oder die Mahlzeit muss auf eine spezielle Art angerichtet werden, damit sie es zu sich nehmen (→ Anhang VIII und XI). Wie in Diagramm 4 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, benötigen zwölf der Beschäftigten mit einer ASS unmittelbare Hilfe bei den Toilettengängen. Andere, wie z.B. die Kollegen (Kollege bezieht sich auch im Folgenden auf betroffene Beschäftigte der WGS) aus der Industrie-Montage (→ Anhang X), benötigen keine unmittelbare Hilfe bei den Toilettengängen, müssen jedoch daran erinnert werden oder darauf hingewiesen werden, wo sich die Toiletten befinden. Ansonsten wird im Werkstattalltag darauf geachtet, dass niemand mit beschmutzter oder verrutschter Kleidung herumlaufen muss, auch für Wechselwäsche ist gegebenenfalls gesorgt (→ Anhang XV). Sauberkeit ist vor allem den Kollegen aus der Industrie-Montage und der Metallgestaltung ein Bedürfnis (→ Anhang X, XI). Auch gibt es in einigen Gruppen, wie z.B. in der Wollwerkstatt, der Lederwerkstatt und der Arbeitsfördergruppe die Möglichkeit zu ruhen, wenn dies erforderlich sein sollte. Dies nehmen die Beschäftigten oft in Anspruch (→ Anhang VII, IX, XV).

##### SICHERHEIT

Menschen mit einer ASS benötigen Struktur, Routinen und Ordnung, um sich zurechtfinden zu können (→ 1.1) und ein „Gefühl von Sicherheit, Vertrautheit und Vorhersehbarkeit“ (Theunissen, 2014, S.35) zu bekommen. Auch die betroffenen Beschäftigten aller interviewten Arbeitsgruppen haben ein Bedürfnis nach zeitlicher und räumlicher Struktur (→ Anhang VII-XI, XV). Die Kollegin aus der Web- und Nähstube benötigt z.B. Pausen, die pünktlich beginnen und enden, andererseits wird sie unruhig. Ihr Kollege hingegen braucht die zeitliche Struktur, um Pausenzeiten einzuhalten, er würde ansonsten den ganzen Tag arbeiten (→ Anhang VIII). Zu Struktur zählen auch Beständigkeit und gleichbleibende Bezugspersonen (→ Anhang VII).

Wie in Diagramm 5 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, sind 16 Beschäftigte mit einer ASS sehr detailorientiert. Ebenso viele reagieren überempfindlich auf äußere Reize. Viele Menschen mit einer ASS haben eine Filterschwäche, weswegen sie sensibel auf äußere Reize reagieren. „Eine Filterschwäche liegt dann vor, wenn alle Reize, die auf einen

*Menschen aus den vorhandenen Sinneskanälen einströmen als gleich intensiv bzw. gleichwertig empfunden werden"* (Matzies, 2010, S.19). Um mit dieser Reizüberflutung umgehen zu können und ihre Umgebung zu ordnen, entwickeln viele Betroffene eine Überselektivität. Sie fokussieren sich entweder „auf einen Reizeindruck [...] oder [richten ihre] Aufmerksamkeit auf ein Detail [...]“ (Matzies, 2010, S.19). So reagiert eine Kollegin aus der Wollwerkstatt z.B. extrem auf ihr eigenes Spiegelbild, was sich durch ständiges Spiegeln äußert (→ Anhang VII). Beispielsweise wurde in der Lederwerkstatt die Essenssituation verändert. Essen die Gruppen normalerweise gemeinsam im großen unübersichtlichen Saal, isst diese Gruppe im Gruppenraum. Auf diese Weise werden die Reize der Umgebung reduziert (→ Anhang IX).

„Die leidenschaftliche, ausdauernde Beschäftigung mit speziellen Themen oder Dingen dient der Entspannung, Bedürfnisbefriedigung, psychischen Entlastung oder Kompensation von Stress“ (Theunissen, 2014, S.55). Das wiederholte Aufgreifen eines speziellen Themas bietet Struktur und Ordnung, da es dem Betroffenen vertraut ist (Theunissen, 2014). 21 Betroffene weisen ungewöhnliche Interessen auf (Diagramm 5). Ein Kollege aus der Metallgestaltung beschäftigt sich z.B. intensiv mit der U-Bahn (→ Anhang XI).

#### ZUGEHÖRIGKEIT UND LIEBE

Zugehörigkeit und Liebe können nur durch soziale Interaktion erfahren werden. Soziale Interaktionen und Kommunikation führen bei Menschen mit einer ASS oft zu Überforderung, welche sich in auffälligem Verhalten, wie z.B. Selbst- oder Fremdaggressionen oder Desinteresse, äußern kann. Das bedeutet jedoch nicht, dass Menschen mit einer ASS keine sozialen Kontakte für ihr Wohlbefinden benötigen, sondern dass die Rahmenbedingungen dafür stimmen müssen (Theunissen, 2014). So hat eine Beschäftigte in der Lederwerkstatt einen Rahmen gefunden, in dem die Bedingungen für eine entspannte soziale Interaktion und Kommunikation für sie stimmen. Dies liegt mitunter daran, dass die Situation mithilfe des TEACCH-Ansatzes vorstrukturiert ist und sie sich sicher fühlen kann. Ihr ist die Arbeit in ebendieser Gruppe sehr wichtig (→ Anhang IX).

In Diagramm 6 und 7 (→ Anhang XVII) sind Faktoren zusammengefasst, die die soziale Interaktion und Kommunikation mit den Gruppenleitern und Kollegen erschweren können. Wie in Diagramm 6 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, haben 25 von 33 Beschäftigte mit einer ASS Schwierigkeiten sich in andere hineinzusetzen. Was jedoch nicht bedeutet, dass sie nicht mitfühlend sind. Laut Theunissen (2014) haben Menschen mit einer ASS eine gut ausgebildete affektive Empathie, können allerdings oft nicht auf dieses Gefühl reagieren, da ihre kognitive Empathie meist nur schwach ausgeprägt ist. Ein Kollege der Web- und Nähstube erkundigt sich z.B. immer, wenn jemand krank ist, nach dessen Wohlbefinden (→ Anhang VIII).

Auf Körperkontakt reagieren 15 der Beschäftigten mit einer ASS abwehrend (Diagramm 6). Manchmal fordern die betroffenen Beschäftigten jedoch von sich aus Körperkontakt (→ Anhang XI). Körperkontakt kann auch eine Form der Kommunikation sein. ‚Antippen‘ kann z.B. bedeuten ‚komm mit‘ (→ Anhang VII).

Laut Girsberger (2015) haben Menschen mit einer ASS Schwierigkeiten ihre Emotionen zu steuern. Wie in Diagramm 6 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, haben 14 Betroffene Schwierigkeiten, eigene Emotionen zu erkennen, 18 eigene Emotionen auszudrücken und 23 haben Schwierigkeiten ihre Emotionen adäquat zu regulieren. Daher müssen die Gruppenleiter ihre Beschäftigten gut beobachten und bei Spannungen gegebenenfalls Gespräche anbieten, damit die Betroffenen frühzeitig äußern können, was sie beschäftigt (→ Anhang IX, XI).

Betroffenen fällt es schwer Ironie und Sarkasmus zu verstehen, da sie Gesagtes oft wörtlich nehmen. Sie benötigen daher eine klare Ansprache (Matzies, 2010). Dies ist bei

18 betroffenen Beschäftigten der Fall (Diagramm 7). Zu Schwarz-weiß-Denken neigen elf Beschäftigte mit einer ASS, Sachverhalte sind entweder gut oder schlecht. Dadurch haben sie ohne Unterstützung Schwierigkeiten Kompromisse einzugehen oder neue Dinge auszuprobieren (Girsberger, 2015).

Die betroffenen Beschäftigten werden nach Möglichkeit in vielfältige gemeinsame Aktivitäten eingebunden. So nehmen, wie in Diagramm 8 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, 16 der 33 Beschäftigten mit einer ASS am Morgenkreis teil, neun am gemeinsamen Frühstück im großen Saal, 25 am gemeinsamen Mittagessen und sechs an der wöchentlichen Handlung. Von 33 betroffenen Beschäftigten nehmen 17 an begleitenden Gruppenangeboten teil, wohingegen elf Beschäftigte mit einer ASS die Einzelangebote besuchen. An den gemeinsamen Festen im großen Saal nehmen alle Beschäftigten mit einer ASS teil. Hierbei werden sie eng begleitet (Werkstätten Gottessegen, 2014b).

#### WERTSCHÄTZUNG UND RESPEKT

In den WGS wird wertschätzend und respektvoll miteinander umgegangen (→ 2.1). Viele Beschäftigte mit einer ASS haben ein großes Bedürfnis nach Arbeit (→ Anhang VII, VIII, IX, XV). Neben der individuellen Persönlichkeit werden auch die Leistungen der betroffenen Beschäftigten wertgeschätzt, respektiert und anerkannt (→ Anhang VII, IX, XV).

#### SELBSTVERWIRKLICHUNG – WAS BENÖTIGEN DIE BESCHÄFTIGTEN DAFÜR?

Um sich selbst verwirklichen zu können, benötigen Beschäftigte mit einer ASS klare Strukturen, die Vermeidung von Unerwartetem, eine verständnisvolle Begleitung und Wertschätzung und Respekt (→ Anhang VII). Auch ist es notwendig, dass die Gruppenleiter über Fachwissen zum Thema ‚besondere Denkmuster, Lernstrategien und Kommunikationsfähigkeiten von Menschen mit einer ASS‘ verfügen (→ Anhang IX). Dies benötigen sie, um eine individuelle Förderung, bei der die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden, gewährleisten zu können (→ Anhang VIII). Für eine individuelle Förderung müssen die Rahmenbedingungen in der Arbeitsgruppe stimmen. Die Beschäftigten müssen sich sicher und geborgen fühlen und Anerkennung erfahren (→ Anhang X). Zu diesen Rahmenbedingungen gehört außerdem eine gute Beziehung zwischen dem betroffenen Beschäftigten und dem Gruppenleiter. Dadurch wird eine individuelle Betreuung möglich. Jedoch darf nur so viel unterstützt werden, wie nötig ist. Andernfalls wird die Entwicklung zur Selbstständigkeit eingeschränkt (→ Anhang XI). Betroffene Beschäftigte, die sich nicht verbal ausdrücken können, benötigen eine Sprache, mit der sie sich in ihrer alltäglichen Umgebung verständlich machen können. Erst durch Kommunikation können Bedürfnisse und Interessen mitgeteilt werden, auf die daraufhin eingegangen werden kann. Diesen Beschäftigten müssen also Kommunikationsformen angeboten werden (→ Anhang XV).

### 3.2 MÖGLICHKEITEN DES TEACCH-ANSATZES UND DER METHODE UK

#### TEACCH-ANSATZ

Der TEACCH-Ansatz kann in den WGS bei der visuellen Strukturierung des Arbeitsalltags helfen. *„Durch klare Strukturierung und den Einsatz visueller Hilfen werden individuelle Wege gesucht, dem Betreffenden Situationen, Zusammenhänge, Erwartungen, Aufträge usw. in einer Form zu vermitteln, die er am besten verarbeiten kann“* (Häußler, 2012, S.20). Dazu können räumliche und zeitliche Strukturierungshilfen genutzt werden. Außerdem können auch Aufgaben individuell strukturiert werden, um komplexe Zusammenhänge vorhersehbar zu gestalten (→ 1.3.3). Visuelle Mittel werden genutzt, da visuelle Reize von betroffenen Beschäftigten meist besser verarbeitet werden als andere Sinneseindrücke, wie z.B. akustische Reize (Häußler, 2012).

*RÄUMLICHE STRUKTURIERUNG*

Unter räumlicher Strukturierung wird z.B. die Einteilung eines Raumes mithilfe von Regalen oder Trennwänden verstanden, um Bereiche deutlich voneinander zu unterscheiden (Häußler, 2012). So ist der Gruppenraum in einigen Gruppen in einen Arbeitsbereich, einen Ruhebereich und einen Bereich für Gruppenaktivitäten unterteilt (→ Anhang IV). Farben können die Raumeinteilung unterstützen, indem z.B. der Boden des Ruhebereiches eine andere Farbe bekommt als der Arbeitsbereich (Häußler, 2012). Oder die Farben werden eingesetzt, um den Arbeitsplatz, den Sitzplatz beim Essen und den Ort zu kennzeichnen, an dem ein betroffener Beschäftigter seine persönlichen Dinge aufbewahren kann. In diesem Fall bekommt jeder Beschäftigte seine eigene Farbe (→ Anhang XII). Außerdem kann durch visuelle Hilfen verdeutlicht werden, wo sich z.B. Arbeitsmaterialien befinden. Dadurch ist es für den Betroffenen einfacher, benötigte Materialien zu finden (→ Anhang XII). Da in der Hauptwerkstatt verschiedene Arbeitsbereiche mit unterschiedlichen betroffenen Beschäftigten angesiedelt sind, erscheint ein einheitliches Konzept zur Raumgestaltung wenig sinnvoll. Jede Arbeitsgruppe muss ihren Gruppenraum anhand der räumlichen Gegebenheiten, der Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten und den erforderlichen Arbeitsabläufen strukturieren. Eventuell müssen für einzelne Beschäftigte abgeschirmte Einzelarbeitsplätze geschaffen werden, um visuelle Reize zu minimieren (→ Anhang XII).

*ZEITLICHE STRUKTURIERUNG*

Da das Zeitverständnis bei vielen Menschen mit einer ASS eingeschränkt ist, ist die Strukturierung der Zeit bei der Begleitung von betroffenen Beschäftigten von zentraler Bedeutung (Häußler, 2012). Mithilfe von individuellen Tagesplänen kann verdeutlicht werden, wann die Arbeitszeit beginnt und endet und in welcher Zeitspanne die Pausen stattfinden (→ Anhang XII). Zur Orientierung ist es wichtig, dass ersichtlich ist, in welcher Reihenfolge Aktivitäten stattfinden und wie lange diese dauern. Reichen Piktogramme und eine Uhr nicht aus, kann z.B. eine Eieruhr für ein akustisches Signal benutzt werden, um verständlich zu machen, wann eine Aktivität beendet ist. Manche Aufgaben regulieren sich zeitlich von selbst. Wenn z.B. alle Schrauben verpackt sind, ist die Aufgabe beendet und kann zur nächsten Aktivität übergegangen werden (Häußler, 2012). Durch tägliche Routine können Zeitabfolgen verinnerlicht werden. So finden Pausen in den WGS im Allgemeinen immer zur selben Zeit statt (→ Anhang IV).

*AUFGABENSTRUKTURIERUNG*

*„Die Befähigung zum selbstständigen Beginnen, Durchführen und Beenden von Aktivitäten stellt ein zentrales Ziel [des TEACCH-Ansatzes] dar“* (Häußler, 2012, S.22). Durch individuelle und visuelle Aufgabenpläne muss für den betroffenen Beschäftigten deutlich sein, was er wann, wie lange, mit wem, wie machen soll und was danach kommt. So kann er sich orientieren (→ Anhang XII). Auch können individuelle Arbeitssysteme entwickelt werden, bei denen immer von links nach rechts gearbeitet wird. Links steht das Material, das verarbeitet werden soll, in der Mitte ist Platz, um die Tätigkeit auszuführen und rechts steht ein Behältnis, in dem die fertigen Produkte gesammelt werden. Dies kann je nach Aufgabe und betroffenem Beschäftigten komplexer oder einfacher gestaltet sein (→ Anhang XII).

Wie in Diagramm 9 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, ist der TEACCH-Ansatz 64% der Gruppen ein Begriff, in 36% hingegen nicht. In manchen Gruppen werden bereits Strukturierungshilfen im Alltag benutzt. Wie in Diagramm 10 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, gibt es in allen Gruppen klare Regeln für das soziale Miteinander, in vier Gruppen werden die Arbeitsaufgaben zur Unterstützung visualisiert, in sieben Gruppen ist der Tagesablauf visuell dargestellt, in 18 Gruppen werden Besonderheiten z.B. im Tagesablauf wiederholt besprochen, damit die Beschäftigten sich darauf einstellen können, in 21

Gruppen finden die Pausen immer zur selben Zeit statt, in elf Gruppen hat jeder Beschäftigte seinen festen Arbeitsplatz, in 13 Gruppen haben die Beschäftigten gekennzeichnete Plätze für ihre persönlichen Dinge, in einer Gruppe sind die Arbeitsmaterialien etc. visuell gekennzeichnet, in elf Gruppen ist der Gruppenraum in Bereiche unterteilt, in einer Gruppe werden Besonderheiten im Tagesablauf schriftlich festgehalten und in einer Gruppe ist der Inhalt der Küchenschränke durch visuelle Mittel gekennzeichnet.

#### UNTERSTÜTZTE KOMMUNIKATION

Bei der UK wird zwischen ergänzenden und alternativen Kommunikationsformen unterschieden, wobei die ergänzenden Mittel die vorhandene Lautsprache unterstützen und die alternativen Mittel die nicht vorhandene Lautsprache ersetzen (→ 1.3.3). Bei Menschen mit einer ASS werden verschiedene Elemente der UK angewandt. Dabei handelt es sich um die GK, PECS, visuelle Mittel, wie Fotos, Piktogramme oder Realgegenstände, verschiedene Talker (Sprachausgabegeräte), Gebärdensprache und iPads, Computer und Buchstabentafeln (→ Anhang XII). Zur Zielgruppe gehören grundsätzlich Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen. Es werden drei Gruppen unterschieden. Zur ersten Gruppe gehören Menschen, die ein gutes Sprachverständnis haben, jedoch selbst nicht sprechen können. Zur zweiten Gruppe zählen Menschen, die Hilfe benötigen, verbale Kommunikation zu erlernen oder deren verbale Äußerungen nur durch ein zusätzliches Medium verständlich werden. Zur dritten Gruppe gehören Menschen, die eine alternative Kommunikationsform benötigen, da sie kein gutes Sprachverständnis mitbringen (Braun, 2012). Menschen mit einer ASS haben oft ein gutes Sprachverständnis, können jedoch aus verschiedenen Gründen nicht lautsprachlich kommunizieren oder müssen erst die Notwendigkeit erkennen, mit ihrer Umgebung in Kontakt zu treten. Die GK ist eine Form der UK, die Menschen mit einer ASS, die zur ersten Gruppe zählen, eine Möglichkeit bietet sich verständlich zu machen (→ Anhang XII). PECS ist eine Form der UK, die es Menschen mit einer ASS, die zur zweiten Gruppe zählen, eine Form der Kommunikation bietet, um lautsprachliche Verständigung anzubahnen (Bach, 2012).

#### *GESTÜTZTE KOMMUNIKATION*

Bei der GK bietet ein Stützer dem Gestützten „*physische, verbale und emotionale Hilfestellungen, damit dieser [...] gezielt auf Objekte, Fotos, Bilder, Symbole, Buchstaben und/oder Wörter deuten kann*“ (Basler-Eggen, 2012, S.7). Die Gestützten können auf verschiedene Weisen unterstützt werden. Es muss individuell ermittelt werden, wie viel und welche Unterstützung der Betroffene benötigt. Es kann z.B. an der Hand, am Arm, oder an der Schulter gestützt werden. Ziel sollte immer sein, letztendlich gänzlich auf die Stütze verzichten zu können (Basler-Eggen, 2012). Die GK ist eine umstrittene Methode, da eine unbewusste Manipulation durch den Stützer nie komplett ausgeschlossen werden kann. Darum ist es sehr wichtig, GK lediglich von geschultem Personal durchführen zu lassen. Ein professioneller Stützer hat gelernt, Manipulation so gut wie möglich vorzubeugen. Es ist notwendig, dass der Stützer sein Handeln regelmäßig reflektiert und während Supervisionsstunden bespricht. Trotzdem kann eine unbewusste Manipulation niemals gänzlich ausgeschlossen werden (→ Anhang XII).

#### *PECS*

PECS lebt vom Austausch und dient der Anbahnung oder Unterstützung lautsprachlicher Kommunikation. Es werden sechs Phasen unterschieden. In der ersten Phase geht es um den physischen Austausch. Der Betroffene lernt, dass er durch das Anreichen einer Bildkarte ein begehrtes Objekt im Austausch bekommen kann. In der ersten Phase muss der Betroffene noch keine Strecke zurücklegen, um zu kommunizieren. Das ist das Ziel der zweiten Phase. Der Betroffene soll lernen, sich selbstständig für den Austausch zu entscheiden. Er holt sich die Bildkarte, geht zu seinem Betreuer und bekommt als

Belohnung den begehrten Gegenstand. In der dritten Phase lernt der Betroffene sich zwischen mehreren Bildkarten zu entscheiden. Nun erst lernt er, dass das Bild auf der Karte eine bestimmte Bedeutung hat. Wenn er nun ein Gummibärchen haben möchte, muss er die entsprechende Bildkarte anreichen. In der vierten Phase werden Karten mit Satzteilen, wie z.B. ‚ich möchte‘, angeboten. Der Betroffene lernt vollständige Sätze zu bilden, da er den gewünschten Gegenstand nur bekommt, wenn er die Karten korrekt angibt. In der fünften Phase geht es um das Beantworten der Frage ‚was möchtest du‘. Wenn der Betroffene nun durch das Anreichen entsprechender Bildkarten mit einem vollständigen Satz auf diese Frage antwortet, bekommt er den gewünschten Gegenstand. In der letzten Phase soll der Betroffene lernen, Fragen zu beantworten, bei denen es nicht direkt um Bedürfnisse des Betroffenen geht, wie z.B. ‚was siehst du‘. Wichtig ist, dass der Kommunikationspartner immer benennt, was auf den Karten abgebildet ist, sodass der Betroffene einen Zusammenhang zwischen den Karten und den dazu passenden gesprochenen Worten erkennen kann und diese im Idealfall übernimmt (Bach, 2012). Wie in Diagramm 11 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, ist die UK in 86% der Gruppen ein Begriff, in 14% hingegen nicht. Wie in Diagramm 12 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, kommunizieren 25 der 33 betroffenen Beschäftigten in der Hauptwerkstatt verbal mit ihrer Umgebung. Acht Beschäftigte mit einer ASS kommunizieren nicht lautsprachlich mit ihrer Umgebung. Diese acht Beschäftigten kommunizieren mithilfe von Gestik und Mimik oder benutzen andere alternative Kommunikationsformen. Dabei handelt es sich z.B. um die Benutzung eines Talkers, den sie mithilfe einer Vertrauensperson bedienen, andere weisen entweder selbstständig oder mithilfe einer Vertrauensperson auf Bilder, Fotos oder Piktogramme, manche benutzen eine einfache Gebärdensprache und eine Beschäftigte kommuniziert durch das Schließen bzw. nicht Schließen ihrer Augen (→ Anhang IV).

### 3.3 MÖGLICHKEITEN DES ANTHROPOSOPHISCHEN ANSATZES

Die WGS sind eine sozialtherapeutische Einrichtung, die sich an den Lehren Rudolf Steiners orientiert (→ 1.3.2). Der anthroposophische Ansatz wird, wie in Diagramm 13 (→ Anhang XVII) zu sehen ist, von 44% der Gruppenleiter bewusst bei der Unterstützung von Beschäftigten mit einer ASS berücksichtigt. Dies geschieht z.B. durch die Orientierung an den Werten und Normen, die im Leitbild der WGS beschrieben sind. Diese äußern sich in einer deutlichen und vor allem positiven Ansprache und in der Haltung gegenüber den Beschäftigten. Diese ist von Wertschätzung, Verständnis und dem Glaube an die Entwicklungsfähigkeit eines jeden geprägt. Außerdem werden die Leitsätze der WGS durch die Vielfalt begleitender Angebote, durch jährliche, wöchentliche und tägliche Rhythmen, die die zeitlich-strukturellen Pfeiler der Arbeit bilden, und durch gemeinsame Feste und Würdigungen von Geburtstagen umgesetzt. Von 56% wird der anthroposophische Ansatz nicht bewusst berücksichtigt (Diagramm 13).

Eine ASS wird durch eine nicht vollständig vollzogene Inkarnation verursacht. Die Reize aus der Außenwelt dringen ungefiltert in das Bewusstsein des Betroffenen (→ 1.3.2). Durch diese unvollständige Inkarnation verbinden sich die Leiber und das geistige ICH des neuen Menschen nicht vollständig miteinander. Dadurch ist die innere und äußere Wahrnehmung des Menschen gestört. Dieser Mensch kann sich nicht klar von seiner Außenwelt abgrenzen, da er sich seines eigenen Selbst nicht richtig bewusst ist. So können die Reize aus der Umgebung ungehindert in das Innere des Menschen und die Gefühlsregungen des Menschen unverändert nach außen strömen (→ Anhang XVI), was sich als inadäquates Verhalten äußern kann (Ruhrmann et al., 2015). Die Entwicklung der zwölf Sinne ist durch die unvollständige Inkarnation gestört (→ Anhang XVI).

### DIE ZWÖLF SINNE

In der Anthroposophie werden zwölf Sinne unterschieden. Die vier unteren Sinne wirken unbewusst und dienen der Eigenwahrnehmung, die vier mittleren Sinne wirken halbbewusst und dienen der Weltwahrnehmung und die vier oberen Sinne werden auch Sozialsinne genannt. Die unteren Sinne bilden die Organe für die oberen Sinne (→ Anhang XVI). Es gilt die unvollständig ausgebildeten Sinne zu fördern, sodass sich der Beschäftigte mit einer ASS besser von der Umwelt abgrenzen kann und seine sozialen Fähigkeiten verbessert werden (Ruhrmann et al., 2015).

#### *DIE VIER SINNE DER EIGENWAHRNEHMUNG*

Zu den vier Sinnen der Eigenwahrnehmung gehören der Tastsinn, der Vital-Lebenssinn, der Eigenbewegungssinn und der Gleichgewichtssinn. Der Tastsinn sorgt dafür, dass sich der Mensch als ganzes Wesen wahrnimmt. Organe, die die Reize aufnehmen sind die Haut und alle Schleimhäute. Der Vital-Lebenssinn nimmt die Lebensprozesse wahr. Er sorgt dafür, dass die grundlegenden Bedürfnisse realisiert werden, die den Menschen am Leben erhalten. Organ, das die Reize verarbeitet, ist das vegetative Nervensystem. Der Eigenbewegungssinn nimmt alle eigenen Körperbewegungen wahr, die Balance zwischen Spannung und Entspannung. Außerdem werden durch den Eigenbewegungssinn Formen in der Umgebung wahrgenommen. Organe, die die Reize aufnehmen sind alle Muskeln im menschlichen Körper. Der Gleichgewichtssinn sorgt dafür, dass sich der Mensch bewusst wird, dass er sich unabhängig von seiner Umgebung bewegen kann. Auch die Raumverhältnisse werden durch diesen Sinn wahrgenommen. Außerdem versetzt er den Menschen in die Lage, seine körperliche Position in Beziehung zu seiner Umgebung zu definieren. Organe, die die Reize aufnehmen, sind alle Knochen und die Sinneszellen des Innenohrs (Ruhrmann et al., 2015).

#### *DIE VIER SINNE DER WELTWAHRNEHMUNG*

Zu den vier Sinnen der Weltwahrnehmung gehören der Wärmesinn, der Seh-Sinn, der Geschmackssinn und der Geruchssinn. Mit dem Wärmesinn werden physische Wärme und Kälte in Beziehung zur eigenen Körperwärme gestellt. Durch den Seh-Sinn kann der Mensch die Farben der Welt sehen, Licht und Dunkelheit. Durch den Geschmackssinn werden alle Geschmäcker dieser Welt wahrgenommen und mit dem Geruchssinn alle Gerüche dieser Welt (Ruhrmann et al., 2015).

#### *DIE VIER SOZIALSINNE*

Zu den vier Sozialsinnen gehören der Ichsinn, der Gedankensinn, der Sprachsinn und der Hör- oder Hinhör-Sinn. Der Ichsinn versetzt den Menschen in die Lage die Persönlichkeit und Rolle eines anderen wahrnehmen zu können und seine eigene Persönlichkeit von dessen Persönlichkeit abzugrenzen. Organ dieses Sinnes ist der entwickelte Tastsinn. Der Gedankensinn sorgt dafür, dass der Mensch die Gedanken eines anderen erkennt und sich mit ihnen identifizieren kann. Dazu ist ein entwickelter Lebenssinn notwendig. Der Sprachsinn versetzt den Menschen in die Lage, die Sprache eines anderen zu erkennen, seine Worte und Laute zu verinnerlichen und diese als Sinneswahrnehmung aufzunehmen. Dies setzt einen entwickelten Eigenbewegungssinn voraus. Der Hör- oder Hinhör-Sinn ist dafür verantwortlich, dass der Mensch sich auf Gesagtes fokussieren und nebensächliche Geräusche ausblenden kann. Dazu ist ein entwickelter Gleichgewichtssinn notwendig (Ruhrmann et al., 2015).

### SEELENPFLEGE VON BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS

Grundsätzlich benötigen alle Menschen Seelenpflege, um die Schwierigkeiten des Lebens bewältigen zu können; Körper, Seele und Geist wieder in Einklang zu bringen. So benötigen auch Menschen mit einer ASS tiefere Beziehungen zu Menschen, die ihnen auf Augenhöhe begegnen. Diese sollten von gegenseitigem Respekt geprägt sein. Der Focus sollte nicht

auf dem Anderssein des Beschäftigten liegen, sondern auf den Besonderheiten seines Lebensweges (→ Anhang XVI). Wenn der Gruppenleiter durch z.B. Biographiegespräche (Werkstätten Gottessegen, 2014b) herausfinden kann, wie weit jeder Einzelne der zwölf Sinne entwickelt ist, kann er den Beschäftigten mit einer ASS auf individuelle Weise fördern, damit er sein Daseinssicherheitsgefühl entwickeln kann (Ruhmann et al., 2015). Der Gruppenleiter muss dem Beschäftigten mit einer ASS außerdem Sicherheit durch Rhythmen geben. In den WGS leitet der Morgenkreis den Arbeitstag ein und der Schlusskreis wieder aus, die Jahresfeste verdeutlichen den natürlichen Rhythmus der Jahreszeiten (→ Anhang XVI).

### 3.4 ARBEITSWEISE ANDERER WERKSTÄTTEN

#### ANTHROPOSOPHISCHE WERKSTÄTTEN

In den Troxler Werkstätten in Wuppertal, den Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft in Sellen und den Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof in Much werden sowohl der TEACCH-Ansatz als auch UK bei der Begleitung von Menschen mit einer ASS angewandt. Darüber hinaus spielt auch der anthroposophische Ansatz eine Rolle bei der Unterstützung (→ Anhang V, VI).

#### *TEACCH-ANSATZ*

In den Troxler Werkstätten werden individuelle Strukturierungshilfen für Beschäftigte mit einer ASS entwickelt, die den Tag zeitlich und die Aufgaben visuell strukturieren. Jeder Tag sieht möglichst aus wie der vorherige und ist über den Rhythmus von Arbeitszeit und Pausen strukturiert. In den Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft ist der Tagesablauf, der auch hier möglichst immer derselbe ist, mithilfe eines Plans mit Piktogrammen strukturiert. Ruheorte sind deutlich gekennzeichnet, die Beschäftigte mit einer ASS nutzen können, wenn sie das Bedürfnis nach Ungestörtheit empfinden (→ Anhang V). In den Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof werden die Strukturierungshilfen anhand der individuellen Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten erstellt. Der Tagesplan eines jeden Beschäftigten ist mit Klett auf Tafeln angebracht. Es werden sowohl Fotokarten als auch Piktogrammkarten verwendet. Durch diese Karten ist ersichtlich, wer wann was tut. Außerdem werden die Gespräche im Abschlusskreis durch diese Karten strukturiert. Auch hat jeder Beschäftigte eine eigene Farbe, mit der sein Arbeitsplatz, sein Sitzplatz am Mittagstisch und der Ort für seine persönlichen Sachen gekennzeichnet sind. Arbeitsabläufe sind in kleine Teilschritte aufgeteilt, um diese übersichtlicher zu gestalten. In dieser Werkstatt ist der gesamte Gruppenraum nach dem TEACCH-Ansatz gestaltet, da die Beschäftigten in einer homogenen Gruppe arbeiten (→ Anhang VI).

#### *UNTERSTÜTZTE KOMMUNIKATION*

In den Troxler Werkstätten wird mit manchen betroffenen Beschäftigten gestützt kommuniziert. Dafür kommt eine ausgebildete Kraft von außerhalb in die Werkstatt. In den Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft hingegen wurde mithilfe der ortsansässigen Autismusambulanz PECS eingeführt, um Kommunikation anzubahnen (→ Anhang V). Bei betroffenen Beschäftigten der Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof, die nicht lautsprachlich kommunizieren, wurde ebenfalls PECS getestet. Allerdings wurde diese Kommunikationsform nicht angenommen, da die Beschäftigten mit ihren bereits erworbenen Verständigungsstrategien schneller mit ihren Bezugspersonen kommunizieren können (→ Anhang VI).

#### *DIE ANTHROPOSOPHIE*

Die Anthroposophie spielt in allen drei anthroposophischen Werkstätten mehr oder weniger bewusst bei der Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS eine Rolle. Es wird von Rudolf Steiners Menschenerkenntnis ausgegangen (→ 1.3.2). Jeder Mensch hat ein Ich, das

entwicklungsfähig und entwicklungswürdig ist. Daher werden die Beschäftigten so gut wie möglich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützt. Dabei ist es notwendig, den Beschäftigten ganzheitlich zu betrachten und auf allen Gebieten zu fördern; das Zusammenspiel zwischen Körper, Seele und Geist zu optimieren (→ Anhang V, VI).

#### NICHT ANTHROPOSOPHISCHE WERKSTÄTTEN

In den Werkstätten der AWO und in der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt der WÜT sind sowohl der TEACCH-Ansatz als auch UK bekannt. Allerdings wird UK derzeit in der Gruppe der AWO, mit deren Gruppenleiter das Interview geführt wurde, für keinen betroffenen Beschäftigten angewandt. Der TEACCH-Ansatz wird in beiden Werkstätten praktiziert (→ Anhang XVIII, XIV).

#### TEACCH-ANSATZ

In der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt wird für die Erstellung von Tagesplänen und visuellen Arbeitsabläufen der ‚Boardmaker‘ benutzt. Dabei handelt es sich um eine Mappe mit zugehöriger CD, in der dargestellt ist, wie solche Pläne erstellt werden können. Außerdem befinden sich auf der CD allgemeingültige Piktogramme zu verschiedenen Handlungen, Gegenständen, Emotionen etc. Sowohl für die Tagespläne als auch für die Arbeitsabläufe sind die Piktogramme mit Klett auf einem Streifen laminierten Papiers angebracht. Die Karten werden von oben nach unten gelesen und können beliebig ausgetauscht werden. Am unteren Ende eines Papierstreifens ist ein Pappkästchen angebracht, in dem die Karten gesammelt werden, die bereits abgearbeitet wurden. Wie kleinschrittig der Tagesablauf oder eine Aufgabe gegliedert ist, hängt vom Beschäftigten ab. Jeder Beschäftigte mit einer ASS hat seine eigene Farbe, mit der der individuelle Tagesplan und der Arbeitsplatz gekennzeichnet sind. Manche Beschäftigte verwenden einen Time-Timer zur Unterstützung der zeitlichen Struktur. Dies sind Stoppuhren, bei denen das Ablaufen der Zeit durch einen roten Kreis visuell unterstützt wird. Arbeiten werden immer von links nach rechts ausgeführt; vom Rohmaterial-Kasten über den Verarbeitungsprozess in den Fertig-Kasten. Wenn es nötig ist, werden Bilder von einzelnen Arbeitsschritten gemacht, an denen sich die betroffenen Beschäftigten orientieren können (→ Anhang XIII). Um individuelle Strukturierungshilfen für betroffene Beschäftigte erstellen zu können, werden in den Werkstätten der AWO anfangs Informationen gesammelt. Es wird durch Fragebögen, Gespräche mit den Eltern/Betreuern und/oder dem Betroffenen selbst und Beobachtungen ermittelt, wie das soziale Umfeld und die Freizeitgestaltung des Betroffenen aussehen, welche Interessen, Bedürfnisse, Stärken und lebenspraktischen Fähigkeiten er hat und welches seine Förderbereiche sind. Außerdem wird auch erfragt, welche Strukturierungshilfen bereits getestet wurden und welche davon angenommen wurden. Erst dann werden Strukturierungshilfen für den Beschäftigten erstellt. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass diese Hilfen tatsächlich notwendig sind und nicht pauschal angewendet werden (→ Anhang XIV).

#### UNTERSTÜTZTE KOMMUNIKATION

In der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt benutzen einige der betroffenen Beschäftigten einen Talker. Manche Talker geben nur einzelne Wörter wieder, andere wiederum ganze Sätze. Dies hängt von den Bedürfnissen und Möglichkeiten des Beschäftigten ab. In der Werkstatt selbst wird keine GK verwendet, allerdings werden relevante Briefe von einem Beschäftigten, die er während seiner Therapiesitzungen beim ortsansässigen ATZ schreibt, an die Werkstatt weitergeleitet (→ Anhang XIII).

## 4. KAPITEL: SCHLUSSFOLGERUNG, DISKUSSION UND EMPFEHLUNGEN

### 4.1 SCHLUSSFOLGERUNG

In dieser Untersuchung wurde deutlich, dass die Ansätze TEACCH und UK sich gut mit der Anthroposophie vereinbaren lassen, die Frage nach der bedürfnisgerechten Arbeitsplatzgestaltung für Beschäftigte mit einer ASS jedoch nicht pauschal beantwortet werden kann.

Die Ansätze TEACCH und UK lassen sich gut mit der Anthroposophie vereinbaren, da alle drei Ansätze von der Individualität und der Entwicklungsfähigkeit eines jeden Menschen ausgehen. Das bedeutet, dass individuell ermittelt werden muss, was den betroffenen Beschäftigten ausmacht, welche Bedürfnisse er hat und wie er am besten im Alltag unterstützt werden kann, um sich so gut wie möglich zu entwickeln (vgl. Ruhrmann et al., 2015; Wilken et al., 2006; Häußler, 2012; Degner, 2011). So muss auch individuell geschaut werden, ob ein Arbeitsplatz für den betroffenen Beschäftigten in einer heterogenen Gruppe geeignet ist, oder ob er, wie in den Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof in Much, in einer spezialisierten Arbeitsgruppe besser aufgehoben wäre (vgl. 3.4).

Hilft der TEACCH-Ansatz die räumliche Umgebung, den zeitlichen Ablauf und die Arbeitsschritte visuell zu strukturieren (vgl. Häußler, 2012), richtet sich der Ansatz der UK auf die kommunikativen Fähigkeiten des Beschäftigten (vgl. Wilken et al., 2006). Die Anthroposophie hingegen ist vielmehr eine Weltanschauung als ein Unterstützungsansatz (vgl. Heisterkamp, 2000).

Der anthroposophische Ansatz sorgt in den Werkstätten Gottessegen dafür, dass sowohl Tage, als auch Wochen, Monate und Jahre rhythmisch wiederkehrende Elemente besitzen, die auf das Sicherheitsbedürfnis von betroffenen Beschäftigten eingehen. Auch wird in einer anthroposophischen Einrichtung Wert auf einen würdevollen, respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander gelegt. Dies stärkt die Gemeinschaft und bedient das Bedürfnis nach Zusammengehörigkeit und Liebe und nach Wertschätzung und Respekt (vgl. Werkstätten Gottessegen, 2014b; 3.1; 3.3).

Der TEACCH-Ansatz geht durch Strukturierung auf das Bedürfnis nach Sicherheit der betroffenen Beschäftigten ein (vgl. Theunissen, 2014; Girsberger, 2015). So können z.B. die Gruppenräume durch Farbgebung oder Raumtrenner aufgeteilt werden oder es kann durch Farben, Piktogramme, Beschriftungen und Fotos verdeutlicht werden, wo sich etwas befindet (vgl. Häußler, 2012; 3.2; 3.3). Auch können Einzelarbeitsplätze mit einem Sichtschutz versehen werden, damit weniger Reize auf den Beschäftigten einströmen (vgl. Häußler, 2012; 3.2). Zeitlich kann der Tagesablauf durch Pläne strukturiert werden, auf denen mithilfe von Piktogrammen visuell dargestellt ist, welche Aufgaben in welcher Reihenfolge an diesem Tag ausgeführt werden sollen, wann die Pausen stattfinden und wann gegebenenfalls begleitende Angebote besucht werden. Bei Bedarf können außerdem Eieruhren oder Time-Timer zum Einsatz kommen (vgl. Matzies, 2010; 3.2; 3.4). Die Arbeitsaufgaben können durch Abbildungen einzelner Arbeitsschritte visualisiert werden. Außerdem können die Arbeitsschritte verdeutlicht werden, indem man sie räumlich voneinander trennt. So wird z.B. von links nach rechts gearbeitet, wobei links das Rohmaterial steht und rechts die fertigen Produkte gesammelt werden (vgl. Häußler et al., 2011; 3.2; 3.4).

Der Ansatz der UK geht auf das Bedürfnis nach einer verständlichen Kommunikationsform ein (vgl. Wilken et al., 2006; 3.1; 3.2). In den Werkstätten Gottessegen könnte bei betroffenen Beschäftigten, die nicht lautsprachlich kommunizieren, mithilfe des ATZ Kommunikation durch die Benutzung von PECS eingeführt werden. Natürlich muss im Einzelfall ermittelt werden, ob der Betroffene von dieser Methode profitieren würde. Auch kann die Benutzung von Talkern mit Betroffenen geübt werden.

Wenn keine alternative Kommunikationsform für einen betroffenen Beschäftigten gefunden werden kann, sollte auf die GK zurückgegriffen werden. Dabei sollten sich sowohl die Gruppenleiter als auch diejenigen, die stützen, stets bewusst sein, dass eine Manipulation nie gänzlich auszuschließen ist (vgl. Basler-Eggen, 2012; 3.2; 3.4).

Da die Ansätze TEACCH und UK die individuellen Bedürfnisse und Interessen eines Beschäftigten in den Vordergrund stellen und mit der Anthroposophie vereinbar sind, wird eine Einführung in allen Arbeitsgruppen, in denen Beschäftigte von diesen Ansätzen profitieren können, als sinnvoll erachtet. Auch haben einige Arbeitsgruppen, wie die Lederwerkstatt, bereits positive Erfahrungen mit der Einführung des TEACCH-Ansatzes gemacht (vgl. 3.1).

## 4.2 DISKUSSION

Das Ziel dieser Untersuchung war es, einen Überblick über die Möglichkeiten der Ansätze TEACCH und UK unter Berücksichtigung der Anthroposophie zu bekommen, wobei die bedürfnisgerechte Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS im Vordergrund stand. Dazu wurden umfangreiche Daten erfasst, die statistisch und inhaltlich ausgewertet wurden. Für den vorgegebenen Rahmen dieser Untersuchung waren die erhobenen Daten zu umfangreich. Es wurden viele Informationen erfasst, die lediglich indirekt Antwort auf die Teilfragen und damit die zentrale Fragestellung gaben. So wurde durch den Fragebogen eine Ist-Stand-Erhebung durchgeführt, die nur in geringem Maße in die Auswertung einfließen konnte. Es wäre zu überlegen, diese Informationen für eine weitere Untersuchung zu verwenden, in der, neben dem Ist-Zustand, ein möglicher Soll-Zustand ermittelt wird. Des Weiteren wurden durch die Interviews viele Informationen zur Rolle des Gruppenleiters bzw. den Vor- und Nachteilen der Gründung einer auf ASS spezialisierten Gruppe erhoben. Auch diese Daten konnten nicht für die Analyse herangezogen werden, da dies der Rahmen der Untersuchung nicht zugelassen hätte. Allerdings sind diese Informationen für die Arbeitsplatzgestaltung und Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS durchaus relevant.

Um herauszufinden, welche Bedürfnisse die Beschäftigten mit einer ASS haben, wurden für diese Untersuchung die Gruppenleiter befragt. Da manche betroffene Beschäftigte nicht in der Lage sind, ihre Bedürfnisse klar zu äußern, können die Gruppenleiter diese nur aus ihrer Sicht benennen. Dadurch wurde ein Bild geschaffen, das eventuell von der Realität abweicht. Um tatsächlich herauszufinden, welche Bedürfnisse die Beschäftigten mit einer ASS haben, müssen Methoden gefunden werden, mit denen alle Beschäftigten selbst befragt werden können. Oder aber es muss durch gezielte Observation oder Befragung von Eltern und/oder Betreuern ein möglichst reelles Bild geschaffen werden, wenn eine Befragung der Betroffenen nicht durchführbar ist. Diese Vorgehensweise gab der Rahmen dieser Untersuchung nicht her.

Außerdem konnten die Möglichkeiten der Ansätze TEACCH und UK und auch die Möglichkeiten der Anthroposophie nur oberflächlich behandelt werden. Wäre in dieser Untersuchung nur einer dieser Ansätze berücksichtigt worden, hätte konkreter auf diesen Ansatz eingegangen werden können. Darüber hinaus wäre es relevant, mehr über die besondere Wahrnehmung und den daraus resultierenden Verhaltensweisen von Menschen mit einer ASS herauszufinden, da dies das Verstehen und Verständnis für diese Zielgruppe fördern und eventuell andere Schlüsse zulassen würde.

## 4.3 EMPFEHLUNGEN

Um den Bedürfnissen des einzelnen Beschäftigten mit einer ASS gerecht werden zu können, sollten diese individuell ermittelt werden. Dabei ist es wünschenswert, die Betroffenen möglichst selbst zu befragen oder aber vertraute Personen hinzuzuziehen.

Erst, wenn die Bedürfnisse ermittelt sind, können Strukturierungshilfen anhand des TEACCH-Ansatzes erstellt oder passende alternative Kommunikationsmittel mithilfe der UK gefunden werden. Die Ausgangspunkte der anthroposophischen Sozialtherapie sollte dafür in den Werkstätten Gottessegen die Grundlage allen Handelns bilden.

Da die Ergebnisse dieser Untersuchung keine konkrete Handlungsweise darstellen, bleibt zu überlegen, ob weitere Untersuchungen zum Thema Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS vorgenommen werden sollten, in der neben konkreten Methoden auch die Rolle des begleitenden Gruppenleiters und die Frage nach der Notwendigkeit einer spezialisierten Gruppe berücksichtigt wird. Wie in der Diskussion bereits erwähnt, käme für die Erstellung eines Konzepts für den Umgang mit betroffenen Beschäftigten ebenfalls eine Untersuchung des Ist-Zustands und eines möglichen Soll-Zustands in Frage. Um ein einheitliches Konzept für die gesamten Werkstätten Gottessegen schreiben zu können, sollte außerdem untersucht werden, wie die Begleitung von Beschäftigten mit einer ASS in der Mosterei und den Zweigstellen gehandhabt wird. Auch könnte eine Literaturstudie durchgeführt werden, in der die möglichen Ursachen, die Besonderheiten in der Wahrnehmung und die daraus resultierenden Verhaltensweisen von Menschen mit einer ASS beleuchtet werden. Die Ergebnisse würden eine Übersicht über allgemeine Hintergründe bieten, die die Gruppenleiter für ihre Arbeit mit betroffenen Beschäftigten nutzen könnten.

## LITERATURVERZEICHNIS

- Aarts, H. & Vries, I. de (2011). *Wij zijn uniek. Autisme en antroposofie*. Zugriff am, 31.01.2016, von <http://av.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:19738/DS1/>.
- Attwood, T. (2010). *Asperger-Syndrom. Das erfolgreiche Handbuch für Eltern und Therapeuten* (3. Aufl.). Stuttgart: TRIAS Verlag.
- ATZ (2012). *Methoden*. Zugriff am 02.02.2016, von [http://www.atz-do.de/PA112223\\_DE\\_VAR100?sid=H38161HFqZ7561](http://www.atz-do.de/PA112223_DE_VAR100?sid=H38161HFqZ7561).
- AUTEA (n.d.). *Unser Anliegen*. Zugriff am 16.04.2016, von <http://www.autea.de/autea/unser-anliegen/>.
- Bach, H. (2012). *Handbuch der Unterstützten Kommunikation. 3. Teil: Nichtelektronische Kommunikationshilfen. Biete Bildkarte – Suche Gummibärchen. Die Anwendung des PECS* (5. Aufl.). Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.
- Basler-Eggen, A. (2012). *Handbuch der Unterstützten Kommunikation. 6. Teil: Gestützte Kommunikation – Facilitated Communication. Gestützte Kommunikation in Wissenschaft und Praxis* (5. Aufl.). Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die soziale Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Boeree, C.G. (2006). *Persönlichkeitstheorien. Abraham Maslow*. Zugriff am 09.04.2016, von [http://www.social-psychology.de/do/PT\\_maslow.pdf](http://www.social-psychology.de/do/PT_maslow.pdf).
- Bottenberg, E. (2000). *Eine Einführung in die Sozialpsychologie. Geöffnet für einige humanistische und ökologische Fragen* (3. Aufl.). Regensburg: S. Roderer Verlag.
- Braun, U. & Kristen, U. (2004). *PECS und TEACCH. Zwei alltagstaugliche Konzepte zum Einsatz von grafischen Symbolen*. *Unterstützte Kommunikation*, 2, 12-16.
- Braun, U. (2012). *Handbuch der Unterstützten Kommunikation. 1. Teil: Grundlagen der Unterstützten Kommunikation. Was ist Unterstützte Kommunikation* (5. Aufl.)? Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.
- Degner, M. (2011). *Mehr Selbstständigkeit für Menschen mit Autismus. Der TEACCH Ansatz als evidenzbasierte Fördermethode*. Marburg: Tectum.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (2007). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Ducommun, G. (1994). *Sozialtherapeutische Praxis und ihr geistiger Quellort in der Anthroposophie*. Dornach: Rudolf Steiner Verlag.
- Fränkl-Lundborg, O. (1981). *Was ist Anthroposophie?* (4. Aufl.). Dornach: Goethenaum.
- Girsberger, T. (2015). *Die vielen Farben des Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnose. Therapie und Beratung* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Häußler, A. et al. (2011). *Praxis TEACCH. Neue Materialien zur Förderung der Sozialen Kompetenz*. Dortmund: Borgmann Media.

- Häußler, A. (2012). *Handbuch der Unterstützten Kommunikation. 3. Teil: Nichtelektronische Kommunikationshilfen. Der TEACCH-Ansatz – ein umfassendes Konzept zur Förderung von Menschen mit Autismus und ähnlichen Kommunikationsbehinderungen* (5. Aufl.). Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.
- Heisterkamp, J. (2000). *Was ist Anthroposophie? Einladung zur Entdeckung des Menschen*. Dornach: Goetheanum.
- ISAAC (2013). *Unterstützte Kommunikation-Ein Fachgebiet etabliert sich weltweit*. Zugriff am 01.02.2016, von <file:///C:/Users/kahlo/Downloads/image-broschuere.pdf>.
- Kamp-Becker, I. & Bölte, S. (2011). *Autismus*. München: Ernst Reinhard Verlag.
- Kamp-Becker, I. & Bölte, S. (2014). *Autismus* (2. Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Kaschubowski, G. (1998). *Heilpädagogisches Handeln auf der Grundlage der Erkenntnistheorie und Menschenkunde Rudolf Steiners*. Hamburg: Dr. Kovač.
- Kirschbaum, C. (2008). *Biopsychologie von A bis Z*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Matzies, M. (2010). *Sozialtraining für Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS). Ein Praxisbuch*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Migchelbrink, F. (2008). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn* (13. Aufl.). Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Nevid, J. et al. (2012). *Psychiatrie. Een inleiding* (8. Aufl.). Amsterdam: Pearson Benelux.
- Noterdaeme, M. (2011). *Autismus-Spektrum-Störung-ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand*. Zugriff am 31.01.2016, von [http://www.asperger-ooe.at/documents/ASS\\_Forschungsstand%202011.pdf](http://www.asperger-ooe.at/documents/ASS_Forschungsstand%202011.pdf).
- Rigter, J. (2010). *Het palet van de psychologie. Stromingen en hun toepassingen in hulpverlening en opvoeding* (4. Aufl.). Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Ruhrmann, I. et al. (2015). *Spektrum Autismus. Verständnis und tägliche Praxis* (2. Aufl.). Sinzheim: Nomos.
- Stenden Bibliotheek (2015). *APA stijl-snelgids*. Zugriff am 23.01.2016, von <http://oud.stenden.com/nl/mystenden/bibliotheek/Documents/APA%20style%20quick%20guide%20NED%2020151015.pdf>.
- Theunissen, G. et al. (2003). *Krisen und Verhaltensauffälligkeiten bei geistiger Behinderung und Autismus. Forschung-Praxis-Reflexion*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Theunissen, G. (2014). *Menschen im Autismus-Spektrum. Verstehen, annehmen, unterstützen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs* (4. Aufl.). Den Haag: BoomLemma.
- Weber-Schuhmacher, S. (2007). *Ergebnisse einer Erhebung zur Teilhabe an Arbeit für Menschen mit Autismus in der WfbM*. Zugriff am 09.04.2016, von <http://www.bagwfbm.de/article/492?print=1>.

Werkstätten Gottessegen (2014a). *Über uns. Die Werkstätten Gottessegen*. Zugriff am 23.01.2016, von <http://www.wfb-gottessegen.de/ueber-uns>.

Werkstätten Gottessegen (2014b). *Leitbild der Werkstätten Gottessegen*. Dortmund: Werkstätten Gottessegen.

Werkstätten Gottessegen (2014c). *Berufsbildungsbereich*. Zugriff am 27.01.2016, von <http://www.wfb-gottessegen.de/betreuung-foerderung/berufsbildungsbereich>.

Werkstätten Gottessegen (2014d). *Begleitende Angebote*. Zugriff am 27.01.2016, von <http://www.wfb-gottessegen.de/betreuung-foerderung/begleitende-angebote>.

Wilken, E. et al. (2006). *Unterstützte Kommunikation. Eine Einführung in Theorie und Praxis* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

## ANHANG

- Anhang I:** *Empfehlungsschreiben des Forschungsbegleiters*
- Anhang II:** *Vorbereiteter Fragebogen*
- Anhang III:** *Vorbereitete Interviewfragen*
- Anhang IV:** *Ausgefüllter Fragebogen*
- Anhang V:** *Interview mit den Mitarbeitern der Troxler Werkstätten in Wuppertal und der Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft in Sellen*
- Anhang VI:** *Telefonisches Interview mit dem Gruppenleiter der Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof in Much*
- Anhang VII:** *Interview mit den Gruppenleitern der Wollwerkstatt*
- Anhang VIII:** *Interview mit den Gruppenleitern der Web- und Nähstube*
- Anhang IX:** *Interview mit den Gruppenleitern der Lederwerkstatt*
- Anhang X:** *Interview mit den Gruppenleitern der Industrie-Montage*
- Anhang XI:** *Interview mit der Gruppenleiterin der Metallgestaltung*
- Anhang XII:** *Interview mit der Mitarbeiterin des ATZ*
- Anhang XIII:** *Interview mit der Mitarbeiterin der WÜT*
- Anhang XIV:** *Interview mit dem Mitarbeiter der AWO*
- Anhang XV:** *Interview mit dem Gruppenleiter der Arbeitsfördergruppe*
- Anhang XVI:** *Interview mit H.-J. B. – Allgemeinmediziner und Anthroposoph*
- Anhang XVII:** *Diagramme Kapitel 3: Ergebnisse*
- Anhang XVIII:** *Gesamter Fragebogen in Diagrammen*
- Anhang XIV:** *Invulformulier voor de HBO kennisbank*
- Anhang XV:** *Toestemmingsformulier voor de HBO kennisbank*

**Anhang I: Empfehlungsschreiben des Forschungsbegleiters**

**Empfehlung für den Forschungsbegleiter Praxis**

(Der Student legt dies der definitiven Abschlussarbeit bei)

Name des studentischen Forschers: Alina Kahl

Fachbereich: SPH

Referenznummer: 243361

Name und Funktion des Forschungsbegleiters Praxis: Andrea Sczesny (Sozialer Dienst) und Katja Reich (Sozialer Dienst)

Datum: 22.06.2016

Welches sind Ihrer Meinung nach starke Elemente der Abschlussarbeit (Konzept)?

1. Anthroposophische Sichtweise sehr gut dargestellt, Verknüpfung mit TEACCH und UK gelungen
2. Filtern von Literatur, Material und Informationen für die entsprechende Aufgabenstellung
3. Wertschätzende Haltung gegenüber Werkstatt und Beschäftigten

Begründung: Umfassende Betrachtung dieser Thematik ist sehr gut gelungen

Wie lautet Ihre Empfehlung gegenüber dem Studenten zur Verbesserung der Abschlussarbeit und warum?

1. Konkrete Umsetzungsempfehlung für uns als Werkstatt wäre wünschenswert gewesen
2. Vermeidung von Schachtelsätzen

Begründung: Wir arbeiten gerade in der Werkstatt an einem Konzept, wie Menschen mit ASS besser in die Werkstatt eingebunden werden können und entsprechende konkrete Empfehlungen als Resultat der Bachelorarbeit wären hilfreich gewesen.

Wie beurteilen Sie die Art und Weise, in der der Student den Forschungsprozess gestaltet hat (gut/ausreichend/mangelhaft): gut

Begründung: Hohes Maß an eigenständigem Arbeiten, sowohl Literaturrecherche, Kontakte zu Gruppenleitern, Mitarbeitern anderer Werkstätten sowie externen Experten. Die Zielsetzung wurde zielstrebig und verlässlich verfolgt.

Wie beurteilen Sie den praktischen Nutzen des Forschungsprojekts (gut/ausreichend/mangelhaft): gut bis befriedigend

Begründung: Für den praktischen Nutzen wäre das Ableiten von konkreten Empfehlungen wünschenswert gewesen (z.B. wie sollte eine Gruppenstruktur - räumlich, sozial... - aussehen).

Unterschrift :

*Andrea Sczesny* *Katja Reich*

Christophorus-Haus  
Werkstätten Gottessegen  
gemeinnützige GmbH  
Kobbendelle 40, 44229 Dortmund  
Tel. 0231/9738-0 + Fax 9738-200

**Anhang II: Vorbereiteter Fragebogen****Fragebogen zum Thema Autismus Spektrum Störung**

1. Wie viele Beschäftigte sind insgesamt in der Gruppe tätig?

\_\_\_\_\_

2. Wie viele dieser Beschäftigten haben die Diagnose einer Autismus Spektrum Störung (ASS)?

\_\_\_\_\_\*

\*Wenn keine Beschäftigten mit einer ASS in der Arbeitsgruppe tätig sind, bitte zu Frage 12 aus Seite 4 springen.

3. Bitte die zutreffende Anzahl in die Tabelle eintragen:

Art der ASS	♀ (weiblich)	♂ (männlich)
Frühkindlicher Autismus		
Asperger-Syndrom		
Atypischer Autismus		
Nicht näher bekannt		

4. Die betroffenen Beschäftigten... (bitte ankreuzen, was zutreffend ist und die Anzahl eintragen)

- haben Schwierigkeiten beim Verstehen von nonverbalen Anteilen der Sprache (z.B. Mimik, Gestik, Tonfall): ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- haben Schwierigkeiten beim Ausdrücken von nonverbalen Anteilen der Sprache (z.B. Mimik, Gestik, Tonfall): ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- nehmen Gesagtes zu wörtlich: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- reden viel, hören aber kaum zu: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- sind sehr detailorientiert: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- neigen zu Schwarz-Weiß-Denken: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- finden es schwierig, sich in andere hinein zu versetzen: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- reagieren abwehrend auf Körperkontakt: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- finden es schwierig, ihre Emotionen zu erkennen: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

- finden es schwierig, ihre Emotionen auszudrücken: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- finden es schwierig, ihre Emotionen zu regulieren (neigen z.B. zu Wutausbrüchen):  
♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- haben ein oder mehrere Interessengebiete, mit denen sie sich ungewöhnlich intensiv beschäftigen: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- reagieren überempfindlich auf äußere Reize (z.B. Lärm, Licht, unangenehme Gerüche):  
♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- benötigen Hilfe bei Toilettengängen und der Körperhygiene (z.B. Händewaschen):  
♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_
- haben besondere Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich (z.B. mathematisch, sprachlich, musikalisch, Merkfähigkeit): ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

5. Wie viele der betroffenen Beschäftigten können lautsprachlich kommunizieren?

♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_ \*\*

\*\*Wenn alle betroffenen Beschäftigten lautsprachlich kommunizieren, ist Frage 5a nicht relevant.

a) Wie kommunizieren die betroffenen Beschäftigten, die nicht lautsprachlich kommunizieren können, mit ihrer Umwelt? (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist)

- mit Hilfe von Gestik
- mit Hilfe von Mimik
- mit Hilfe eines Sprachausgabegerätes, das sie selbstständig bedienen
- mit Hilfe eines Sprachausgabegerätes, das zusammen mit einer Vertrauensperson bedient wird
- mit Hilfe von Piktogrammen, Bildern, Fotos, etc., auf die sie selbstständig weisen
- mit Hilfe von Piktogrammen, Bildern, Fotos, etc., auf die sie zusammen mit einer Vertrauensperson weisen
- sonstiges: \_\_\_\_\_

6. Wird bei betroffenen Beschäftigten Gebrauch gemacht von unterstützenden Kommunikationsmitteln (Piktogramme, Fotos, auffallende Gestik und Mimik)?

- ja, nämlich: \_\_\_\_\_
- nein

7. Suchen die betroffenen Beschäftigten selbstständig Kontakt, wenn sie etwas benötigen oder möchten?

- immer                       meistens                       selten                       nie

8. Wird das Verhalten der betroffenen Beschäftigten durch die Gruppenleitung als herausfordernd empfunden?

immer                       meistens                       selten                       nie

9. Entstehen im Arbeitsalltag durch das Verhalten der betroffenen Beschäftigten Konflikte mit der Gruppenleitung oder anderen Beschäftigten?

täglich                       mehrmals wöchentlich                       einmal wöchentlich                       nie

10. Die betroffenen Beschäftigten nehmen für gewöhnlich teil... (bitte ankreuzen, was zutreffend ist und die Anzahl eintragen)

am Morgenkreis: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

am gemeinsamen Frühstück im großen Saal: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

am gemeinsamen Mittagessen im großen Saal: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

an der wöchentlichen Handlung: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

an begleitenden Gruppenangeboten: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

an begleitenden Einzelangeboten: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

an gemeinsamen Feiern im großen Saal: ♀ \_\_\_\_ / ♂ \_\_\_\_

11. Wird der Ansatz der Anthroposophie bewusst bei der Begleitung von betroffenen Beschäftigten berücksichtigt?

ja                       nein

a) Wenn ja, inwiefern? (bitte kurz erläutern)

12. Strukturierungshilfen (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist):

- der Gruppenraum ist in Bereiche unterteilt (z.B. Arbeitsbereich, Ruhebereich und Bereich für Gruppenaktivitäten)
- durch visuelle Mittel (z.B. Fotos, Piktogramme) wird deutlich, welche Materialien und Werkzeuge etc. sich in Schränken oder Regalen befinden
- jeder hat seinen eigenen gekennzeichneten Platz, an dem er seine persönlichen Sachen ablegen kann
- jeder hat einen angestammten Arbeitsplatz
- Pausen finden immer zur gleichen Zeit statt
- Besonderheiten (z.B. im Tagesablauf) werden angesprochen und gegebenenfalls mehrfach wiederholt, damit sich die Beschäftigten darauf einstellen können
- der Tagesablauf wird mit Hilfe einer Tafel und visuellen Mitteln (z.B. Fotos, Piktogramme) verdeutlicht
- Arbeitsaufgaben werden durch visuelle Mittel (z.B. Fotos, Piktogramme) dargestellt
- es herrschen klare Regeln für das soziale Miteinander in der Gruppe, an die sich jeder zu halten hat
- es wird darauf geachtet, dass, wenn nötig, der Begleitungsstil oder bestimmte Abläufe bei allen Mitarbeitern (auch Praktikanten oder FSJ'lern, etc.) übereinstimmen
- sonstiges: \_\_\_\_\_

13. Ist Ihnen der TEACCH-Ansatz bekannt (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist)?

- durch Lerninhalte in der Ausbildung oder im Studium
- durch Erfahrung in einer anderen Einrichtung
- durch Erfahrung in den Werkstätten Gottessegen
- durch interne Weiterbildungen
- durch externe Weiterbildungen
- durch Fachliteratur
- sonstiges: \_\_\_\_\_
- nein

14. Ist Ihnen die Methode Unterstützte Kommunikation bekannt (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist)?

durch Lerninhalte in der Ausbildung oder im Studium

durch Erfahrung in einer anderen Einrichtung

durch Erfahrung in den Werkstätten Gottessegen

durch interne Weiterbildungen

durch externe Weiterbildungen

durch Fachliteratur

sonstiges: \_\_\_\_\_

nein

15. Ist es Ihrer Meinung nach wünschenswert eine eigene Gruppe für betroffene Beschäftigte zu gründen?

ja,

nein,

denn (bitte kurz erläutern):

16. Was ist Ihrer Meinung nach wichtig im Umgang mit Beschäftigten mit einer ASS (bitte kurz erläutern)?

### **Anhang III: Vorbereitete Interviewfragen**

#### Interviewfragen für die Gruppenleiter

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?
  
2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?
  
3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?
  
4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

#### Interviewfragen für die anthroposophischen Werkstätten

1. Arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung bei der Unterstützung und Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung mit den Methoden TEACCH und Unterstützter Kommunikation, zu der zum Beispiel PECS und Gestützte Kommunikation gehören?
  - a) Wenn ja, wie?
  - b) Wenn nein, welche Methoden verwenden Sie?
  
2. Wie werden die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung durch die Gruppenleiter begleitet?
  
3. Inwieweit spielt der Ansatz der Anthroposophie eine Rolle in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung?
  
4. Worauf wird in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung besonders geachtet und wertgelegt?

### Interviewfragen für das ATZ

1. Welche Elemente der Unterstützten Kommunikation werden häufig bei Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung angewandt?
2. Auf welche Art und Weise können Elemente der Unterstützten Kommunikation in den Werkstattalltag der Werkstätten Gottessegen integriert werden?
3. Laut ISAAC (2011) zählt auch die Gestützte Kommunikation zur Unterstützten Kommunikation, was halten Sie von dieser Methode?
4. Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass erwachsene Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung, die jahrzehntelang ihre eigenen Strategien zur Kommunikation benutzt haben, auf unterstützende Kommunikationsangebote eingehen?
5. Welche Möglichkeiten bietet der TEACCH-Ansatz?
6. Auf welche Art und Weise kann der TEACCH-Ansatz in den Werkstätten Gottessegen konkret angewandt werden?
7. Ist es Ihrer Meinung nach sinnvoll, eine eigene Gruppe für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung zu gründen?
8. Sollten Ihrer Meinung nach alle Räumlichkeiten der Werkstätten Gottessegen nach einem Einheitlichen Konzept strukturiert werden?
9. Inwieweit sollten die Räumlichkeiten gestalterisch angepasst werden, um den Bedürfnissen der Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung gerecht zu werden?
10. Was ist ihrer Meinung nach grundlegend für den Umgang mit Menschen mit einer ASS?

### Interviewfragen für die Dortmunder Werkstätten

1. Arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung mit den Methoden TEACCH und Unterstützter Kommunikation, zu der zum Beispiel PECS und Gestützte Kommunikation gehören, um Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung zu begleiten?
  - a) Wenn ja, wie werden die Methoden konkret angewandt?
  - b) Wenn nein, welche Methoden werden dann verwendet?
2. Wie werden die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung durch die Gruppenleiter begleitet?

3. Worauf wird in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung besonders geachtet und wertgelegt?

Interviewfragen für den Allgemeinmediziner und Anthroposoph H.-J. B.

1. Was ist aus anthroposophischer Sicht die Ursache für eine Autismus Spektrum Störung?
2. Wenn man die Jahrsiebte betrachtet, wie unterscheidet sich die Entwicklung bei Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung von Menschen mit einer normalen Entwicklung? Gibt es einen Unterschied?
3. Bedürfen Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung einer besonderen Seelenpflege? Wenn ja, welcher?
4. Wie kann der anthroposophische Ansatz die Begleitung von Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in den Werkstätten Gottessegen unterstützen?

**Anhang IV: Ausgefüllter Fragebogen**

**Zusammenfassung aller ausgefüllter Fragebögen zum Thema Autismus Spektrum Störung**

1. Wie viele Beschäftigte sind insgesamt in der Gruppe tätig?

304 in der gesamten Werkstatt (22 Gruppen)

In der größten Gruppe sind 32 Beschäftigte, in der kleinsten Gruppe sind 4 Beschäftigte

2. Wie viele dieser Beschäftigten haben die Diagnose einer Autismus Spektrum Störung (ASS)?

33 in der gesamten Werkstatt

4 Gruppen haben 0 Beschäftigte mit ASS

8 Gruppen haben 1 Beschäftigten mit ASS

6 Gruppen haben 2 Beschäftigte mit ASS

3 Gruppen haben 3 Beschäftigte mit ASS

1 Gruppe hat 4 Beschäftigte mit ASS\*

Ca. 10. 86 % aller Beschäftigten haben eine ASS.

\*Wenn keine Beschäftigten mit einer ASS in der Arbeitsgruppe tätig sind, bitte zu Frage 12 aus Seite 5 springen.

3. Bitte die zutreffende Anzahl in die Tabelle eintragen:

Art der ASS	♀ (weiblich)	♂ (männlich)
Frühkindlicher Autismus	6	9
Asperger-Syndrom	4	2
Atypischer Autismus	1	2
Nicht näher bekannt	3	6

42,43 %

57,57 %

4. Die betroffenen Beschäftigten... (bitte ankreuzen, was zutreffend ist und die Anzahl eintragen)

haben Schwierigkeiten beim Verstehen von nonverbalen Anteilen der Sprache (z.B. Mimik, Gestik, Tonfall): ♀ 8 / ♂ 8 (16)

haben Schwierigkeiten beim Ausdrücken von nonverbalen Anteilen der Sprache (z.B. Mimik, Gestik, Tonfall): ♀ 6 / ♂ 9 (15)

nehmen Gesagtes zu wörtlich: ♀ 9 / ♂ 9 (18)

reden viel, hören aber kaum zu: ♀ 5 / ♂ 6 (11)

- sind sehr detailorientiert: ♀ 8 / ♂ 8 (16)
- neigen zu Schwarz-Weiß-Denken: ♀ 5 / ♂ 6 (11)
- finden es schwierig, sich in andere hinein zu versetzen: ♀ 10 / ♂ 15 (25)
- reagieren abwehrend auf Körperkontakt: ♀ 4 / ♂ 11 (15)
- finden es schwierig, ihre Emotionen zu erkennen: ♀ 9 / ♂ 5 (14)
- finden es schwierig, ihre Emotionen auszudrücken: ♀ 7 / ♂ 11 (18)
- finden es schwierig, ihre Emotionen zu regulieren (neigen z.B. zu Wutausbrüchen):  
♀ 8 / ♂ 15 (23)
- haben ein oder mehrere Interessengebiete, mit denen sie sich ungewöhnlich intensiv beschäftigen: ♀ 10 / ♂ 11 (21)
- reagieren überempfindlich auf äußere Reize (z.B. Lärm, Licht, unangenehme Gerüche):  
♀ 10 / ♂ 6 (16)
- benötigen Hilfe bei Toilettengängen und der Körperhygiene (z.B. Händewaschen):  
♀ 8 / ♂ 4 (12)
- haben besondere Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich (z.B. mathematisch, sprachlich, musikalisch, Merkfähigkeit): ♀ 8 / ♂ 10 (18)

5. Wie viele der betroffenen Beschäftigten können lautsprachlich kommunizieren?

♀ 10 / ♂ 15 \*\* (25)

Nicht lautsprachlich: ♀ 4 / ♂ 4 \*\* (8)

\*\*Wenn alle betroffenen Beschäftigten lautsprachlich kommunizieren, ist Frage 5a nicht relevant.

b) Wie kommunizieren die betroffenen Beschäftigten, die nicht lautsprachlich kommunizieren können, mit ihrer Umwelt? (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist)

4 mit Hilfe von Gestik

4 mit Hilfe von Mimik

0 mit Hilfe eines Sprachausgabegerätes, das sie selbstständig bedienen

1 mit Hilfe eines Sprachausgabegerätes, das zusammen mit einer Vertrauensperson bedient wird

2 mit Hilfe von Piktogrammen, Bildern, Fotos, etc., auf die sie selbstständig weisen

1 mit Hilfe von Piktogrammen, Bildern, Fotos, etc., auf die sie zusammen mit einer Vertrauensperson weisen

## TEACCH, UK UND DIE ANTHROPOSOPHIE

- 4 sonstiges: (1) Augenkontakt (zu = ja), (2) einfache Gebärdensprache, (3) gezieltes Handeln anstatt Kontakt aufnehmen (wenn etwas benötigt wird) + im Wohnheim wird mit Gestützter Kommunikation kommuniziert, (4) im Wohnheim wird mithilfe eines Tablets kommuniziert
6. Wird bei betroffenen Beschäftigten Gebrauch gemacht von unterstützenden Kommunikationsmitteln (Piktogramme, Fotos, auffallende Gestik und Mimik)?
- 5 ja, nämlich: (1) Augenschließen = ja, (2) Piktogramme, Tagesplan, Essensplan, Regal und Sitzplatzsystem, (3) mithilfe des ATZ wird gestützt kommuniziert, (4) Fotos, (5) Wochenplan
- 13 nein
7. Suchen die betroffenen Beschäftigten selbstständig Kontakt, wenn sie etwas benötigen oder möchten?
- 7 immer                      7 meistens                      4 selten                      0 nie
8. Wird das Verhalten der betroffenen Beschäftigten durch die Gruppenleitung als herausfordernd empfunden?
- 3 immer                      5 meistens                      7 selten                      3 nie
9. Entstehen im Arbeitsalltag durch das Verhalten der betroffenen Beschäftigten Konflikte mit der Gruppenleitung oder anderen Beschäftigten?
- 4 täglich                      4 mehrmals wöchentlich                      5 einmal wöchentlich                      5 nie
10. Die betroffenen Beschäftigten nehmen für gewöhnlich teil... (bitte ankreuzen, was zutreffend ist und die Anzahl eintragen)
- am Morgenkreis: ♀ 7 / ♂ 9 (16)
- am gemeinsamen Frühstück im großen Saal: ♀ 6 / ♂ 3 (9)
- am gemeinsamen Mittagessen im großen Saal: ♀ 9 / ♂ 16 (25)
- an der wöchentlichen Handlung: ♀ 4 / ♂ 2 (6)
- an begleitenden Gruppenangeboten: ♀ 8 / ♂ 9 (17)
- an begleitenden Einzelangeboten: ♀ 7 / ♂ 4 (11)
- an gemeinsamen Feiern im großen Saal: ♀ 14 / ♂ 18 (32)
11. Wird der Ansatz der Anthroposophie bewusst bei der Begleitung von betroffenen Beschäftigten berücksichtigt?
- 8 ja                      10 nein

## TEACCH, UK UND DIE ANTHROPOSOPHIE

b) Wenn ja, inwiefern? (bitte kurz erläutern)

- Orientierung an den im Leitbild beschriebenen Werten und Normen der Werkstätten Gottessegen
- Haltung gegenüber Beschäftigten ist von Wertschätzung, Glaube an die Entwicklungsfähigkeit und Verständnis geprägt
- Das ICH eines jeden Menschen ist immer gesund → Menschenbild Rudolf Steiners
- Der jährliche, wöchentliche und tägliche Rhythmus und die sich wiederholende Struktur sind die Pfeiler der alltäglichen Arbeit
- Die Möglichkeit während der Arbeitszeit künstlerisch tätig zu sein (z.B. Kunsttherapie)
- Gemeinsame Feste in der Werkstatt, Würdigung von Geburtstagen
- Jahrsiebtel
- Biographiearbeit: Wo kommen die Beschäftigten her? Was haben sie erlebt? Wer sind sie?
- Deutliche, eindeutige, freundliche und vor allem positive Ansprache

12. Strukturierungshilfen (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist):

- 11 der Gruppenraum ist in Bereiche unterteilt (z.B. Arbeitsbereich, Ruhebereich und Bereich für Gruppenaktivitäten)
- 1 durch visuelle Mittel (z.B. Fotos, Piktogramme) wird deutlich, welche Materialien und Werkzeuge etc. sich in Schränken oder Regalen befinden
- 13 jeder hat seinen eigenen gekennzeichneten Platz, an dem er seine persönlichen Sachen ablegen kann
- 11 jeder hat einen angestammten Arbeitsplatz
- 21 Pausen finden immer zur gleichen Zeit statt
- 18 Besonderheiten (z.B. im Tagesablauf) werden angesprochen und gegebenenfalls mehrfach wiederholt, damit sich die Beschäftigten darauf einstellen können
- 7 der Tagesablauf wird mit Hilfe einer Tafel und visuellen Mitteln (z.B. Fotos, Piktogramme) verdeutlicht
- 4 Arbeitsaufgaben werden durch visuelle Mittel (z.B. Fotos, Piktogramme) dargestellt
- 22 es herrschen klare Regeln für das soziale Miteinander in der Gruppe, an die sich jeder zu halten hat
- 16 es wird darauf geachtet, dass, wenn nötig, der Begleitungsstil oder bestimmte Abläufe bei allen Mitarbeitern (auch Praktikanten oder FSJ'lern, etc.) übereinstimmen
- 2 sonstiges: (1) Piktogramme an den Schränken der Küchenzeile, um den Inhalt zu verdeutlichen, (2) Besonderheiten im Tagesablauf werden aufgeschrieben

13. Ist Ihnen der TEACCH-Ansatz bekannt (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist)?

- 6 durch Lerninhalte in der Ausbildung oder im Studium
- 0 durch Erfahrung in einer anderen Einrichtung
- 9 durch Erfahrung in den Werkstätten Gottessegen
- 4 durch interne Weiterbildungen

## TEACCH, UK UND DIE ANTHROPOSOPHIE

- 6 durch externe Weiterbildungen
- 6 durch Fachliteratur
- 2 sonstiges: (1) Artikel in Zeitschriften und im Internet, (2) Hörensagen, Austausch mit Kollegen
- 8 nein

14. Ist Ihnen die Methode Unterstützte Kommunikation bekannt (bitte alles ankreuzen, was zutreffend ist)?

- 6 durch Lerninhalte in der Ausbildung oder im Studium
- 2 durch Erfahrung in einer anderen Einrichtung
- 15 durch Erfahrung in den Werkstätten Gottessegen
- 4 durch interne Weiterbildungen
- 3 durch externe Weiterbildungen
- 5 durch Fachliteratur
- 1 sonstiges: Durchführung zusammen mit einer Therapeutin
- 3 nein

15. Ist es Ihrer Meinung nach wünschenswert eine eigene Gruppe für betroffene Beschäftigte zu gründen?

3 ja, denn:

- Mehr Zeit, um sich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzustellen
- Mehr Verständnis für das Verhalten der Beschäftigten
- In heterogenen Gruppen sind zu viele Stressfaktoren, da die Gruppe nicht explizit für die Bedürfnisse der Beschäftigten mit einer ASS ausgelegt ist
- Der TEACCH-Ansatz kann einheitlich umgesetzt werden
- Jedoch muss individuell geschaut werden, was zum einzelnen Beschäftigten passt

19 nein, denn:

- Passt nicht zur Philosophie der Werkstätten Gottessegen: Heterogene Gruppen, damit die Beschäftigten gegenseitig unterstützen können
- Positive wechselseitige Beeinflussung in heterogenen Gruppen
- Kaum Integration, Inklusion
- Beschäftigte mit ASS benötigen lediglich eine klare Struktur, um in einer heterogenen Gruppe bleiben zu können
- Viel weniger Kontakte zu Menschen mit anderen Beeinträchtigungen
- In einer homogenen Gruppe müsste die Gruppenleitung vorwährend Initiative zur sozialen Interaktion zeigen
- Viele Beschäftigte mit einer ASS der jetzigen Gruppen haben ihren Platz in ihrer Gruppe gefunden
- Jedoch muss individuell geschaut werden, was zum einzelnen Beschäftigten passt

16. Was ist Ihrer Meinung nach wichtig im Umgang mit Beschäftigten mit einer ASS (bitte kurz erläutern)?

- Kann nicht pauschal beantwortet werden → ‚Kennt man einen Autisten, kennt man einen Autisten‘
- Nicht im Rhythmus stören
- Neue (fremde) Aufgaben nur mit viel Vorbereitung anfangen
- Feste Struktur, klare Regeln, Konsequenz (vorhersehbar)
- Nötige Strenge
- Aufmerksam sein, auf Stimmungsschwankungen achten
- Ursache von Problemen ergründen
- Klare Kommunikation
- Hilfsmittel, wie Piktogramme, Fotos, etc.
- Zusammenarbeit mit dem ATZ, Eltern/gesetzlichen Betreuern, Verwandten und dem Wohnheim
- Bewusstmachen, dass die Beschäftigten mit einer ASS eine andere Wahrnehmung haben
- Selbstreflexion
- Individualität beachten
- Arbeitsbereich muss passen
- Nicht alles persönlich nehmen
- Weiterentwicklung ermöglichen, sich an den Bedürfnissen des Beschäftigten orientieren
- Ruhemöglichkeiten schaffen
- Verstehen, Geduld und Ausdauer
- Wenig Emotionalität
- Empathie sowohl der Gruppenleitung als auch der beschäftigten Kollegen fördern → Verständnis
- Gute Nerven
- Frühzeitige Erläuterung von Veränderungen
- Nicht zu sehr bedrängen, Zeit geben
- Grenzen setzen
- Zeit nehmen
- Innere Aufgeräumtheit
- Wahrhaftigkeit
- Gestützte Kommunikation
- Wenig Veränderungen, Beständigkeit
- Erfahrung nutzen

**Anhang V: Interview mit den Mitarbeitern der Troxler Werkstätten in Wuppertal und der Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft in Sellen**

Datum: 10.03.2016

Ort: Zweigwerkstatt der Werkstätten Gottessegen in Bochum

Dauer: 40 Minuten

1. Arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung bei der Unterstützung und Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung mit den Methoden TEACCH und Unterstützter Kommunikation, zu der zum Beispiel PECS und Gestützte Kommunikation gehören? Wenn ja, wie?

**Wuppertal:**

In den Troxler Werkstätten in Wuppertal sind die Beschäftigten mit einer ASS auf die Arbeitsgruppen verteilt, es gibt keine eigene Gruppe für Menschen mit ASS. Nach dem TEACCH-Ansatz werden in jeder Gruppe individuelle Strukturierungshilfen entwickelt und angewandt. Der Tag wird generell über den Rhythmus von Arbeitszeit und Pausen klar strukturiert, die jeden Tag gleich sind. Es wird weniger aufgrund der Diagnose gearbeitet, vielmehr wird jeder Beschäftigte individuell betrachtet und anhand davon wird geschaut, was die betreffende Person benötigt, um so selbstständig wie möglich den Werkstattalltag bewältigen zu können. Mit manchen Beschäftigten wird gestützt kommuniziert. Derjenige der stützt, kommt von außerhalb in die einzelnen Gruppen und ist dafür ausgebildet. Es wurde kürzlich überlegt mithilfe von AUTEA Arbeitsabläufe zu visualisieren, sodass die Menschen mit einer ASS ihre Aufgaben so selbstständig wie möglich ausführen können.

**Sellen:**

In den Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft in Sellen sind in sieben von neun Gruppen Menschen mit einer ASS beschäftigt. Die Beschäftigten werden nicht aufgrund einer Diagnose begleitet, sondern es wird für jeden individuell geschaut, was derjenige benötigt. Der Tagesablauf ist in Anlehnung an den TEACCH-Ansatz mithilfe von Piktogrammen strukturiert, die für alle sichtbar in der Gruppe angebracht sind. Der Tag ist möglichst jeden Tag auf dieselbe Weise strukturiert. Dazu gehören feste Pausenzeiten und feste Arbeitszeiten. Wichtig für Beschäftigte mit einer ASS sind eine gleichbleibende Umgebung und möglichst wenige Wechsel der Gruppenleitung. Außerdem wurden in den Gruppen ruhige Plätze geschaffen, an die sich die Beschäftigten mit einer ASS zurückziehen können, wenn sie überfordert sind. Bei Verhaltensauffälligkeiten vonseiten der Beschäftigten mit einer ASS wird Hilfe von der ansässigen Autismusambulanz beantragt. Die Autismusambulanz bietet auch während der Arbeitszeit Unterstützung in Form von zusätzlichen Therapieeinheiten. Mithilfe der Autismusambulanz wurde z.B. PECS für einige Beschäftigte eingeführt, um ihnen eine Form der Kommunikation anzubieten.

2. Wie werden die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung durch die Gruppenleiter begleitet?

**Wuppertal:**

In den Troxler Werkstätten in Wuppertal wird darauf geachtet, dass die Beschäftigten mit einer ASS möglichst immer von den gleichen Gruppenleitern betreut werden. Vorhersehbarkeit ist für betroffene Beschäftigte notwendig, damit sie sich im Werkstattalltag zurechtfinden können. Deshalb wurde auch davon Abstand genommen, die betroffenen Beschäftigten durch abwechselnde Praktika im Berufsbildungsbereich zu

belasten. Die Beschäftigten mit einer ASS bleiben in der ersten Gruppe, die ihnen zusagt und in der Platz ist. Außerdem ist es üblich, dass die Gruppenleiter sich auf das Thema Menschen mit einer ASS einlassen und durch mehr Fachwissen mehr Verständnis aufbringen können. Dies geschieht z.B. durch Weiterbildungen von AUTEA in Gelsenkirchen, die entweder während der Gemeinschaftskonferenzen stattfinden oder aber extern besucht werden.

**Sellen:**

In den Werkstätten der Camphill Lebensgemeinschaft in Sellen wird darauf geachtet, dass Beschäftigte mit einer ASS möglichst gleichbleibende Ansprechpartner haben, um die Kontinuität zu wahren und eine Beziehung zueinander aufbauen zu können. So wurde z.B. davon Abstand genommen, Beschäftigte mit einer ASS im BBB zu vielen Arbeitsgruppenwechseln auszusetzen. Wenn der Beschäftigte sich in eine Gruppe eingelebt hat und sich dort wohl fühlt, verbleibt er auch dort. Um ein besseres Verständnis für Menschen mit einer ASS zu gewinnen, werden von den Gruppenleitern regelmäßig Fortbildungen zu Begleitungsmethoden besucht, um sich der Besonderheiten von Menschen mit ASS bewusst zu werden.

3. Inwieweit spielt der Ansatz der Anthroposophie eine Rolle in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung?

**Wuppertal:**

Wichtig im Umgang mit allen Beschäftigten ist die Grundannahme des anthroposophischen Menschenbildes; Nämlich, dass das Ich eines Menschen immer gesund und entwicklungsfähig ist.

**Sellen:**

Auch in Sellen ist der anthroposophische Ansatz die Grundlage der Arbeit mit den Beschäftigten. Es wird vom Menschenbild Rudolf Steiners ausgegangen und die Beschäftigten dementsprechend so gut wie möglich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert.

4. Worauf wird in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung besonders geachtet und wertgelegt?

**Wuppertal:**

Im Hinblick auf den anthroposophischen Ansatz ist es also besonders wichtig, auch die Beschäftigten mit einer ASS gezielt zu fördern und ihnen Möglichkeiten zu bieten sich individuell und nach ihren Bedürfnissen zu entwickeln. Außerdem ist vor allem Verständnis und Geduld von Nöten, um Menschen mit einer ASS gut begleiten zu können. Es muss ebenfalls eine klare Struktur und Begleitung, sowie eine möglichst beständige Begleitung geben.

**Sellen:**

In der Begleitung von Menschen mit einer ASS wird auf klare Strukturen und eine gleichbleibende Begleitung Wert gelegt. Der Tagesablauf ist möglichst gleichbleibend und wird visualisiert. In der Begleitung wird besonders auf eine gute Beziehung zwischen den Beschäftigten und den Gruppenleitern geachtet. Dafür werden deutliche Absprachen getroffen, an die sich alle Gruppenleiter halten, um eine kontinuierliche Begleitung gewährleisten zu können.

**Anhang VI: Telefonisches Interview mit dem Gruppenleiter der Werkstätten der Lebensgemeinschaft Eichhof in Much**

Datum: 16.03.2016

Ort: Telefonat Werkstätten Gottessegen – Werkstätten Eichhof

Dauer: 30 Minuten

1. Arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung bei der Unterstützung und Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung mit den Methoden TEACCH und Unterstützter Kommunikation, zu der zum Beispiel PECS und Gestützte Kommunikation gehören? Wenn ja, wie?

In den Werkstätten der Lebensgemeinschaft in Much gibt es eine eigene Gruppe für Menschen mit einer ASS, in der zurzeit sechs Beschäftigte arbeiten. Der Betreuungsschlüssel ist 2:1, d.h. dass die sechs Beschäftigten von zwei Mitarbeitern unterstützt werden. In dieser Gruppe werden Elemente des TEACCH-Ansatzes und der Unterstützten Kommunikation benutzt. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Erwachsene. Der Gruppenleiter weiß aus Erfahrung, dass bei Erwachsenen mit einer ASS oft keine differenzierte Diagnose gestellt ist und dass diese Erwachsenen im Kindesalter und in der Jugend oft kaum oder überhaupt keine spezifischen Förderungen erhalten haben, da die Forschung zum Thema ASS zu der Zeit noch nicht so fortschrittlich war. Derzeit wird in vielen Einrichtungen schon im Kindesalter angefangen mit den Betroffenen zu arbeiten. Hierbei wird häufig Gebrauch gemacht von TEACCH und UK.

In der Gruppe werden ebenfalls vornehmlich TEACCH und UK angewandt. Es werden immer wieder neue Elemente ausprobiert, um so gut wie möglich auf die Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten eingehen zu können. Z. B. wird bei einem Beschäftigten eine Puppe verwendet, damit dieser zeigen kann, wo er z.B. Schmerzen hat.

Der Gruppenraum besteht aus zwei Räumen mit Einzelarbeitsplätzen, zwei Räumen mit Doppelarbeitsplätzen, einem Ruheraum und einem Gruppenraum. Die Räume sind sehr reizarm gestaltet. Die Türen der Räume sind größtenteils aus Glas, damit die Gruppenleiter nicht in den Raum gehen müssen, um zu schauen, ob alles in Ordnung ist. Dadurch wird verhindert, dass z.B. zu viel Lärm den Beschäftigten stört. Die Türen können allerdings mit einem Vorhang verschlossen werden, damit die Beschäftigten z. B. in der Pause ungestört sein können. Die Gruppe war anfangs eigentlich als Übergang gedacht, um die Beschäftigten nach einiger Zeit wieder in den regulären Produktionsbereich zu integrieren. Der Versuch ist allerdings gescheitert.

Der Tagesablauf ist in der Gruppe mithilfe einer Tafel mit Klett strukturiert, auf der Fotos und Piktogramme mit Klett angebracht werden können. Darauf ist zu erkennen, wer welche Aufgabe wann erledigt und wann die Pausen stattfinden. Die Karten werden außerdem in der Schlussrunde benutzt, um Erzählungen über den Tag zu strukturieren. Der Tagesablauf ist jeden Tag gleich, die Pausen finden zu gleichen Zeiten statt und die Aufgaben, die die Beschäftigte zu den verschiedenen Tageszeiten übernehmen, sind immer ähnlich. Morgens wird produziert und mittags werden die Beschäftigten auf verschiedenen Gebieten gefördert. Dies dient der Vorhersehbarkeit, jeder Tag hat den gleichen Rhythmus. Es wird jeden Tag zur gleichen Zeit gearbeitet, gegessen und Pause gemacht. Jeder Beschäftigte hat seine eigene Farbe, mit der der Arbeitsplatz, die Essenssituation und persönliche Sachen gekennzeichnet sind. Außerdem werden Symbole und Buchstaben zur Kennzeichnung und Strukturierung benutzt. Die Arbeitsaufgaben sind in kleine Arbeitsschritte unterteilt, um zu gewährleisten, dass die Situation für die Beschäftigten überschaubar bleibt.

Bei Beschäftigten, die nicht lautsprachlich kommunizieren, wurde PECS getestet. Die Betroffenen bekamen einen Gürtel, an dem verschiedene Fotos und Piktogramme befestigt waren, die sie bei der Gruppenleitung eintauschen konnten. Allerdings wurde festgestellt, dass die betroffenen Beschäftigten viel lieber mit ihren bereits erworbenen kommunikativen Fähigkeiten kommuniziert haben, da dies schneller ging. Mit Gestützter Kommunikation haben die Gruppenleiter noch keine Erfahrung gemacht.

2. Wie werden die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung durch die Gruppenleiter begleitet?

Die Gruppenleiter haben vor allem die Aufgabe, herauszufinden, was den Beschäftigten bei der Bewältigung ihres Alltags hilft und müssen dafür sehr einfühlsam sein und die Beschäftigten so wie sie sind akzeptieren und respektieren. Es gibt nicht DEN Beschäftigten mit einer ASS. Jeder hat seine eigene Persönlichkeit und somit auch seine eigenen Stärken und Schwächen. Die Gruppenleiter bilden sich regelmäßig fort, um immer wieder neue Ideen zu bekommen, welche Methoden und Hilfsmittel noch ausprobiert werden könnten. Um die Gruppe den Bedürfnissen der Beschäftigten so gut, wie möglich, anpassen zu können, wurde das ATZ aus der Region zu Rate gezogen.

Die Gruppenleiter unterstützen so viel wie nötig, aber so wenig wie möglich, um dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten so selbstständig wie möglich sind bzw. werden. Da die Beschäftigten auch in der Lebensgemeinschaft Eichhof leben, ist es möglich, eng mit dem Wohnheim zusammenzuarbeiten. Es findet regelmäßig Austausch über eventuelle Besonderheiten statt und es werden neue Begleitungsmethoden besprochen.

In der Gruppe ist es üblich, dass so wenig wie möglich durch Gruppenleiter anderer Gruppen vertreten wird, da dies unweigerlich eine Veränderung mit sich bringen würde und die Beschäftigten dadurch sehr verunsichert werden können. Auf geplante Veränderungen werden die Beschäftigten so sorgfältig und behutsam wie möglich vorbereitet. Es kommt in der Begleitung sehr darauf an, wie gut die Beziehung zwischen Gruppenleiter und Beschäftigten ist. Man muss einander gut kennen, damit das Verhalten des Gegenübers vorhersehbarer wird. Und die Gruppenleiter müssen darauf bedacht sein, möglichst immer auf dieselbe Art und Weise zu reagieren.

Als die Gruppe noch ganz neu war, wurden die einzelnen Arbeitsschritte visualisiert, damit sich die Beschäftigten daran orientieren konnten. Allerdings haben die Gruppenleiter ziemlich schnell festgestellt, dass es effektiver ist, den Beschäftigten die Arbeitsschritte anfangs wiederholt zu zeigen, sodass diese sie direkt nachmachen können. Dadurch wurden die Visualisierungen hinfällig.

3. Inwieweit spielt der Ansatz der Anthroposophie eine Rolle in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung?

Der anthroposophische Ansatz spielt unbewusst immer eine Rolle im Umgang mit den Beschäftigten. Er erlaubt eine ganzheitliche Sichtweise und die Möglichkeit Zusammenhänge zwischen Symptomen zu sehen. Außerdem wird Wert gelegt auf eine Gemeinschaft und ein Gruppenleben. Auch in dieser Gruppe wird zusammen Pause gemacht und gegessen. Auch wird der Tag in der Gruppe nachbesprochen. Relevant ist auch die Tatsache, dass die Anthroposophie davon ausgeht, dass jeder Mensch eine eigene Persönlichkeit hat und diese entwickelt werden kann und muss.

4. Worauf wird in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung besonders geachtet und wertgelegt?

Wichtig ist, nicht zu vergessen, dass Menschen mit einer ASS ebenso unterschiedlich sind, wie Menschen ohne ASS untereinander. Es muss jeder Einzelne dort abgeholt werden, wo er steht, mit seinen individuellen Stärken und Schwächen. Der Gruppenleiter muss vor allem viel Verständnis aufbringen und strukturiert arbeiten.

## **Anhang VII: Interview mit den Gruppenleitern der Wollwerkstatt**

<u>Datum:</u>	31.03.2016
<u>Ort:</u>	Wollwerkstatt der Werkstätten Gottessegen
<u>Dauer:</u>	45 Minuten
<u>Anzahl:</u>	3 Beschäftigte mit einer ASS

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?

Die Beschäftigten mit einer ASS haben das Bedürfnis nach Ruhe. Dies bedeutet nicht nur eine hörbar ruhige Umgebung zu kreieren, sondern auch eine Umgebung mit wenig visuellen Reizen zu schaffen. Eine von ihnen spiegelt sich z.B. andauernd und zeigt dann herausforderndes Verhalten. Auch haben sie das Bedürfnis nach einer festen Struktur, nach gleichbleibender Betreuung und nach Beständigkeit. Ist dies nicht gegeben, herrscht eine angespannte Atmosphäre, zeigen die Beschäftigten vermehrt herausforderndes Verhalten. Auch ist Respekt in der Gruppe wichtig. Eingebunden werden und sich selbst sein dürfen, wirken sich positiv auf die Beschäftigten aus. Dabei hilft auch die Arbeit, etwas Sinnvolles tun, macht den Beschäftigten Spaß. Dabei muss darauf geachtet werden, dass Zusammenhänge gegebenenfalls erklärt werden, der Beschäftigte auch geistig gefordert wird, jedoch nicht überfordert. So können sich die Beschäftigten weiter entwickeln. Für eine Beschäftigte muss beim Mittagessen auch darauf geachtet werden, dass das Essen auf getrennte Teller kommt, da sie es sonst nicht isst.

2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?

Eine Beschäftigte äußert ihre Bedürfnisse verbal. Allerdings tut sie dies meist erst, wenn sie auf ihr Verhalten angesprochen wird. Z.B. sagt sie nicht direkt, dass sie Kopfschmerzen hat, sondern hält sich den Kopf und entlädt ihre innere Spannung, indem sie sich das Oberteil auszieht. Spricht man sie dann darauf an, äußert sie, dass sie Kopfschmerzen hat. Mit ihr wurde außerdem eine Kommunikationstafel erprobt. Darauf kann sie Buchstaben legen, oder mit Piktogrammen ausdrücken, was sie möchte. Allerdings ist das immer weniger notwendig. Inzwischen hat sie einen vorgeschrieben, strukturierten Tagesplan für jeden Tag, der mit ihr zusammen aufgestellt wurde.

Eine andere Beschäftigte kann mit einzelnen Worten kommunizieren. Allerdings kommuniziert sie eher über Hinführen zu Dingen oder Situationen; der Betreuer muss dann herausfinden, was sie möchte. Auf direkte Fragen antwortet sie dann mit ja oder nein.

Die dritte Beschäftigte spricht nicht. Sie lautiert, wenn ihr etwas missfällt. Viel Kommunikation mit ihr läuft über die Beziehungsebene. Außerdem kommuniziert sie mit den Augen. Einmal Augen zukneifen bedeutet ja. Augen auf lassen bedeutet nein. Es wurde auch versucht, ihr beizubringen mit ja-nein-Karten zu kommunizieren, das lehnte sie allerdings ab, da die Kommunikation über die Augen für sie schneller geht. Im Wohnheim wird mit ihr gestützt kommuniziert.

3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?

Im Werkstattalltag können die Grundbedürfnisse, wie Essen und Trinken und Hilfe bei den Toilettengängen realisiert werden. Auch auf das Bedürfnis nach Respekt und Anerkennung

und nach Arbeit kann eingegangen werden. Einbezogen werden und verständnisvoll begleitet zu werden, sind elementare Dinge, um sich entwickeln zu können.

4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

Die Beschäftigten mit einer ASS benötigen viel Sicherheit durch klare Strukturen, um sich verwirklichen zu können. Unerwartetes sollte möglichst vermieden werden. Darüber hinaus müssen sie verständnisvoll begleitet werden. Ihnen muss Respekt und Wertschätzung entgegen gebracht werden.

**Anhang VIII: Interview mit den Gruppenleitern der Web- und Nähstube**

Datum: 04.04.2016

Ort: Web- und Nähstube der Werkstätten Gottessegen

Dauer: 60 Minuten

Anzahl: 3 Beschäftigte mit einer ASS

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?

Die Beschäftigten mit einer ASS in der Web- und Nähstube benötigen deutliche Strukturen sowohl in Zeit als auch in Raum. Sie haben ihren angestammten Arbeitsplatz, da sie mit Veränderungen nicht gut umgehen können. Auch die Wochentage sind klar strukturiert, damit der eine sich überhaupt an die Pausenzeiten halten kann (er würde sonst ohne Pause arbeiten) und die andere ihrem Bedürfnis nach Pünktlichkeit nachkommen kann. Wenn nicht deutlich ist, wann eine Pause beginnt oder endet, wird sie unruhig. Für diese zwei Beschäftigten hat die Arbeit einen hohen Stellenwert, wobei der eine sehr komplexe Farbmuster weben kann, die andere jedoch einfachere Aufgaben benötigt, da sie diese schnell und fehlerlos ausführen kann. Für sie darf es in der Gruppe außerdem nicht zu laut werden. Wenn dies geschieht, verlässt sie die Gruppe. Auch hat sie ein großes Mitteilungsbedürfnis. Sie erzählt gerne von ihrer Musik, wobei sie sehr wenig auf eingebrachte Themen ihres Gegenübers eingeht. Für ihn muss spezielles Essen vorbereitet werden und auf eine bestimmte Weise serviert werden, da er ansonsten überhaupt nichts essen würde. Bei Lärm zieht er sich nach einiger Zeit zurück. Er benötigt feste Rituale, um sich wohl fühlen zu können.

Der dritte Beschäftigte mit einer ASS in dieser Gruppe hat vor allem ein Bedürfnis nach Ruhe. Wenn es in der Gruppe zu laut wird, macht er einen Spaziergang durch die Werkstatt. Da er meistens müde ist, legt er sich ab und zu hin. Für solche Fälle steht ein Bett im Büro. Er arbeitet wenig und ist für Arbeit schwer zu motivieren. Am liebsten malt er. Er zeichnet ganze Comics, aus denen Tüten hergestellt werden. Auf diese Weise kann er seiner Fantasie freien Lauf lassen und trägt doch zum Produktionsprozess bei. In den Tüten können die Kunden ihre gekauften Produkte transportieren. Außerdem hat er ein starkes Mitteilungsbedürfnis und schauspielert gerne. Er ist sehr an dem Wohlbefinden seiner Mitmenschen interessiert, er erkundigt sich z.B. regelmäßig, wenn ein Kollege krank ist.

2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?

Alle drei Beschäftigten können ihre Bedürfnisse verbal äußern und tun dies auch. Einer von ihnen benutzt gerne Rollenspiele, um seine Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen. Diese spielt er dann mit sich selbst; durch beobachten wird deutlich, was er möchte. Eine direkte Ansprache fällt ihm schwer.

3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?

In der Werkstatt können das Bedürfnis nach Struktur (Sicherheit), nach Arbeit, nach Ruhe und die Grundbedürfnisse erfüllt werden. Es gibt die Möglichkeit sich zurück zu ziehen, falls dies nötig sein sollte. Auch das Bedürfnis nach Kreativität kann während der Kunst- oder Musiktherapien erfüllt werden. Ab und zu muss bei den Beschäftigten kontrolliert werden, was ihre Bedürfnisse sind, da sie nicht immer auf die Gruppeneiter zugehen, um zu fragen.

Auch gelebte Rituale müssen im Rahmen bleiben. Je mehr feste Rituale es gibt, desto schwieriger wird es für den Beschäftigten, wenn die Rituale aus irgendeinem Grund nicht gelebt werden können. Auch das Bedürfnis nach Akzeptanz wird erfüllt. In der Werkstatt wird jeder Beschäftigte individuell betrachtet und akzeptiert.

4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

Die Beschäftigten benötigen eine individuelle Förderung, die ihre individuellen Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt, immer darauf bedacht mehr Selbstständigkeit zu erlangen. Für den einen ist die Arbeit das wichtigste, für die er Anerkennung haben möchte, für die andere ist es die Musik, die sie glücklich macht und der dritte benötigt den Freiraum, zeichnen zu können, um sich auf diese Weise zum Ausdruck bringen zu können. Was wichtig ist, ist Verständnis für ganz unterschiedliche Persönlichkeiten.

**Anhang IX: Interview mit den Gruppenleitern der Lederwerkstatt**

<u>Datum:</u>	06.04.2016
<u>Ort:</u>	Lederwerkstatt der Werkstätten Gottessegen
<u>Dauer:</u>	50 Minuten
<u>Anzahl:</u>	2 Beschäftigte mit einer ASS

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?

Die Beschäftigten mit einer ASS der Lederwerkstatt benötigen vor allem viel Sicherheit. Diese Sicherheit kann bedeuten, dass sie klare Strukturen und Regeln in ihrem Arbeitsalltag benötigen, andererseits bedeutet Sicherheit auch Zuspruch und Wertschätzung durch die Gruppenleitung oder die Kollegen. Der eine Beschäftigte benötigt viel Zuspruch, da er eine überdimensionale Angst vor allen Krankheiten hat. Die Ängste betreffend stellt sich die Frage, ob er dafür professionelle psychologische Hilfe in Anspruch nehmen sollte. Er muss sich bei der Gruppenleitung immer rückversichern, ob er etwas Geplantes so machen kann, wie er das gerne möchte.

Die andere Beschäftigte benötigt eine klar strukturierte Umgebung durch z.B. Visualisierungen, Rituale und Rückzugsmöglichkeiten, um sich wohl fühlen zu können. Da es ihr schwer fällt sofort anzugeben, wenn sie mit etwas nicht einverstanden ist, benötigt sie regelmäßige Gespräche mit der Gruppenleitung, um ihr Bedürfnis ausdrücken zu können. Das Gesprächsangebot kommt dann meistens von der Gruppenleitung. Gibt sie jedoch an, dass sie keinen Gesprächsbedarf hat, muss nicht zwingend ein Gespräch geführt werden. Zur Verbesserung der Kommunikation zwischen ihr, der Gruppenleitung und den anderen Beschäftigten der Gruppe wurde die Hilfe des ATZ in Anspruch genommen. Ihr ist die Arbeit in der jetzigen Arbeitsgruppe sehr wichtig. Sie vergewissert sich oft bei der Gruppenleitung, ob sie etwas gut macht. Auch die Anerkennung ist ihr sehr wichtig. Die Beschäftigten arbeiten in einer Gemeinschaft zusammen. Ihr ist es wichtig, an dieser Gemeinschaft teilzuhaben und auch Dienste für diese Gemeinschaft zu übernehmen.

2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?

Beide Beschäftigten mit einer ASS äußern ihre Bedürfnisse verbal. Der eine Beschäftigte fragt immer, ob es in Ordnung ist, wenn er gerne etwas tun möchte, bevor er es tatsächlich tut. Dies betrifft sogar Toilettengänge, obwohl er sehr selbstständig ist.

Der anderen Beschäftigten kann man ansehen, dass ihr irgendetwas nicht gefällt. Sie wird dann unruhig und angespannt. Darauf reagiert die Gruppenleitung und bietet ihr ein Gespräch an. Allerdings bedeutet dies nicht, dass ihr jeder Wunsch von den Augen abgelesen wird. Sie wird immer aufgefordert, Fragen zu stellen, wenn sie welche hat, damit sie lernt selbstständiger zu werden. Inzwischen gelingt es ihr selbstständig nach Hilfe zu fragen, wenn sie diese bei der Arbeit benötigt. Manchmal dauert es einige Tage bis sie ihr Anliegen in Worte fassen kann. Sie hat seit sie in der Gruppe ist eine enorme Entwicklung durchgemacht, da sie am Anfang überhaupt nicht gesprochen hat und ihren Unmut durch Wutanfälle verdeutlicht hat. Mithilfe des ATZ ist dies besser geworden.

### 3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?

Grundsätzlich können die Grundbedürfnisse nach Essen und Trinken erfüllt werden. Auch ist die Essenssituation speziell. Es wird in der Gruppe gegessen. Dadurch müssen die Beschäftigten nicht in den überfüllten großen Speisesaal, in dem es immer recht laut zugeht. Es herrscht also den gesamten Tag lang eine ruhige Atmosphäre ohne viele auditive Reize. Dies kommt der Beschäftigten mit einer ASS sehr entgegen. Auch ihr Bedürfnis nach Struktur, Regeln und Ritualen kann während des Werkstattalltags berücksichtigt werden. Der Gruppenraum ist unterteilt in einen Ess- und einen Arbeitsbereich. Alle Materialien sind durch Fotos gekennzeichnet und einen Ruheraum gibt es auch. Die Beschäftigte kann sich gut in die Gruppe einbringen und wird mit einbezogen, sowohl bei der täglichen Arbeit als auch beim Gruppengeschehen. Wenn sie sich zurückziehen will, kann sie dies tun.

Bei dem anderen Beschäftigten stellt sich im Moment die Frage, ob die Gruppenleitung ihm bei seinen Ängsten noch weiterhelfen kann, oder ob dies nur ein Psychologe tun kann. Mit den Eltern ist abgesprochen, dass er nach Hause geschickt wird, wenn seine Ängste Überhand nehmen, da er ansonsten ausfallend werden kann. Alle anderen Möglichkeiten, wie z.B. gut zureden, ihn erzählen lassen oder die Ängste ignorieren, sind inzwischen ausgeschöpft. Für diese Problematik gibt es in der Werkstatt keinen professionellen Rahmen. Außerdem wird im Moment geschaut, welche Arbeiten er ausführen kann, die er selbst auch interessant findet. Durch seine Ängste und das ständige Bedürfnis nach Rückversicherung ist während der Arbeitsphasen meist eine 1:1 Betreuung notwendig, die so oft wie möglich gewährt wird.

### 4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

Generell ist es wichtig, dass die Gruppenleiter im Bilde sind, was es bedeutet jemanden mit einer ASS zu betreuen. Was sind die besonderen Denkmuster und wie lernen und kommunizieren Menschen mit einer ASS? Wenn die Gruppenleiter dieses Verständnis haben, können sie besser auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit einer ASS eingehen. Dazu kann der TEACCH-Ansatz, mit dem in der Lederwerkstatt bereits einige Abläufe und räumliche Gegebenheiten strukturiert wurden, genutzt werden. In der Lederwerkstatt wurde mithilfe des TEACCH-Ansatzes der Gruppenraum strukturiert, mit Fotos wird verdeutlicht, wo sich etwas befindet und es wurden ein Tagesplan und ein Essensplan erstellt. Auch wird sehr auf eine klare Kommunikation geachtet.

Die Gruppenleitung der Lederwerkstatt sind der Meinung, dass der Beschäftigte mit einer ASS eine Therapie für seine Ängste und Unterstützung durch das ATZ benötigt, um überhaupt wieder einem regelmäßigen Tagesablauf folgen zu können. Er ist momentan sehr oft krank. Außerdem benötigt er eine Perspektive und Arbeit, die ihm Spaß macht. Dabei muss er intensiv unterstützt werden.

Die Gruppenleiter haben beobachtet, dass sinnvolle Arbeit, klare Strukturen und Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten mit einer ASS gut tun. Sie bekommt immer mehr Selbstvertrauen und traut sich inzwischen ab und zu ihre Meinung kund zu tun. Dafür benötigt sie den kontinuierlichen Zuspruch durch die Gruppenleitung, damit sie mutiger wird und sich noch mehr zutraut. Sie ist sehr arbeitsbezogen und benötigt Arbeit, die ihr Spaß macht und eine Arbeitsatmosphäre, in der sie sich wohl fühlen kann und sie verstanden wird.

**Anhang X: Interview mit den Gruppenleitern der Industrie-Montage**

Datum: 07.04.2016

Ort: Industrie-Montage der Werkstätten Gottessegen

Dauer: 45 Minuten

Anzahl: 2 Beschäftigte mit einer ASS

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?

In der Industrie-Montage arbeiten zwei Beschäftigte mit einer ASS. Für die eine ist Ruhe und Übersichtlichkeit ein großes Bedürfnis. So sitzt sie z.B. am liebsten mit dem Rücken zur Wand, damit sie in den Raum hineinschauen kann und somit alles und jeden im Blick hat. Neben der Räumlichen Sicherheit benötigt sie einen strukturierten Tagesablauf, in dem auch die Toilettengänge eingeplant sind, da sie selbst nicht angibt, wann sie zur Toilette muss und auch nicht selbstständig geht. Außerdem hat sie ein ausgeprägtes Bedürfnis, ihre Sinne zu stimulieren. So hebt sie z.B. alle kleinen Staubpartikel vom Boden auf und steckt sie sich in den Mund oder isst Blumenerde, wenn man nicht aufpasst, um ihren Geschmackssinn zu stimulieren. Auch sitzt sie im Winter gerne vor der warmen Heizung und riecht gerne an verschiedenen Gegenständen. Die Arbeit hat für sie einen hohen Stellenwert, wobei sie nur mit Kollegen zusammenarbeiten kann, die sie sympathisch findet. Auf Aufforderungen von Kollegen, die sie nicht leiden kann, reagiert sie nicht.

Der andere Beschäftigte hat ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Ordnung und Sauberkeit. So hat er bei der Arbeit sein eigenes System mit seiner eigenen Ordnung entwickelt, die niemand durcheinander bringen darf. Er achtet sehr darauf, dass er gepflegt aussieht und saubere Hände hat. Arbeit, bei der seine Hände schmutzig werden könnten, führt er nicht oder nur sehr ungern aus. Auch cremt er seine Hände ständig ein, damit sie geschmeidig bleiben. Er trägt gerne schicke Armbänder und Ringe und trägt verschiedene Düfte auf. Schlager ist seine Lieblingsmusikrichtung. Ab und zu werden Schlager für ihn angemacht. Sicherheit gibt ihm das Wissen, an welchem Ort die Toiletten sind. Wenn er dies nicht weiß, fühlt er sich unwohl und wird panisch. Macht seine Arbeitsgruppe z.B. einen Ausflug, müssen erst die Toiletten gesucht werden, damit er sich auf die wesentlichen Dinge des Ausflugs konzentrieren kann. Manchmal hat er auch das Bedürfnis nach körperlicher Nähe. Dann nimmt er z.B. den Gruppenleiter eben in den Arm und geht dann wieder. Auf Lob reagiert er positiv.

2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?

Die Beschäftigte mit einer ASS kann sich nicht lautsprachlich verständlich machen und nimmt auch sonst sehr wenig Kontakt auf. Die Gruppenleitung muss sie immer gut beobachte, um herauszufinden, was sie benötigen könnte. Bei der Arbeit reagiert sie sowohl auf Ansprache als auch auf Blickkontakt. Wenn sie etwas haben will, nimmt sie sich das meistens selbstständig. So kommt es z.B. manchmal vor, dass sie Getränke aus dem Büro entwendet und die Flaschen einfach leertrinkt, obwohl diese den Gruppenleitern gehören. Im Wohnheim wird mit ihr manchmal gestützt kommuniziert. Dabei äußert sie manchmal ihre Wünsche.

Der andere Beschäftigte verständigt sich verbal. Er führt viele Selbstgespräche und fragt die Gruppenleitung, wenn er etwas bezüglich der Arbeit braucht oder nicht versteht. Auch macht er seine Bedürfnisse auf diese Weise deutlich.

3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?

Dem Bedürfnis nach Ruhe und Übersichtlichkeit kann in der Industrie-Montage nicht immer nachgekommen werden, da die Gruppe sehr groß und der Raum relativ verwinkelt ist. Dieses Bedürfnis könne besser in einer kleineren Gruppe beachtet werden. Allerdings steht es der Beschäftigten frei eine Pause zu machen und die Gruppe zu verlassen, wenn es ihr zu viel wird. Ihr Bedürfnis vor allem ihren Geschmackssinn zu stimulieren muss teils Einhalt geboten werden, damit sie keine Dinge isst, die schädlich für sie sein könnten. Dies dient ihrem eigenen Schutz. Inzwischen wissen die Gruppenleiter, mit welchen Kollegen sie am besten zusammenarbeiten kann. Darauf wird Rücksicht genommen. Auch ihr Arbeitsplatz ist immer derselbe, von dem aus sie den besten Überblick hat.

Der andere Beschäftigte mit einer ASS hat seinen Platz in der Arbeitsgruppe gefunden. Er arbeitet ausdauernd, solange er eine Aufgabe hat, die seine Hände nicht zu sehr beansprucht. Er ist gut in die Gruppe integriert und unterhält sich auch mit Gruppenkollegen.

4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

Die Beschäftigten mit einer ASS benötigen Sicherheit. Bei dem einen ist das das Wissen, wo die Toiletten sind, bei der anderen ist es ein klar strukturierter Tagesplan. Beide benötigen in der Begleitung eine klare Linie, die von allen Gruppenleitern gleichermaßen verfolgt wird. Auf diese Weise werden die Reaktionen für die Beschäftigten vorhersehbar. Außerdem benötigt die Beschäftigte Rückzugsmöglichkeiten, wie z.B. eine Ecke, in der sie sich zurückziehen kann. Dies gibt ihr Geborgenheit. Auch der andere Beschäftigte benötigt Anerkennung und Geborgenheit, um sich weiterentwickeln zu können.

**Anhang XI: Interview mit der Gruppenleiterin der Metallgestaltung**

<u>Datum:</u>	07.04.2016
<u>Ort:</u>	Metallgestaltung der Werkstätten Gottessegen
<u>Dauer:</u>	40 Minuten
<u>Anzahl:</u>	3 Beschäftigte mit einer ASS

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?

Die Beschäftigten der Metallwerkstatt, die eine ASS haben, haben neben Grundbedürfnissen, wie z.B. Essen und Trinken, verschiedene andere Bedürfnisse. Ein Bedürfnis ist das Bedürfnis nach Ruhe beim Arbeiten. Dies beinhaltet das Tragen eines Gehörschutzes während der Arbeit und der Beziehung eines Einzelarbeitsplatzes, der sich jedoch nicht in einem separaten Raum befindet, sondern im Gruppenraum steht, sodass der Betroffene Anbindung an die Gruppe hat. Darüber hinaus darf er beim Arbeiten nicht viel gestört werden. Auch, wenn man zu viel mit ihm redet, reagiert er mit Anspannung. Alle drei benötigen klare Strukturen und Aufgaben, damit sie konzentriert und entspannt arbeiten können. Einer der drei hat ein sehr starkes Bedürfnis nach Sauberkeit. Er wäscht sich oft seine Hände. Dabei kommt es nicht selten vor, dass diese wund werden. Körperliche Nähe lassen alle drei, wenn überhaupt, nicht viel zu. Zwei von ihnen haben ein starkes Bedürfnis sich mitzuteilen. Der eine redet viel und gerne über sein Lieblingsthema, die U-Bahn, und der andere erzählt Geschichten, die ihn gerade beschäftigte. Beiden fällt es jedoch schwer im Gegenzug anderen zuzuhören. Sie kommen immer wieder auf ihr Thema zurück. Einer der drei hat ein interessantes Essverhalten. Wenn das Essen in der Werkstatt anders aussieht, als zuhause, will er es nicht essen. Allerdings liebt er Soße. Oft löffelt er diese wie Suppe. Neben gleichbleibender Struktur und Einzelarbeitsplätzen ist es wichtig, dass die drei Ruhepausen wahrnehmen, damit sie sich aus der relativ großen Gruppe zurückziehen können. Dadurch sind sie im Alltag entspannter.

2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?

Manchmal äußern die Beschäftigten mit einer ASS ihre Bedürfnisse direkt. Oft ist es jedoch so, dass sie eher unruhig, genervt oder ungehalten werden, wenn ein Bedürfnis nicht befriedigt ist. Dann muss in einem Einzelgespräch mit der Gruppenleitung erst ergründet werden, welches Bedürfnis derjenige in dem Moment hat, da die Beschäftigten ihre Bedürfnisse oft nicht sofort in Worte fassen können. Manchmal werden sie in solchen Momenten aggressiv. Dann bekommen sie erst eine Auszeit, bevor mit ihnen geredet wird.

3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?

Im Werkstattalltag ist genug Raum für Auszeiten, die sich die Beschäftigten nehmen dürfen, wenn sie diese benötigen. Auch ist das Arbeiten an Einzelarbeitsplätzen möglich, sowie das Tragen eines Gehörschutzes. Dadurch kann dem Bedürfnis nach Ruhe auch in einer relativ großen Gruppe nachgekommen werden. Wenn die Beschäftigten Probleme haben, ihre Bedürfnisse zu erkennen, werden Einzelgespräche geführt. Auch das ungewöhnliche Essverhalten des einen Beschäftigten wird akzeptiert, sodass er nicht gezwungen wird, an diesem Verhalten etwas zu ändern.

4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

Die Beschäftigten mit einer ASS benötigen eine enge individuelle Betreuung, die auf jeden einzelnen genau abgestimmt ist, damit sie sich entfalten können. Dies erfordert eine gute Beziehung zwischen dem Beschäftigten und demjenigen, der ihn im Alltag unterstützt. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass der Beschäftigte nur so viel Unterstützung bekommt, wie nötig ist, damit er an seiner Entwicklung, möglichst selbstständig zu werden, nicht gehindert wird.

**Anhang XII: Interview mit der Mitarbeiterin des ATZ**

Datum: 08.04.2016

Ort: ATZ in Dortmund

Dauer: 60 Minuten

1. Welche Elemente der Unterstützten Kommunikation werden häufig bei Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung angewandt?

Für die Kommunikation mit Menschen mit einer ASS werden verschiedene Elemente der UK benutzt:

- Gestützte Kommunikation
- Fotos, Piktogramme, Symbole, Realgegenstände
- PECS
- Verschiedene Talker
- iPad, Computer, Buchstabentafel
- Gebärdensprache

2. Auf welche Art und Weise können Elemente der Unterstützten Kommunikation in den Werkstattalltag der Werkstätten Gottessegen integriert werden?

Die Einführung von Elementen der Unterstützten Kommunikation sollte in enger Begleitung mit dem ATZ geschehen. Die Mitarbeiter des ATZ sind auf diesem Gebiet besonders qualifiziert, da sie dafür ausgebildet wurden und reich an Erfahrung sind. Außerdem bietet das ATZ einen vorstrukturierten Raum, in dem die Anfänge für Kommunikation angebahnt werden können. Wenn die ersten Schritte gemacht sind, kann UK auch in der Werkstatt angewandt werden. Die Gruppenleiter müssen vom ATZ begleitet werden, da die Einführung von UK in der Werkstatt viel Zeit und Geduld erfordert. Darüber hinaus können die Gruppenleiter bei Unsicherheiten immer auf die Mitarbeiter des ATZ zurückgreifen. Wichtig für eine erfolgreiche Anwendung von UK ist die Bereitschaft der Mitarbeiter sich in dieses Thema zu vertiefen und sich auf diesem Gebiet zu schulen. Da Menschen mit einer ASS im Allgemeinen Probleme haben, zu generalisieren, ist es für sie meist schwierig und zeitaufwändig, die gelernten Inhalte an einen anderen Ort und mit anderen Personen anzuwenden. Außerdem muss die Vorgehensweise zwischen den einzelnen Mitarbeitern der Werkstätten Gottessegen gut abgestimmt werden, damit jeder die Kommunikationsform auf dieselbe Weise handhabt und somit den Prozess etwas beschleunigt.

3. Laut ISAAC (2011) zählt auch die Gestützte Kommunikation zur Unterstützten Kommunikation, was halten Sie von dieser Methode?

Die GK ist eine sehr umstrittene Methode, da nicht auszuschließen ist, ob der Stützer den Gestützten manipuliert. Allerdings bietet diese eine Möglichkeit Kommunikation bei Menschen mit einer ASS anzubahnen, die nicht in der Lage sind lautsprachlich zu kommunizieren und sich sonst auf irgendeine Weise verständlich zu machen. Sie gibt diesen Menschen eine Sprache. Ziel sollte es jedoch sein auf andere Kommunikationsmittel umzuschwenken, sobald dies möglich ist, um eine Manipulation tatsächlich ausschließen zu können.

Die GK funktioniert wie folgt: Der Stützer unterstützt den Gestützten durch Handführung zu schreiben. Dies kann mithilfe eines Computers oder einer Buchstabentafel

geschehen. Der Stützer muss sehr genau auf jede Richtungsänderung des Gestützten achten, damit er wirklich dessen Wortlaut festhalten kann. Wenn der Gestützte erfahren hat, wie er seine Hand gebrauchen kann, um auf Buchstaben zu tippen, wird die Stütze immer weiter reduziert, bis sie gegebenenfalls gar nicht mehr notwendig ist und der Gestützte selbstständig schreiben kann. Um Manipulation möglichst auszuschließen, sollte die GK nur von geschultem Personal durchgeführt werden. Außerdem muss der Stützer sich der Möglichkeit zur Manipulation jederzeit bewusst sein und sein eigenes Handeln sehr genau reflektieren. Dafür ist Supervision notwendig, um unbewusst Manipulation zu reduzieren. Nur unter diesen Bedingungen ist GK praktikabel und sollte schnellstmöglich durch eine andere Kommunikationsform ersetzt werden.

4. Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass erwachsene Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung, die jahrzehntelang ihre eigenen Strategien zur Kommunikation benutzt haben, auf unterstützende Kommunikationsangebote eingehen?

Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. Jeder Mensch ist unterschiedlich und grundsätzlich entwicklungsfähig, so auch Menschen mit einer ASS. Daher sollte auch bei älteren Menschen nie darauf verzichtet werden neue Kommunikationsformen zu erproben, um ihnen dadurch eine komplexere Kommunikation zu ermöglichen. Allerdings sollte dies nicht willkürlich, sondern bedacht geschehen. Nur weil eine Methode bei dem einen funktioniert, heißt dies nicht, dass diese auch bei jemand andere automatisch so ist.

5. Welche Möglichkeiten bietet der TEACCH-Ansatz?

Mithilfe des TEACCH-Ansatzes können Strukturierungshilfen für Menschen mit einer ASS entwickelt werden. Diese Strukturierung betrifft sowohl die räumliche als auch die zeitliche Strukturierung. Darüber hinaus können Aufgaben individuell strukturiert werden. Der Ansatz ist unabhängig des Schweregrades der Beeinträchtigung des betroffenen Menschen anwendbar. Der eine benötigt mehr, der andere weniger Struktur. Bei dem einen helfen Bilder zur Visualisierung, bei dem anderen reicht ein in Worte gefasster Tagesplan. Das Ziel des TEACCH-Ansatzes ist es, so viel Hilfe wie nötig und so wenig Hilfe wie möglich zu bieten, damit der Betroffene den Alltag so selbstständig wie möglich gestalten und bewältigen kann.

Es wird auf visuelle Mittel zurückgegriffen, da die visuellen Kanäle bei den meisten Menschen mit einer ASS sensibler sind als andere. Die räumliche Struktur wird z.B. durch Farben oder Symbole gegeben. Der Arbeitsplatz und der Platz, an dem der Betroffene seine Sachen ablegen kann, oder an dem er isst, werden z.B. mit derselben Farbe gekennzeichnet. Darüber hinaus können Piktogramme verdeutlichen, in welchen Schränken sich welche Materialien befinden.

Auch die zeitliche Struktur kann mithilfe von Bildern und Piktogrammen anhand eines Tagesplanes verdeutlicht werden. So weiß der Betroffene, wann was geschieht. Vor allem aber weiß er wann etwas abgeschlossen ist und wann etwas Neues beginnt. Auch ist es möglich ein akustisches Signal ertönen zu lassen, um zu verdeutlichen, dass etwas Altes abgeschlossen ist und etwas Neues beginnt.

Arbeitsaufgaben können so strukturiert werden, dass für den Betroffenen deutlich ist, wie etwas wann, wo, wie lange und mit wem stattfindet. Außerdem wird auch deutlich, wann etwas beendet ist. Dies hilft, einen Überblick zu gewinnen und macht den Verlauf eines Tages vorhersehbar. Dies gibt Sicherheit. Mit dem TEACCH-Ansatz wurden in der Begleitung von Menschen mit einer ASS gute Erfolge erzielt.

6. Auf welche Art und Weise kann der TEACCH-Ansatz in den Werkstätten Gottessegen konkret angewandt werden?

In den Werkstätten Gottessegen können sowohl räumliche als auch zeitliche Strukturen als auch Arbeitsschritte angepasst bzw. verdeutlicht werden. Um die Räumlichkeiten besser zu strukturieren, könnten z.B. deutlichere Wegweiser in den Werkstätten angebracht werden, die durch Piktogramme unterstützt werden, damit jeder allzeit weiß, wo er langgehen muss. Auch müssten für einige Betroffene reizarme, abgeschirmte Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Arbeitsleistung zu optimieren.

Die zeitlichen Strukturen könnten mithilfe eines Tagesplanes verdeutlicht werden. Außerdem könnten die Arbeits- und Pausenphasen mithilfe eines Time-Timers oder einer Eieruhr verdeutlicht werden. Dadurch gibt es sowohl visuelle als auch akustische Signale.

Die Arbeitsschritte können gegebenenfalls auf Papier visualisiert werden oder aber durch verschiedene Kisten vorstrukturiert werden. Dies geschieht wie folgt: In der Kiste auf der linken Seite sind die Arbeitsmaterialien verstaut. In der Mitte ist Platz, die Arbeit auszuführen und in der rechten Kiste werden die fertigen Produkte gesammelt. Wenn die linke Kiste leer ist, ist deutlich, dass die Aufgabe abgeschlossen ist und es kann mit einer nächsten Aufgabe begonnen werden.

7. Ist es Ihrer Meinung nach sinnvoll, eine eigene Gruppe für Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung zu gründen?

Diese Frage ist nicht pauschal zu beantworten. Ob eine spezialisierte Gruppe notwendig ist, hängt von den individuellen Bedürfnissen, des Schweregrades der Beeinträchtigung und den damit zusammenhängenden individuellen Problemen des Betroffenen ab. Um die Einbindung in ein soziales Gefüge nicht von vornherein auszuschließen oder vorwegzunehmen, sollte eine spezialisierte Gruppe die letzte Möglichkeit sein, die ausgeschöpft wird.

8. Sollten Ihrer Meinung nach alle Räumlichkeiten der Werkstätten Gottessegen nach einem Einheitlichen Konzept strukturiert werden?

Da es in den Werkstätten Gottessegen eine Vielfalt von Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitsinhalten gibt und daher auch viele unterschiedliche Individuen dort einen Arbeitsplatz gefunden haben, ist es nicht sinnvoll ein einheitliches Konzept zu erstellen. Jede Gruppe muss entscheiden, welche Strukturierungsmaßnahmen zu den räumlichen Gegebenheiten, Arbeitsinhalten und Menschen passen, die dort arbeiten.

9. Inwieweit sollten die Räumlichkeiten gestalterisch angepasst werden, um den Bedürfnissen der Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung gerecht zu werden?

Grundsätzlich sollte in den Gruppen, in denen Menschen mit einer ASS arbeiten, darüber nachgedacht werden, sinnvolle Strukturierungshilfen nach dem TEACCH-Ansatz einzuführen, damit die Beschäftigten sich besser orientieren können. Wenn nötig und möglich sollte in der Arbeitsgruppe ein abgeschirmter Einzelarbeitsplatz geschaffen werden, um den Beschäftigten möglichst wenigen Reizen auszusetzen. Wenn eine eigene Gruppe gegründet werden sollte, sollten die Räumlichkeiten klar strukturiert und wenig reizvoll gestaltet werden.

10. Was ist ihrer Meinung nach grundlegend für den Umgang mit Menschen mit einer ASS?

Menschen mit einer ASS sollte mit viel Verständnis und Wertschätzung begegnet werden. Außerdem sollte das Können der Betroffenen nicht unterschätzt werden. Wenn jemand nicht reden kann, bedeutet dies nicht, dass er nicht denken kann. Es ist wichtig strukturiert und vorhersehbar zu arbeiten. Man kann andere alternative Verhaltensweisen anbieten, jedoch sollte man die individuellen Grenzen eines jeden akzeptieren und die Betroffenen nicht umerziehen wollen. Besser ist es, die Gegebenheiten in der Umgebung oder den Umgang anzupassen, damit der Betroffene bei sich bleiben kann.

**Anhang XIII: Interview mit der Mitarbeiterin der WÜT**

Datum: 12.04.2016

Ort: Hans-Winkler-Zweigwerkstatt der WÜT in Dortmund

Dauer: 60 Minuten + 30 Minuten Führung

1. Arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung mit den Methoden TEACCH und Unterstützter Kommunikation, zu der zum Beispiel PECS und Gestützte Kommunikation gehören, um Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung zu begleiten?

In der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt der WÜT wird sowohl TEACCH, als auch UK und GK benutzt.

**TEACCH-Ansatz:**

In jeder Gruppe der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt wird mit dem TEACCH-Ansatz gearbeitet. Das bedeutet, dass nicht nur Menschen mit einer ASS die Zielgruppe bilden, sondern auch Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung. Zur zeitlichen Strukturierung und der Visualisierung der Arbeitsabläufe wird der Boardmaker benutzt. Bei dem Boardmaker handelt es sich um eine Mappe mit zugehöriger CD, in der beschrieben sthet auf welche Art und Weise Tagespläne und Aufgabenabläufe strukturiert werden können. Auf der CD sind Piktogramme für verschiedene Handlungen, Gegenstände, Emotionen, etc. abgespeichert, die für jeden individuellen Tagesplan neu zusammengewürfelt werden können.

Die einzelnen Piktogramme werden mithilfe von Klett auf einem Streifen laminierten Papiers angebracht und können jederzeit ausgetauscht werden. Die Piktogramme sind von oben nach unten angeordnet. Wenn eine Aktivität abgeschlossen ist, kommt die Karte in den darunter angebrachten Fertigkasten. Jeder Beschäftigte hat eine andere Farbe, sodass sein individueller Tagesplan einen Wiedererkennungswert hat. Wie kleinschrittig ein Tagesplan aufgebaut ist, hängt von dem Beschäftigten ab. Der Tagesplan hängt direkt bei dem betroffenen Beschäftigten am Arbeitsplatz, damit er immer im Blickfeld ist. Ein Time-Timer kann die zeitliche Strukturierung zusätzlich unterstützen.

Jeder Beschäftigte hat einen festen Sitz- und Arbeitsplatz. Die Räume sind relativ reizarm gestaltet und die zeitliche Struktur ist jeden Tag von vornherein festgelegt. Auch die Personen, die die Beschäftigten begleiten, sind möglichst immer dieselben. Es wird darauf geachtet, dass es so wenig wie möglich Veränderungen gibt. Dies gibt allen Beschäftigten Sicherheit. Von einigen Arbeitsschritten wurden Bilder gemacht, damit die Beschäftigten, die dies benötigen, während der Arbeitsphasen eine Orientierung haben, wie die Aufgaben auszuführen sind. Außerdem wird immer von links nach rechts gearbeitet. Links liegt das Rohmaterial, z.B. in Kisten, in der Mitte wird das Rohmaterial verarbeitet und rechts werden die fertigen Produkte gesammelt, z.B. in einer Kiste. Für diejenigen, die nicht zählen können, oder beim Zählen schnell den Überblick verlieren, bekommen Zählbretter als Hilfestellung.

**Unterstützte Kommunikation:**

In der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt wird viel mit unterstützenden Symbolen und Farben gearbeitet. So hat z.B. jeder Wochentag eine eigene Farbe und ein eigenes Symbol, die Arbeitsmaterialien sind durch Piktogramme gekennzeichnet und an den Gemeinschaftstagesplänen hängen Fotos der einzelnen Beschäftigten und Mitarbeiter. Einige der Beschäftigten benutzen einen Talker. Es gibt unterschiedliche Talker, die

verschiedene Optionen haben. Zum einen können nur einzelne Wörter oder Sätze abgespeichert werden, zum anderen gibt es komplexere Geräte, mit denen ganze Gespräche geführt werden können. Dies sind z.B. der BigMac, der Stepper und der Go-Talk, wobei der GoTalk komplexere Zusammenhänge speichern kann.

### **Gestützte Kommunikation:**

Manche Beschäftigte kommunizieren während Therapiesitzungen beim ATZ gestützt und schreiben währenddessen Briefe, die an die Mitarbeiter der Hans-Winkler-Zweigwerkstatt weitergeleitet werden, wenn der Inhalt für sie relevant ist. Bei einem der Beschäftigten ist es die einzige Möglichkeit zur Kommunikation. Er wird an der Hand gestützt, da es ihm schwer motorisch schwer fällt, den Finger zielgerichtet auf den Buchstaben zu platzieren. In der Werkstatt selber wird keine Gestützte Kommunikation durchgeführt.

2. Wie werden die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung durch die Gruppenleiter begleitet?

Es wird darauf geachtet, dass die Beschäftigten mit einer ASS immer durch dieselben Gruppenleiter begleitet werden. Wenn es zu Veränderungen kommen sollte, müssen die Beschäftigten darauf vorbereitet werden und die Tagesstruktur unbedingt beibehalten werden. Da TEACCH von Veränderungen lebt, liegt es an den Mitarbeitern zu hinterfragen, ob die Strukturierungshilfen von den einzelnen Beschäftigten benötigt werden. Ist etwas verinnerlicht, wird versucht die Hilfe zu minimieren oder gar ganz weg zu lassen. Das Ziel ist so viel wie nötig Hilfe zu bieten, aber so wenig wie möglich. Die Gruppenleiter müssen sensibel sein, um zu bemerken, dass Strukturen vielleicht verändert oder angepasst werden müssen. Um den Arbeitsablauf und den Arbeitsalltag mit den Beschäftigten zusammen immer wieder optimieren zu können, müssen die Gruppenleiter kreativ sein und neue Methoden testen.

3. Worauf wird in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung besonders geachtet und wertgelegt?

Besonders wertgelegt wird auf eine klare und deutliche Ansprache, die möglichst schnörkellos ist. Fragen, die in der dritten Person formuliert sind, werden erfahrungsgemäß besser verstanden. Damit die Beschäftigten mit einer ASS sich so gut wie möglich entwickeln können, benötigen sie Freiraum, um sich testen zu können. Dieser Freiraum muss jedoch gut begleitet werden. Außerdem müssen die Beschäftigten neben der Arbeit auch auf anderen Gebieten gefördert werden. Dies können z.B. eine Sprachtherapie, eine Sportgruppe, Musikangebote oder psychomotorische Angebote sein. Auch ist es wichtig, dass die Beschäftigten mit einer ASS die Möglichkeit haben, sich zurückzuziehen. Dafür gibt es zwei Snoezelräume und ein Bällchenbad.

**Anhang XIV: Interview mit dem Mitarbeiter der AWO**

Datum: 12.04.2016

Ort: Verpackungsgruppe der AWO Werkstätten in Dortmund

Dauer: 60 Minuten + 30 Minuten Führung

1. Arbeiten Sie in Ihrer Einrichtung mit den Methoden TEACCH und Unterstützter Kommunikation, zu der zum Beispiel PECS und Gestützte Kommunikation gehören, um Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung zu begleiten?

In den Werkstätten der AWO wird der TEACCH-Ansatz bei der Begleitung von Menschen mit einer ASS verwendet. Neben dem TEACCH-Ansatz sind auch UK und GK bekannt, werden allerdings zurzeit für keinen Beschäftigten praktiziert. GK wird mit einem Beschäftigten im Wohnheim praktiziert.

Der TEACCH-Ansatz ist ein Ansatz, mit dem man das räumliche und zeitliche Umfeld und alltägliche Aufgaben für Menschen mit einer ASS strukturieren kann. Da ASS nicht gleich ASS ist, sind natürlich auch die Betroffenen sehr unterschiedlich. Deshalb ist es wichtig, individuell auf die Beschäftigten einzugehen und sich an ihren Stärken, Interessen und Möglichkeiten zu orientieren. Um zu ergründen, in welchen Bereichen diese liegen, müssen Gespräche mit Eltern oder engsten Vertrauten geführt werden, Beobachtungen angestellt werden und, wenn möglich, mit den Betroffenen selbst über deren Vorstellungen und Interessen gesprochen werden. Themen, die besprochen werden sollten, um wichtige und richtige Strukturierungshilfen erstellen zu können, sind z.B.: das soziale Umfeld, Freizeitgestaltung, berufliche Interessen und Orientierung, lebenspraktische Fähigkeiten und Förderbereiche. Auch sollte erfragt werden, welche Strukturen zu Hause herrschen, die gut funktionieren und was schon ausprobiert wurde und überhaupt nicht funktioniert hat.

Wenn all dies in Erfahrung gebracht wurde, wird geschaut, welche Möglichkeiten der derzeitige Arbeitsplatz bietet und ob diese Gegebenheiten zu den Bedürfnissen und Neigungen des Betroffenen passen. Wenn dies nicht der Fall ist, wird der Arbeitsplatz so angepasst, dass er den Bedürfnissen des Betroffenen entgegenkommt. Ist dies nicht machbar, muss darüber nachgedacht werden, ob der Arbeitsplatz der Richtige für den Betroffenen ist. Wenn keine zusätzlichen Strukturierungshilfen notwendig sind, sollten auch keine erstellt werden. So wenig Unterstützung wie möglich, ist ein Schritt zur Selbständigkeit.

Um eine einheitliche Tagesstruktur bieten zu können, ist es wichtig eng mit dem Wohnheim oder den Eltern des Betroffenen zu kommunizieren, um sofort in Erfahrung bringen zu können, ob z.B. der Morgen unerwartet verlaufen ist und der Betroffene deshalb unter Spannung steht. Dafür kann ein Übergabebuch benutzt werden. Neben den morgendlichen Ereignissen im Wohnheim oder zu Hause, ist auch der Weg zur Werkstatt entscheidend. Muss z.B. am Fahrdienst etwas geändert werden? Werden dort Piktogramme benötigt, damit sich der Betroffene selbstständig anschnallen kann? Oder ist vielleicht eine männliche Begleitperson besser als eine weibliche? Auch muss immer wieder reflektiert werden, ob die angebotenen Strukturierungshilfen noch immer zutreffend und notwendig sind. In einigen Fällen wird auch ein Time-Timer zur zeitlichen Strukturierung angewandt.

In einem speziellen Fall in der AWO Werkstatt, wird ein Einchecksystem benutzt. Der Beschäftigte kommt morgens an, und checkt mit einer Karte ein. Dann nimmt er das Foto von seinem Arbeitsplatz von dem Plan in der Umkleidekabine und geht zu seinem Arbeitsplatz. Dort checkt er wiederum mit diesem Bild ein. Sein Arbeitsplatz ist klar abgegrenzt und auch durch einen Sichtschutz von den anderen Arbeitsplätzen getrennt. Sein Tisch ist mit

Teppich bespannt, da er dieses Material schöner findet und darauf besser arbeitet. Wenn er anfängt zu arbeiten, nimmt er zwei vorbereitete Kisten aus dem Regal, in der einen ist das Rohmaterial (Schrauben) und in der anderen befindet sich nichts. Die Schrauben zählt er in die vorbereiteten Pappkartons und stellt sie in die leere Kiste. Er arbeitet von links nach rechts. Dabei hat er Ohrenschützer auf, da es ihm sonst zu laut ist. An seinem Arbeitsplatz steht sowohl ein leerer Becher als auch eine Rolle Toilettenpapier. Wenn er etwas zu trinken haben möchte, geht er mit dem Becher zu seinem Gruppenleiter, muss er zur Toilette nimmt er die Rolle Toilettenpapier mit. Am Ende eines Tages nimmt er das Arbeitsbild von seinem Plan, geht in die Umkleide, nimmt seine Eincheckkarte mit und auch das Foto vom Auto. Das Foto vom Auto und die Karte klebt er am Ausgang zum Auschecken an einen dritten Plan.

2. Wie werden die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung durch die Gruppenleiter begleitet?

Für Menschen mit einer ASS wird der Tagesablauf durch die Gruppenleiter vorbereitet und strukturiert. Dafür ist ein enger Austausch zwischen den Gruppenleitern notwendig, damit Veränderungen sofort von allen übernommen werden können. Auch die Details sollten bei allen gleich sein. Die Gruppenleiter benutzen eine klare und deutliche Sprache. Wenn der Betroffene sich nicht gut zwischen verschiedenen Möglichkeiten entscheiden kann, werden lediglich zwei angeboten. Auch wird gewünschtes Verhalten belohnt.

3. Worauf wird in der Begleitung von Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung besonders geachtet und wertgelegt?

Wichtig im Umgang mit Menschen mit einer ASS ist Reflexion. Es muss sowohl regelmäßig geschaut werden, ob die Strukturierungshilfen noch immer zur Situation des Betroffenen passen, als auch die eigene Kommunikations- und Handlungsweise hinterfragt werden. Überdies ist es von Vorteil, sich auf dem Gebiet ASS wiederholt weiterzubilden, um neue Erkenntnisse zu erlangen und alte Erkenntnisse zu erneuern. Auf diese Weise wird man für das Thema sensibilisiert. Auch Kreativität ist notwendig. Wie können neue Strukturierungshilfen entwickelt werden, was ist dabei wichtig?

**Anhang XV: Interview mit dem Gruppenleiter der Arbeitsfördergruppe**

Datum: 13.04.2016

Ort: Arbeitsfördergruppe der Werkstätten Gottessegen

Dauer: 40 Minuten

Anzahl: 4 Beschäftigte mit einer ASS

1. Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in ihrer Gruppe?

In der Arbeitsfördergruppe haben die Beschäftigten mit einer ASS neben den Grundbedürfnissen nach z.B. Essen, Trinken und einer Wohnstätte, das Bedürfnis nach Arbeit. An der Arbeit teilnehmen zu können, etwas Sinnvolles zu tun zu haben, wirkt sich positiv auf ihr Verhalten aus. Dazu benötigen sie eine enge Begleitung und Anleitung, die Struktur bei der Arbeit bietet. Außerdem haben sie das Bedürfnis nach Ruhe. Deshalb benötigen sie einen Ort, an den sie sich zurückziehen können. Außerdem haben sie das Bedürfnis nach vertrauten Personen, die sie begleiten, einer stabilen Wohnsituation und nach Akzeptanz in der Arbeitsgruppe.

2. Wie äußern die Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung ihre Bedürfnisse?

Wie sich die Beschäftigten mit einer ASS in der Arbeitsfördergruppe äußern, ist unterschiedlich. Die einen können sich verbal äußern, die anderen kommunizieren nicht lautsprachlich. Diejenigen, die nicht lautsprachlich kommunizieren, lautieren oft, um sich bemerkbar zu machen, wobei nicht immer deutlich wird, welches Bedürfnis sie in dem Moment haben. Da der Gruppenleiter die Beschäftigten inzwischen gut kennt, kann er erahnen, welche Bedürfnisse die Beschäftigten dann haben und kann darauf reagieren. Oft nehmen die Beschäftigten auch Kontakt auf und zeigen dem Gruppenleiter dann, was sie benötigen oder möchten. Wichtig ist, die Beschäftigten gut zu kennen und zu beobachten, um schnell herausfinden zu können, welche Bedürfnisse sie haben.

3. Welche Bedürfnisse können und werden im Werkstattalltag erfüllt werden?

In der Werkstatt können die Grundbedürfnisse nach z.B. Essen, Trinken und Kleidung erfüllt werden. Auch das Bedürfnis nach Arbeit und Wertschätzung dieser Arbeit wird erfüllt. Außerdem finden alle täglichen Aktivitäten in einer festen Gemeinschaft statt, in der die Fähigkeiten und Einschränkungen aller Beschäftigten berücksichtigt und akzeptiert werden. Auch das Bedürfnis nach Sicherheit hat einen hohen Stellenwert in der Werkstatt. Es ist wichtig, die Interessen der Beschäftigten mit einer ASS zu schützen und ihnen Möglichkeiten der Ruhe zu bieten. Dafür ist vor allem Verständnis wichtig.

4. Was benötigen die Beschäftigten ihrer Meinung nach, um sich selbst verwirklichen zu können?

Um sich verwirklichen zu können, benötigen vor allem die Beschäftigten mit einer ASS, die nicht verbal kommunizieren, eine Möglichkeit sich ausdrücken zu können. Ihnen muss eine Stimme gegeben werden. Es wäre denkbar Formen der UK anzuwenden, darunter auch GK. Allerdings sollte hierbei darauf geachtet werden, die Gefahr der Manipulation durch den Stützer zu dezimieren, soweit das möglich ist.

**Anhang XVI: Interview mit H.-J. B. – Allgemeinmediziner und Anthroposoph**

Datum: 14.04.2016

Ort: Praxis von H.-J. B. in Gelsenkirchen

Dauer: 45 Minuten

1. Was ist aus anthroposophischer Sicht die Ursache für eine Autismus Spektrum Störung?

Der Begriff Autismus wurde erstmals von Kanner und Asperger eingeführt. Dies geschah 1943/44. Da Rudolf Steiner schon 1925 gestorben ist, gab es zu seiner Zeit noch keine Menschen, die diese Diagnose hatten. Allerdings sind in seinen Ausführungen über verschiedene Fälle von seelenpflege-bedürftigen Kindern durchaus Fälle von Kindern zu finden, die heutzutage die Diagnose Autismus Spektrum Störung bekommen würden. Alle Theorien, die es über Menschen mit einer ASS aus anthroposophischer Sicht gibt, stammen also aus der Zeit nach Rudolf Steiner.

Diese Theorien besagen, dass es sich bei einem Menschen mit einer ASS um eine Störung des inkarnierenden Menschen handelt. D.h., das Ich des inkarnierenden Menschen verbindet sich nicht richtig mit seinem neuen Körper, wodurch sich das ICH auch nicht über die Sinne richtig mit der äußeren und der inneren Welt des Menschen verbinden kann. Das hat zur Folge, dass die Grenzen des Menschen verschwimmen. Alle Reize aus der Umgebung strömen ungefiltert ins Innere des Menschen. Auch fließen alle Gefühlsregungen des Menschen mit einer ASS ungehindert nach draußen.

Es handelt sich also um eine Störung des Ich-Sinns, der dafür sorgt, dass sich der Mensch als Ganzes wahrnimmt und von seiner Umwelt abgrenzen kann, jedoch auch den anderen als anderen wahrnimmt und erkennt. Zusammen mit dem Gedankensinn sorgt der Ich-Sinn dafür, dass nur bestimmte Reize aus der Umgebung bewusst wahrgenommen und verarbeitet werden. Auf der anderen Seite sind diese beiden Sinne auch dafür verantwortlich, was der Mensch nach außen hin sehen lassen will. Welche Sinne noch anders ausgebildet und entwickelt sind, hängt ganz und gar von der Entwicklung des jeweiligen Menschen mit einer ASS ab.

2. Wenn man die Jahrsiebtte betrachtet, wie unterscheidet sich die Entwicklung bei Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung von Menschen mit einer normalen Entwicklung? Gibt es einen Unterschied?

Der Mensch durchläuft in seinem Leben die sogenannten Jahrsiebtte. Dies sind Lebensabschnitte, in denen sich die vier verschiedenen Leiber des Menschen unterschiedlich stark an der Entwicklung eines jeden Menschen beteiligen. Auch die verschiedenen Sinne des Menschen werden während dieser Jahrsiebtte zu unterschiedlichen Zeiten ausgebildet. In der Anthroposophie wird zwischen zwölf Sinnen unterschieden. Es gibt obere, mittlere und untere Sinne. Die unteren Sinne sind der Gleichgewichtssinn, der Eigenbewegungssinn, der Lebenssinn und der Tastsinn. Diese wirken unbewusst und dienen der Wahrnehmung des eigenen Selbst. Die vier mittleren Sinne wirken halbbewusst und dienen der Wahrnehmung der Umgebung. Bei den mittleren Sinnen handelt es sich um den Wärmesinn, den Seh-Sinn, den Geschmackssinn und den Geruchssinn. Die vier oberen Sinne werden auch Sozialsinne genannt. Es handelt sich hierbei um den Ich-Sinn, den Gedankensinn, den Sprachsinn und den Hör- oder Hinhör-Sinn. Eine veränderte

Entwicklung der unteren Sinne zieht eine veränderte Entwicklung der oberen Sinne nach sich, da die unteren Sinne die Organe der oberen Sinne bilden.

Wenn sich das Ich eines Menschen nicht ganzheitlich mit den anderen drei Leibern verbinden kann, wirkt sich dies auf die Sinnesentwicklung des Menschen aus. Dies kann individuell verschieden sein, jedoch ist die Ich-Sinn-Entwicklung so verändert, dass der Mensch mit einer ASS eine veränderte Eigenwahrnehmung hat, sich nicht ausreichend von der Umgebung abgrenzen kann und deshalb Schwierigkeiten hat, den anderen zu erkennen, als eigenen Menschen, als eigenes Ich.

3. Bedürfen Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung einer besonderen Seelenpflege? Wenn ja, welcher?

Grundsätzlich sind alle Menschen seelenpflege-bedürftig. Jeder hat seine eigenen Schwierigkeiten, die er im Laufe seines Lebens zu bewältigen hat. So auch ein Mensch mit einer ASS. Seelenpflege bedeutet tiefere Beziehungen mit Menschen eingehen, um sich gegenseitig beizustehen und voneinander zu lernen. Dies benötigt jeder Mensch. Um das gewährleisten zu können, muss verstanden werden, dass ein anderer Entwicklungsweg, ein Anderssein, ein Beeinträchtigt-Sein nicht weniger wert ist als das, was gemeinhin als normal oder gesund gilt. Ein Mensch mit einer ASS ist nicht auf einer Entwicklungsstufe stehen geblieben, er beschreitet lediglich einen anderen Entwicklungsweg. Wichtig für die Seelenpflege, eigentlich eher eine Voraussetzung, ist eine Begegnung auf Augenhöhe, gegenseitiger Respekt.

4. Wie kann der anthroposophische Ansatz die Begleitung von Beschäftigten mit einer Autismus Spektrum Störung in den Werkstätten Gottesseggen unterstützen?

In der Begleitung von Menschen mit einer ASS sollte Wert gelegt werden auf die natürlichen Lebensrhythmen. Dazu gehören z.B. die Jahreszeiten und der Tag-Nacht-Rhythmus. Dies ist mit den Jahresfesten gegeben. Der Morgenkreis leitet den neuen Arbeitstag ein und der Schlusskreis beendet diesen wieder. Neben den täglichen, wöchentlichen, monatlichen und jährlichen Rhythmen und Ritualen sollte vor allem auf eine gute Beziehung und einer Bindungskontinuität Wert gelegt werden. Bei Menschen mit einer ASS ist es besonders wichtig, zu verstehen, dass sie im Allgemeinen eine andere Wahrnehmung und dadurch auch andere Erkenntnisprozesse haben. Die Reize dringen ungefiltert von außen nach innen, es ist schwierig, die ganzen Details zu einem Ganzen zu verbinden und dem Ganzen einen Begriff gegenüber zu stellen, das Ganze zu erkennen und zu benennen, wie es bei einer normalen Entwicklung der Fall ist. Dies kann z.B. zur Folge haben, dass ein Mensch mit einer ASS nicht spricht, obwohl er es organisch gesehen eigentlich können müsste. Das Ganze zu erkennen und zu benennen ist eventuell schlichtweg nicht möglich. Verstehen ist der erste Schritt seine Erwartungen anzupassen und Frustrationen vorzubeugen.

**Anhang XVII: Diagramme Kapitel 3: Ergebnisse**

Die unten dargestellten Diagramme wurden anhand des ausgefüllten Fragebogens erstellt (siehe Anhang IV).

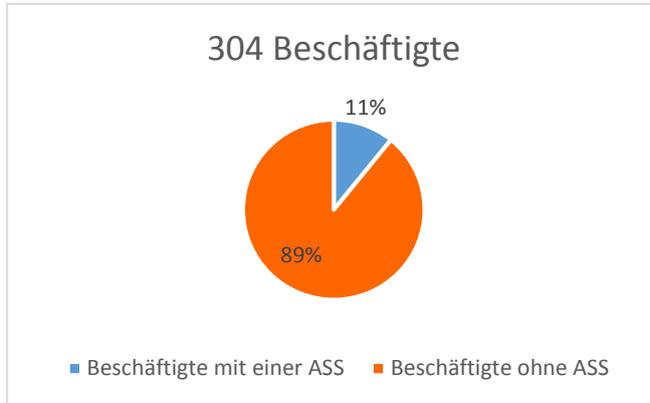


DIAGRAMM 1: ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

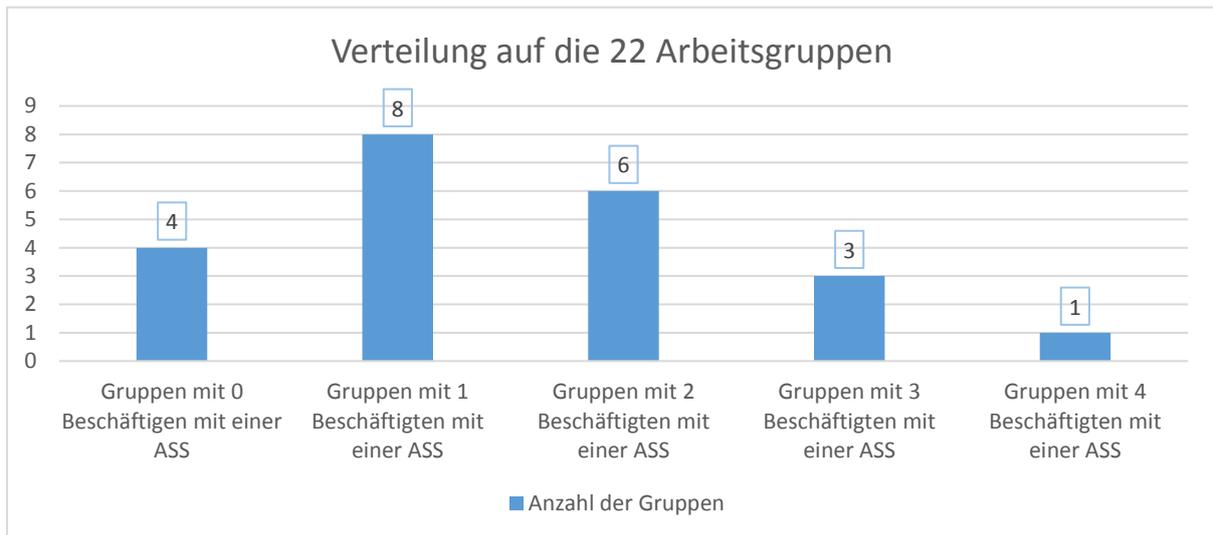


DIAGRAMM 2: VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS AUF DIE ARBEITSGRUPPEN

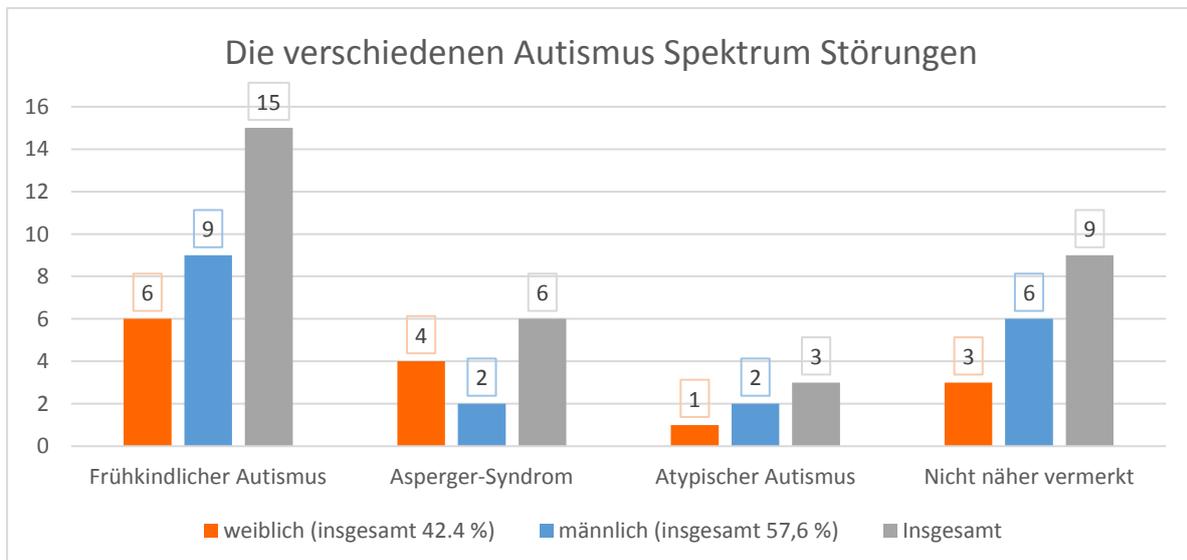


DIAGRAMM 3: DIAGNOSEN

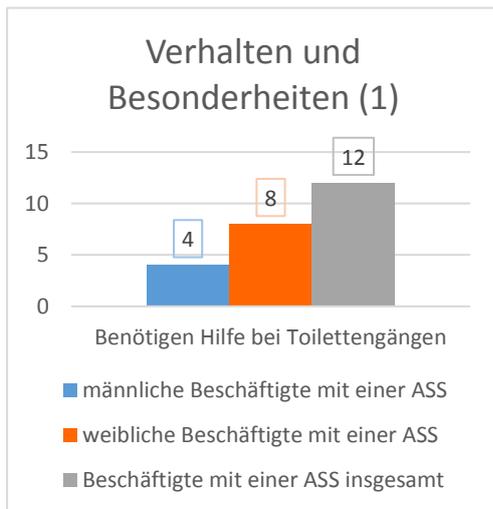


DIAGRAMM 4: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN (1)

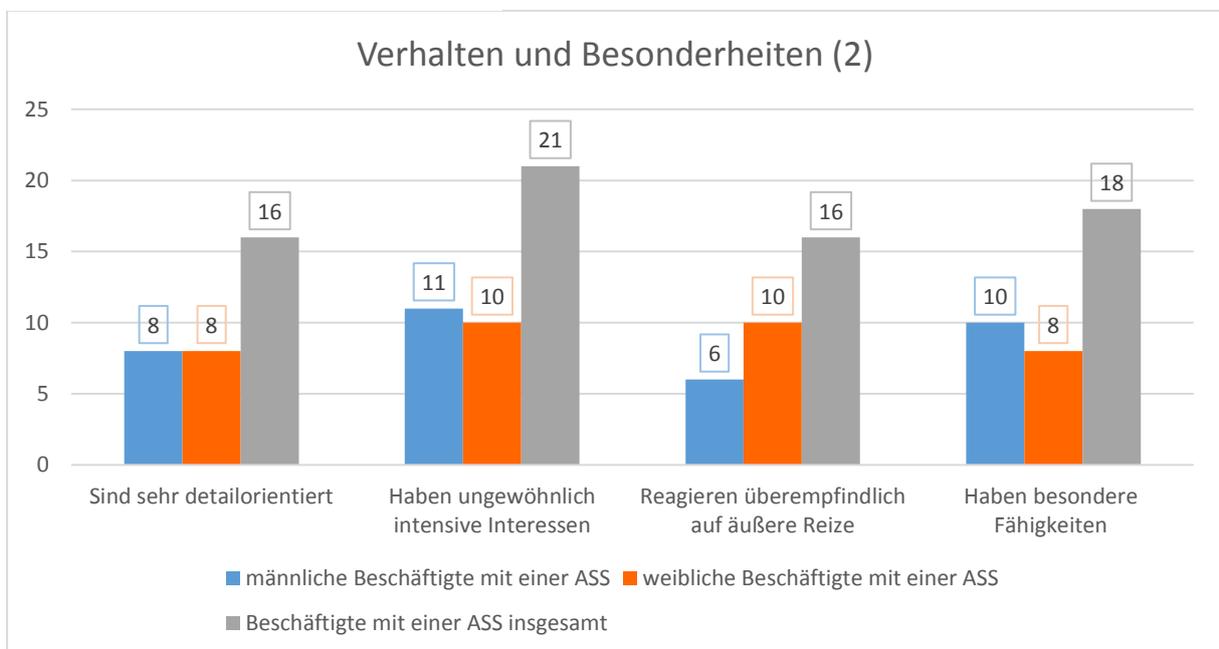


DIAGRAMM 5: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN (2)

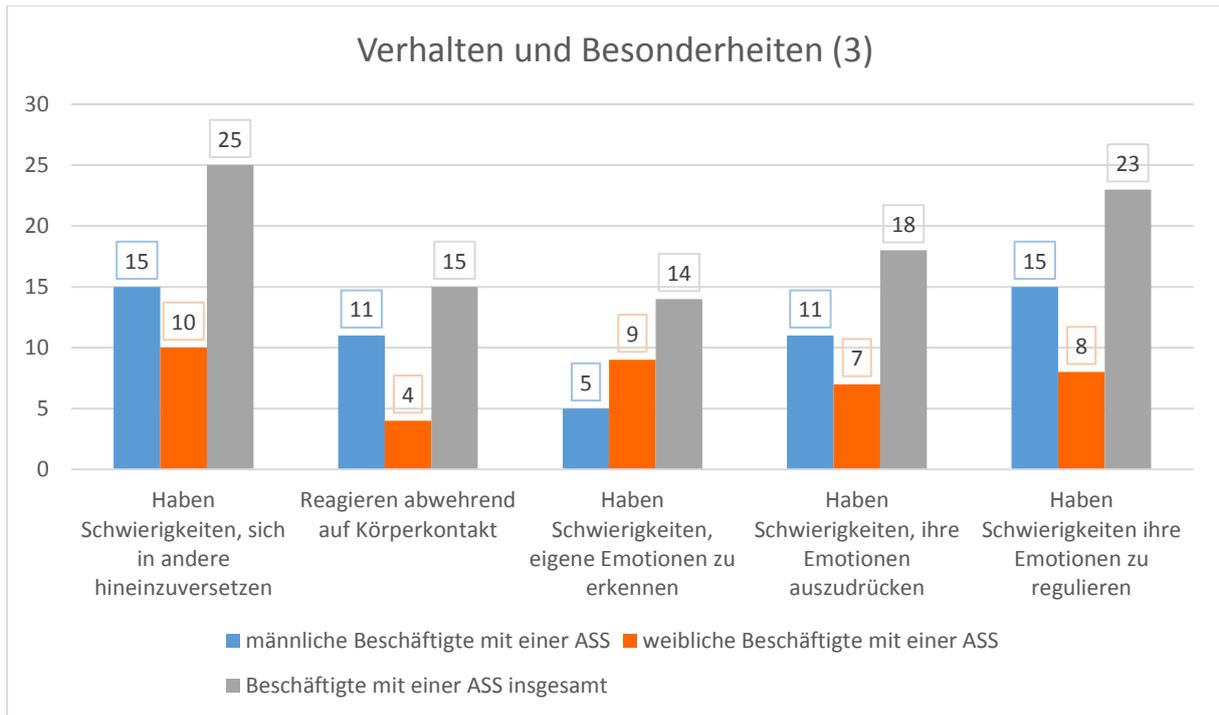


DIAGRAMM 6: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN (3)

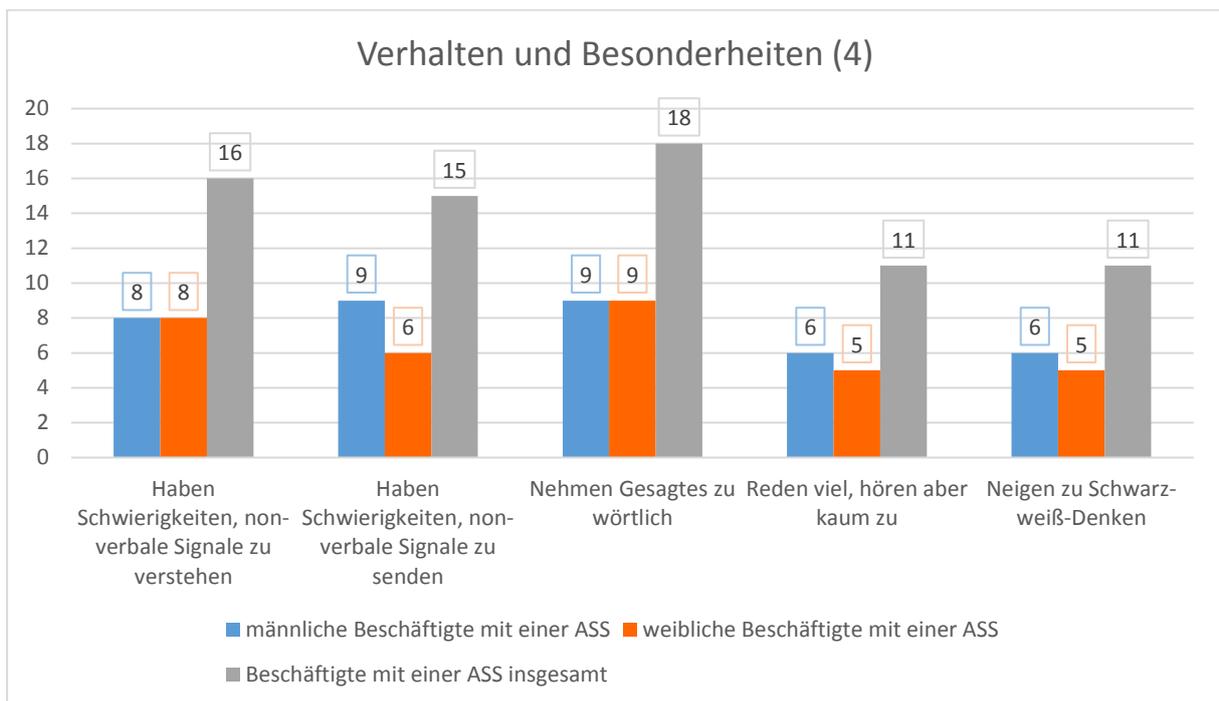


DIAGRAMM 7: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN (4)

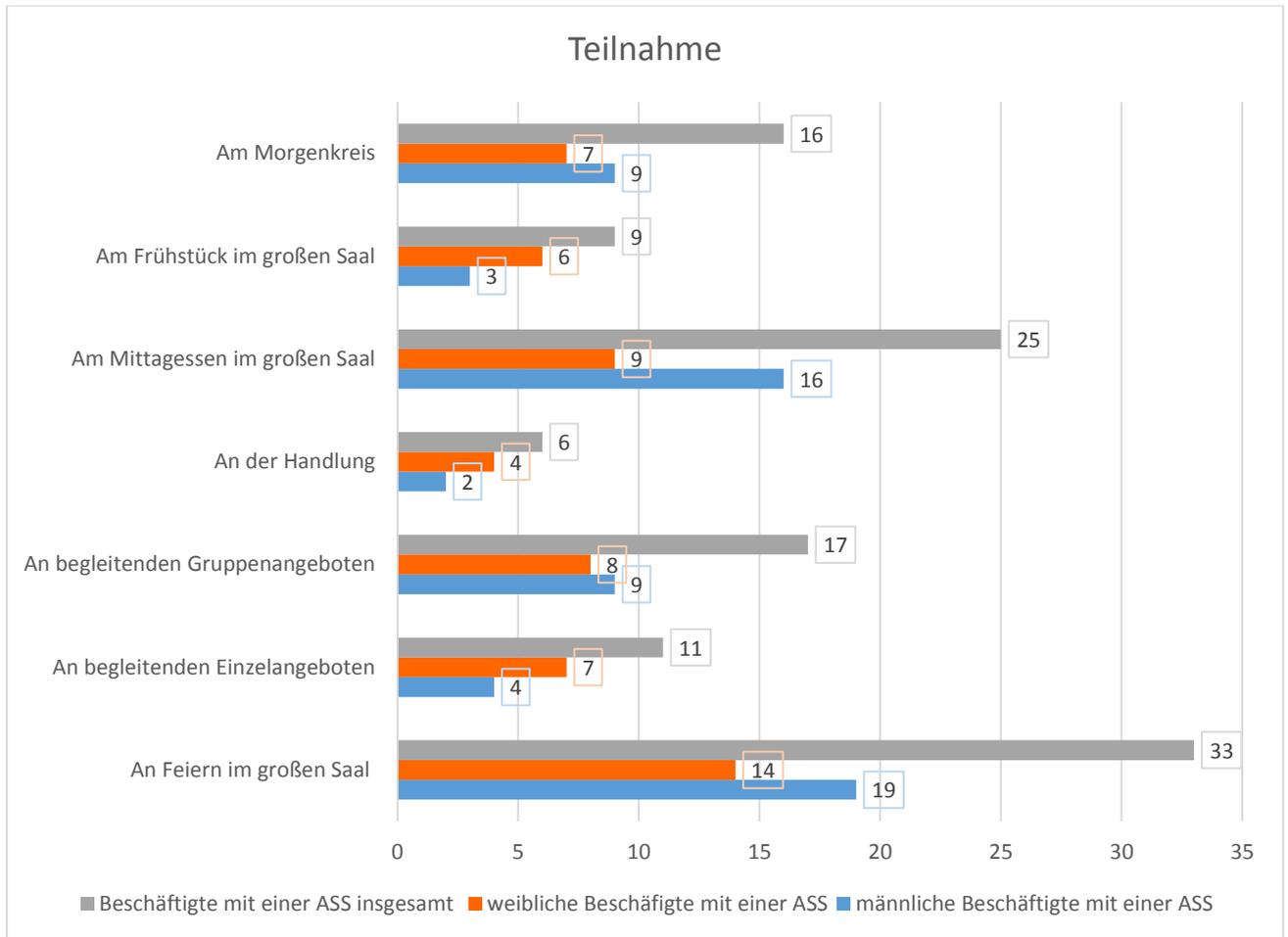


DIAGRAMM 8: TEILNAHME AN GEMEINSAMEN AKTIVITÄTEN

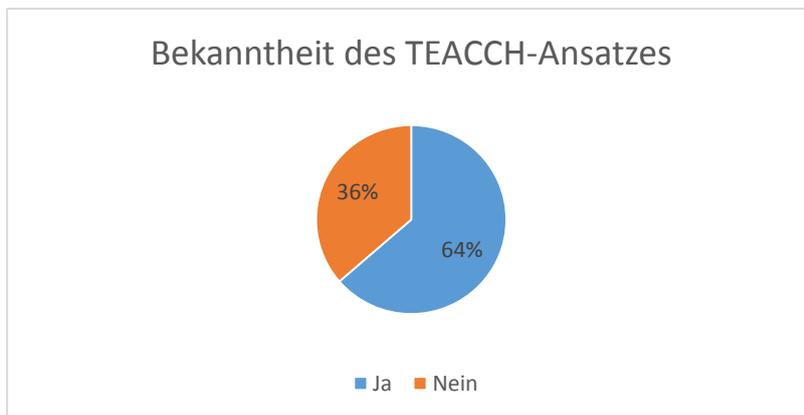


DIAGRAMM 9: BEKANNTHEIT DES TEACCH-ANSATZES

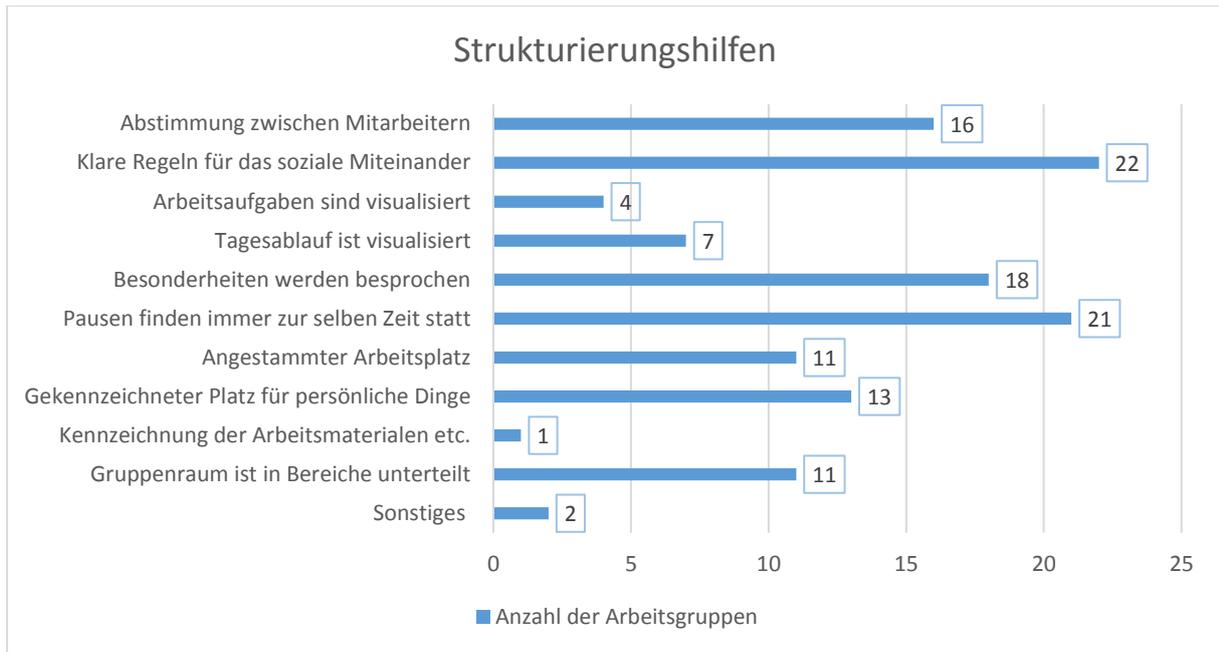


DIAGRAMM 10: VORHANDENE STRUKTURIERUNGSHILFEN IN DEN ARBEITSGRUPPEN

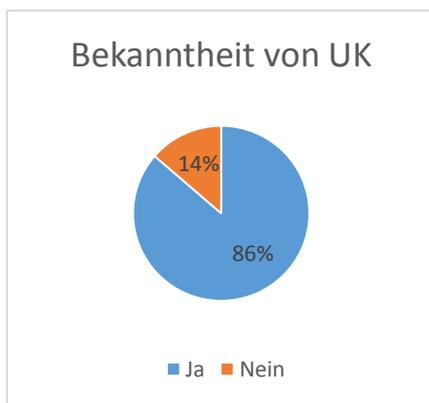


DIAGRAMM 11: BEKANNTHEIT VON UK

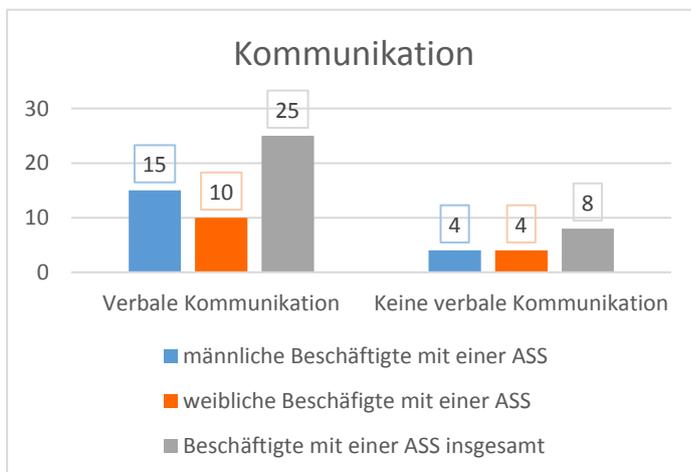
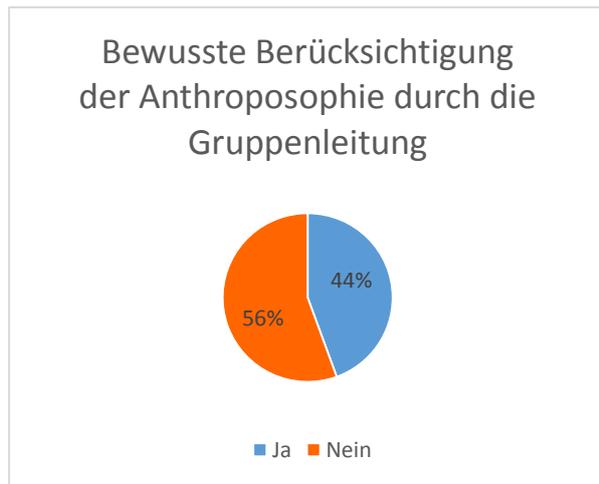


DIAGRAMM 12: KOMMUNIKATION



**DIAGRAMM 14: BERÜCKSICHTIGUNG DES ANTHROPOSOPHISCHEN ANSATZES**

**Anhang XVIII: Gesamter Fragebogen in Diagrammen**

In den Werkstätten Gottessegen arbeiten 304 Beschäftigte in 22 Arbeitsgruppen. In der größten Gruppe arbeiten 32 Beschäftigte und in der kleinsten vier.

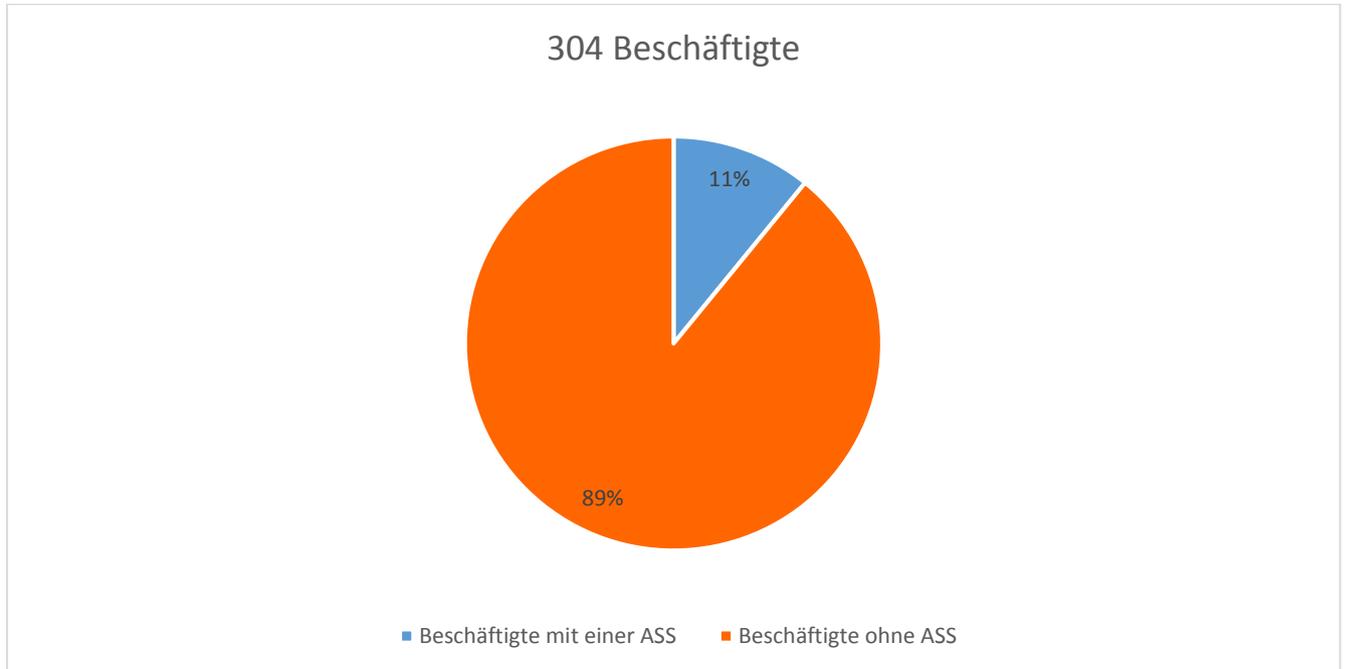


DIAGRAMM 1: ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

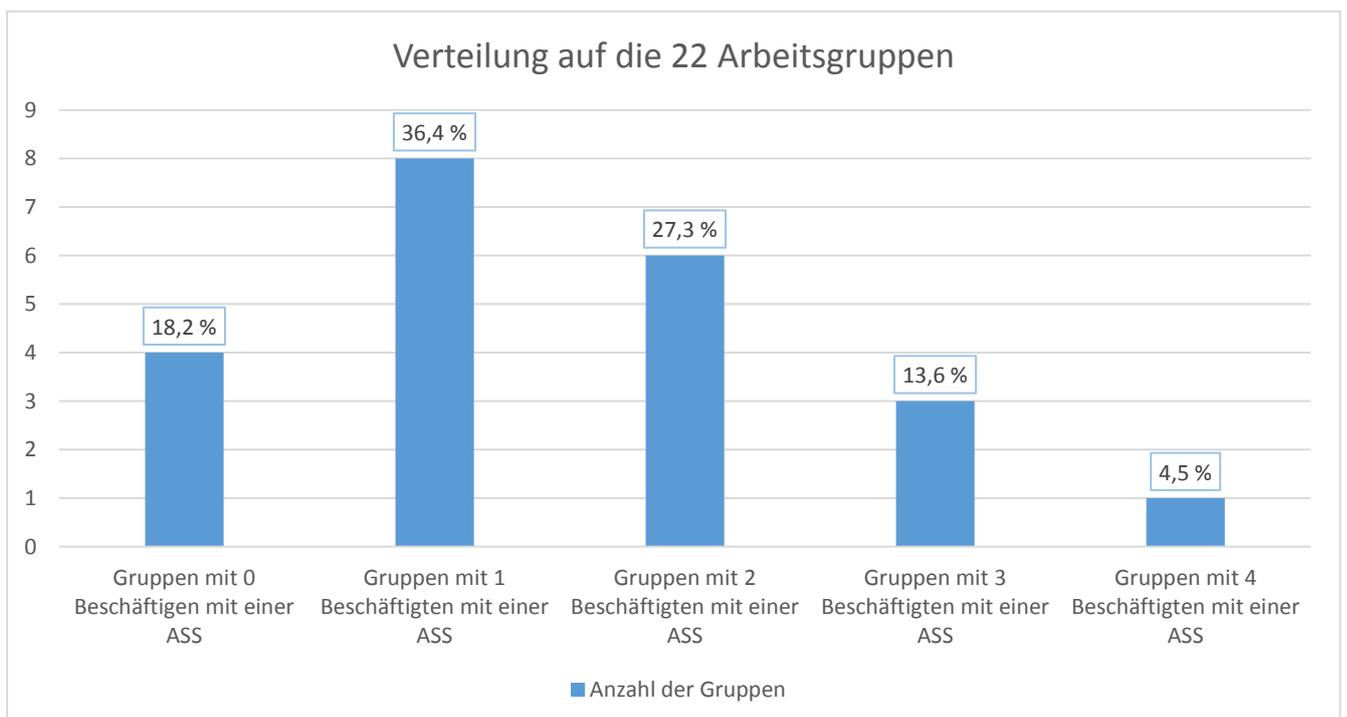


DIAGRAMM 2: VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS AUF DIE ARBEITSGRUPPEN

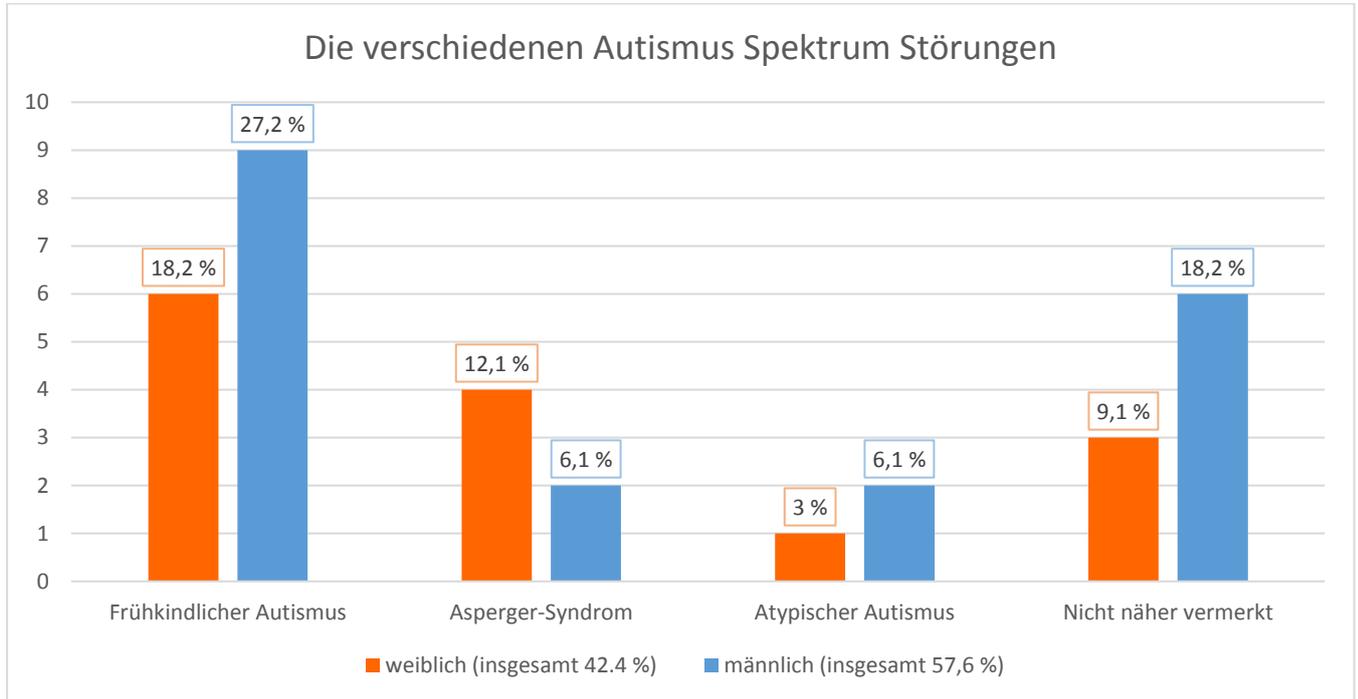


DIAGRAMM 3: DIAGNOSEN DER 33 BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS

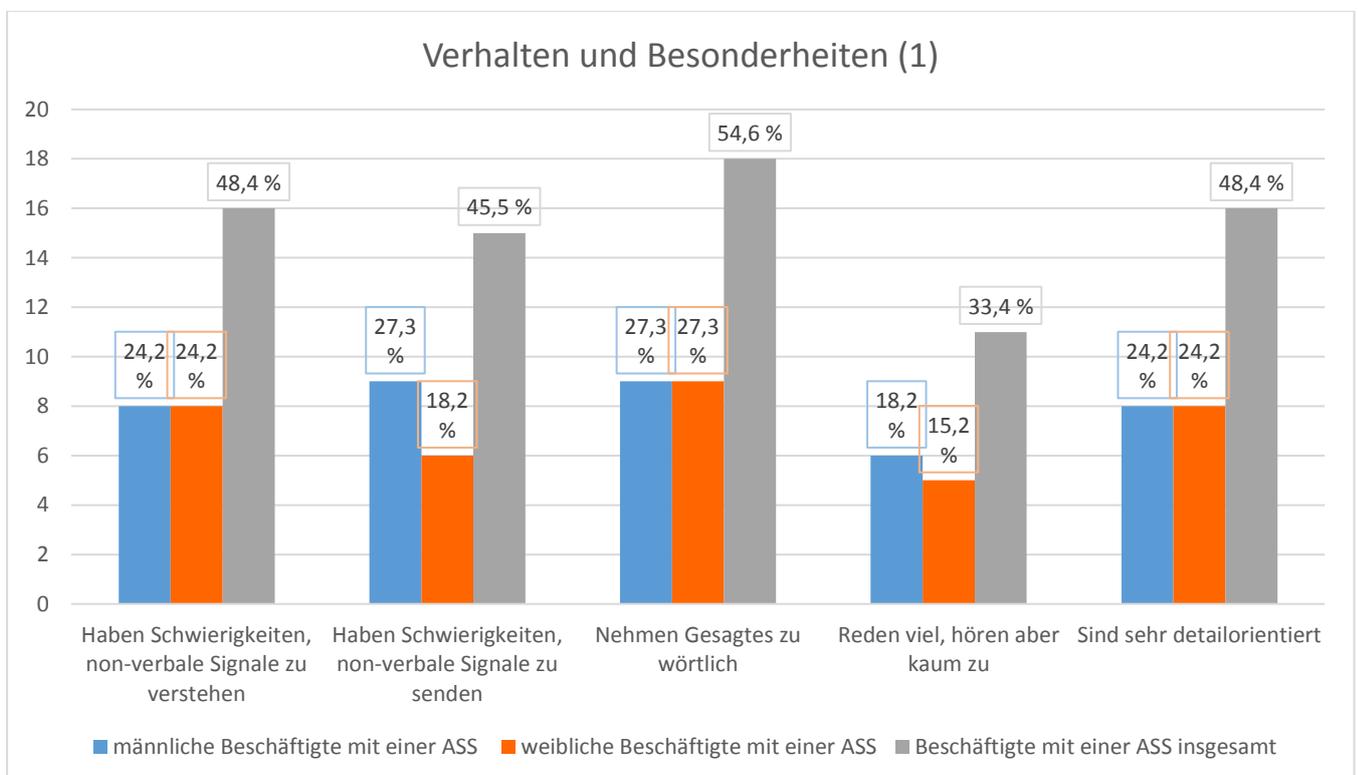


DIAGRAMM 4: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN DER BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS (1)

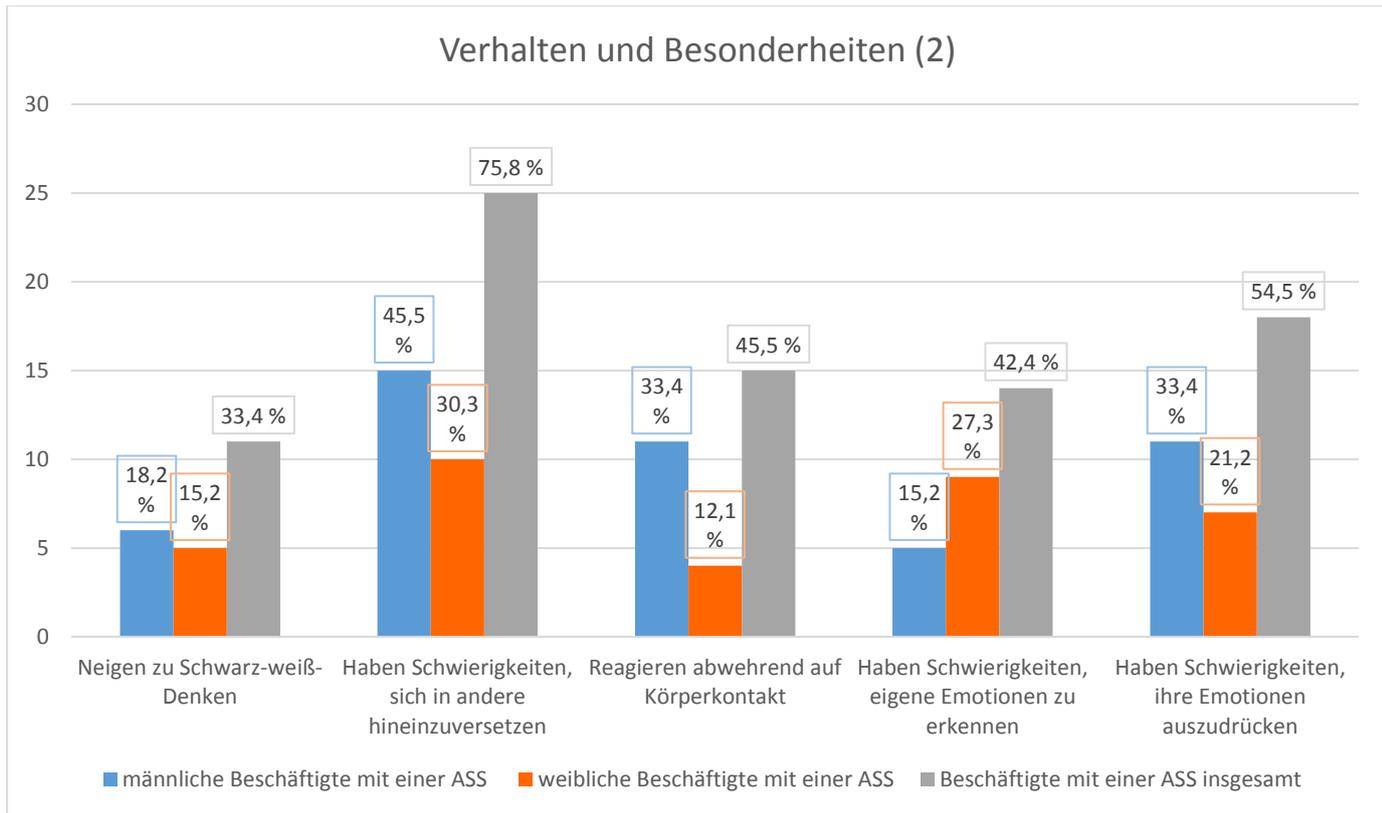


DIAGRAMM 5: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN DER BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS (2)

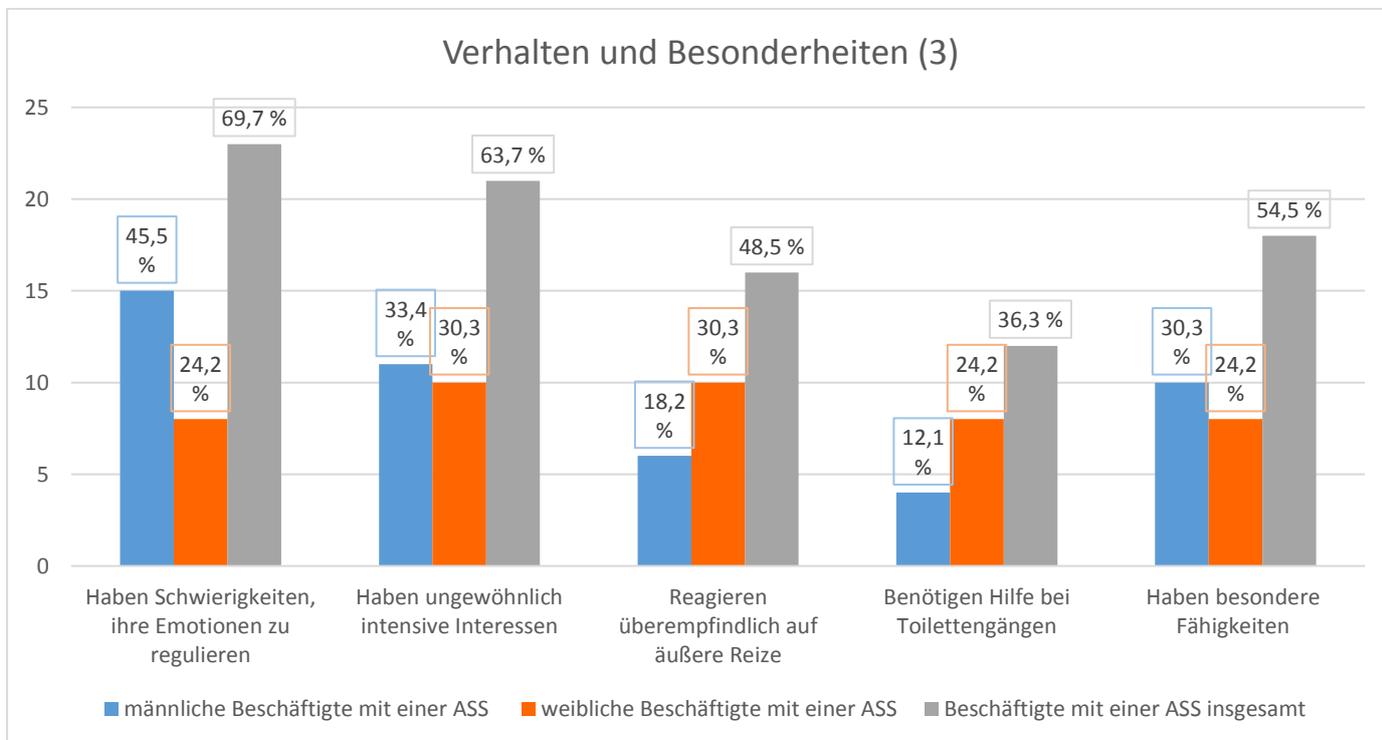


DIAGRAMM 6: VERHALTEN UND BESONDERHEITEN VON BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS (3)

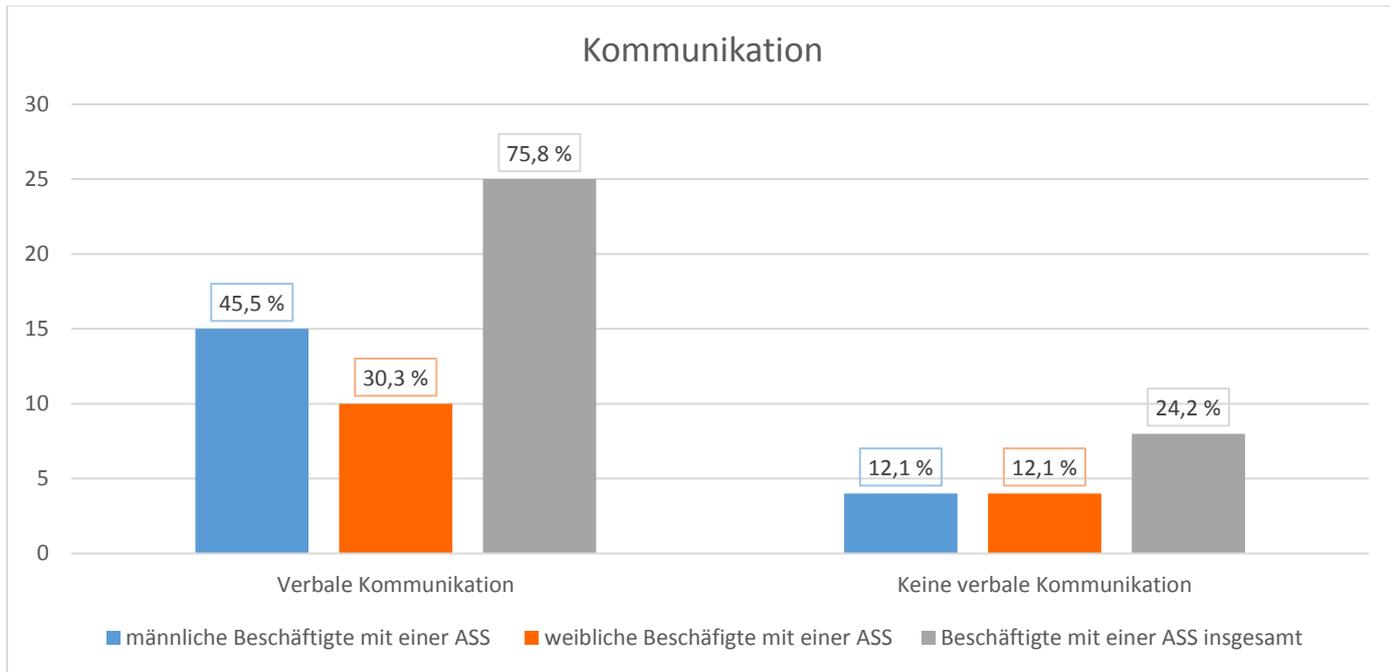


DIAGRAMM 7: KOMMUNIKATION

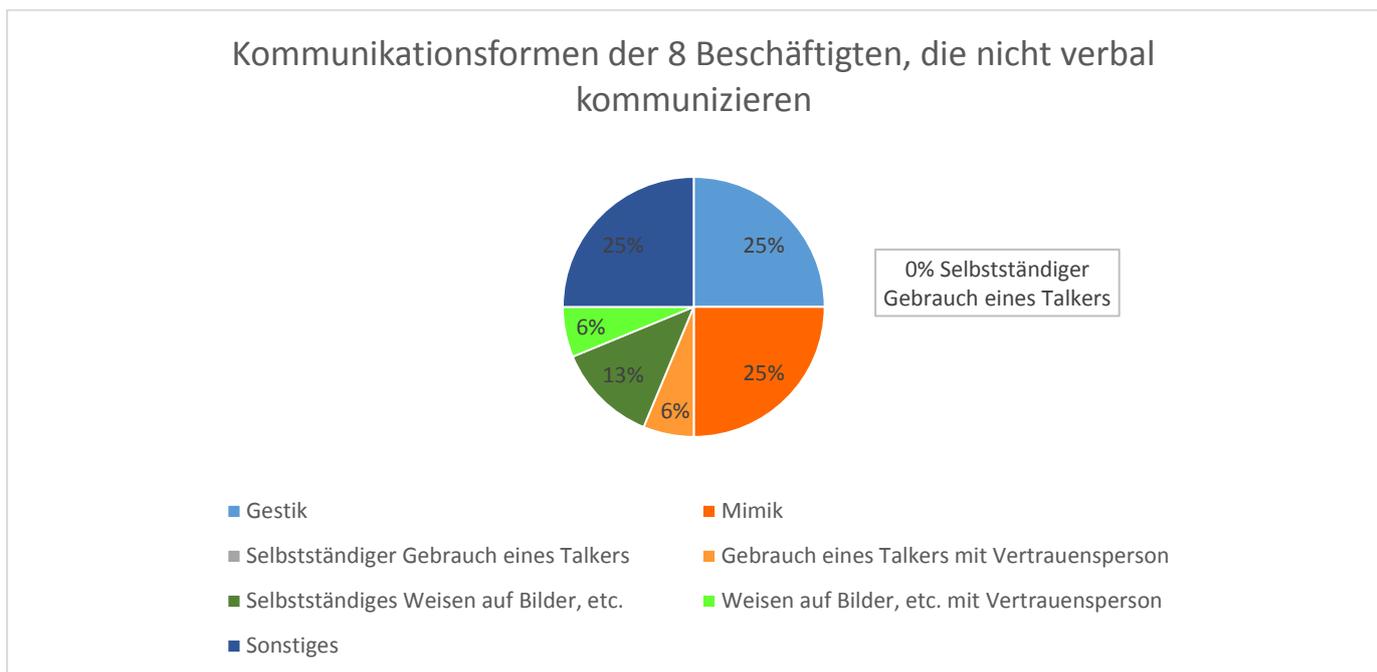


DIAGRAMM 8: ALTERNATIVEN ZUR VERBALEN KOMMUNIKATION

Sonstiges: (1) Augenkontakt (zu = ja), (2) einfache Gebärdensprache, (3) gezieltes Handeln anstatt Kontakt aufnehmen (wenn etwas benötigt wird) + im Wohnheim wird mit Gestützter Kommunikation kommuniziert, (4) im Wohnheim wird mithilfe eines Tablets kommuniziert



DIAGRAMM 9: GEBRAUCH UNTERSTÜTZENDER KOMMUNIKATIONSMITTEL

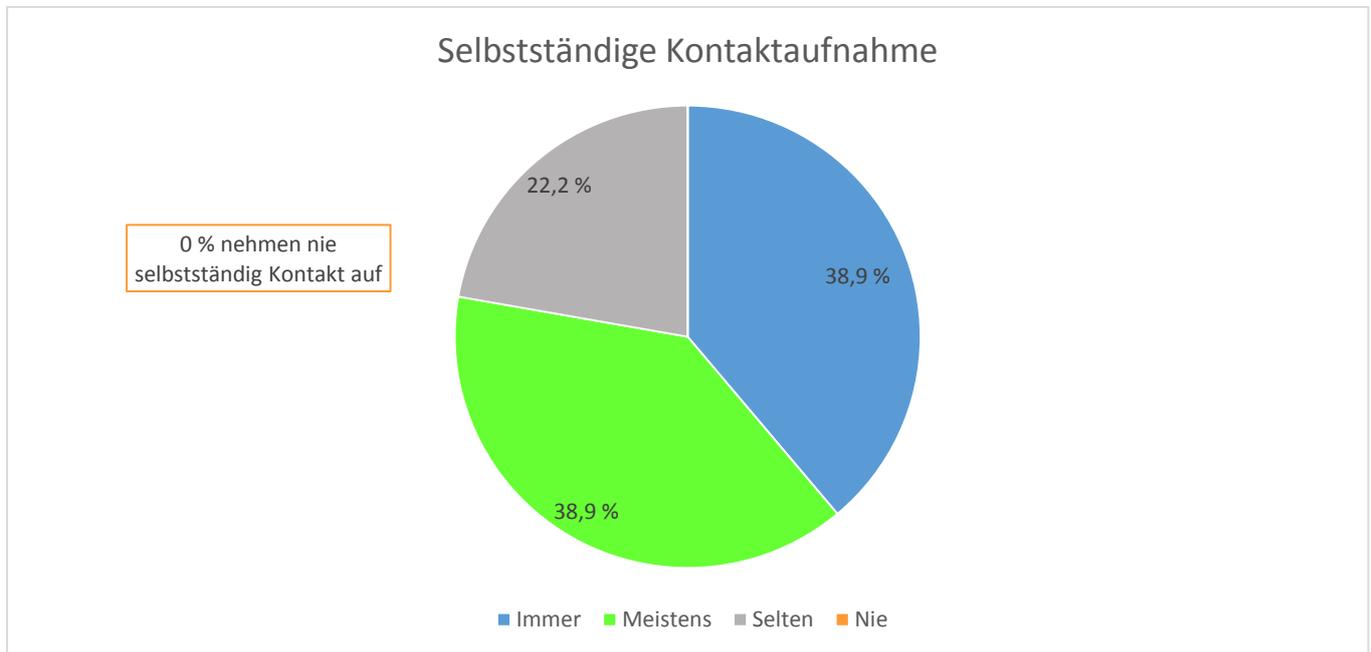


DIAGRAMM 10: SELBSTSTÄNDIGE KONTAKTAUFNAHME

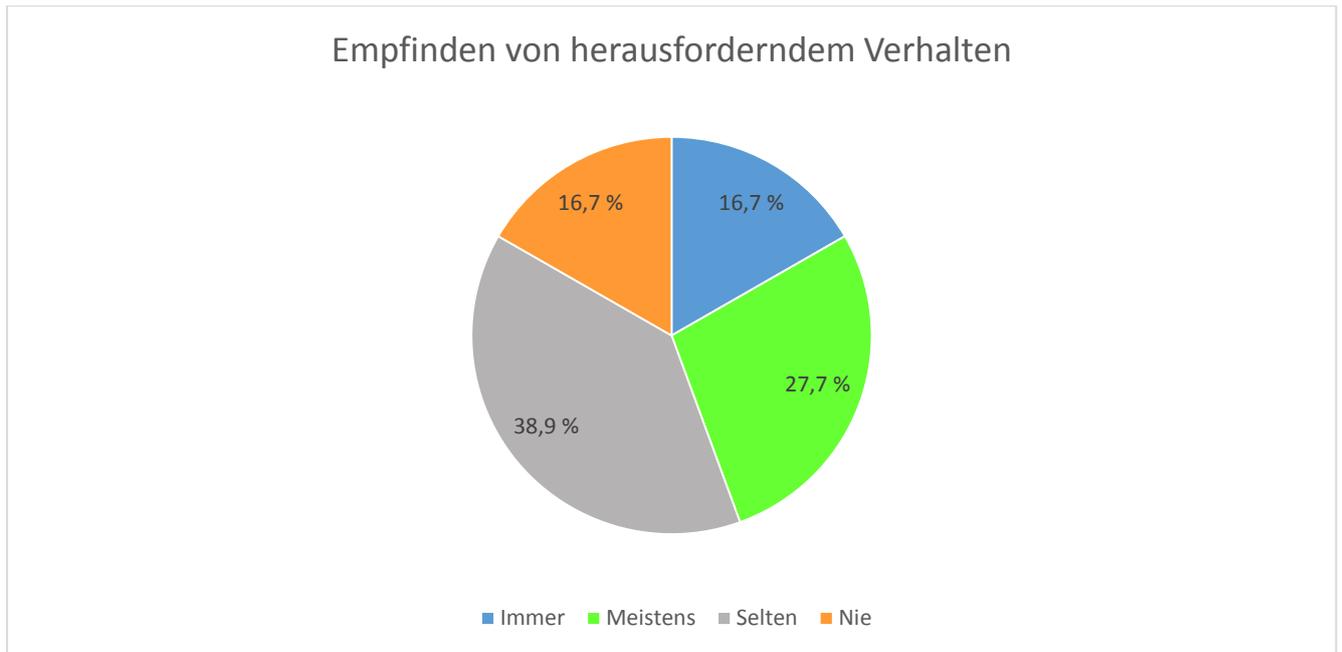


DIAGRAMM 11: EMPFINDEN VON HERAUSFORDERNDEM VERHALTEN DURCH DIE GRUPPENLEITER

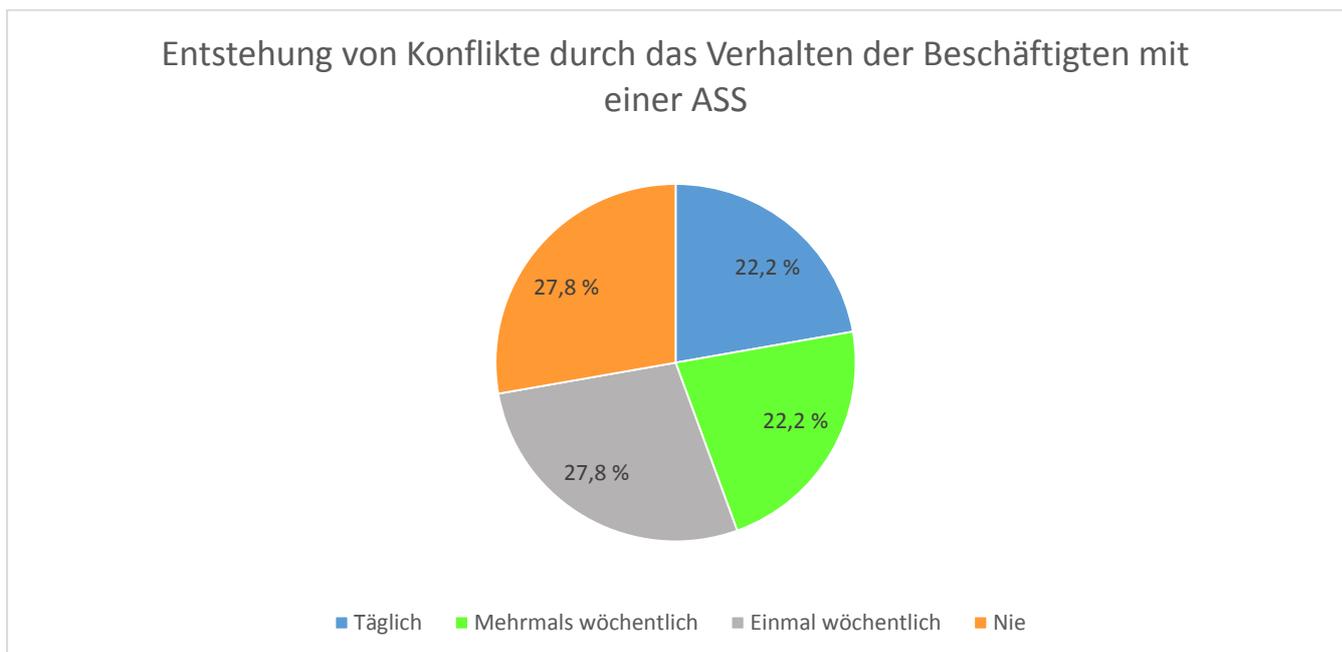


DIAGRAMM 12: ENTSTEHUNG VON KONFLIKTEN DURCH DAS VERHALTEN DER BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS

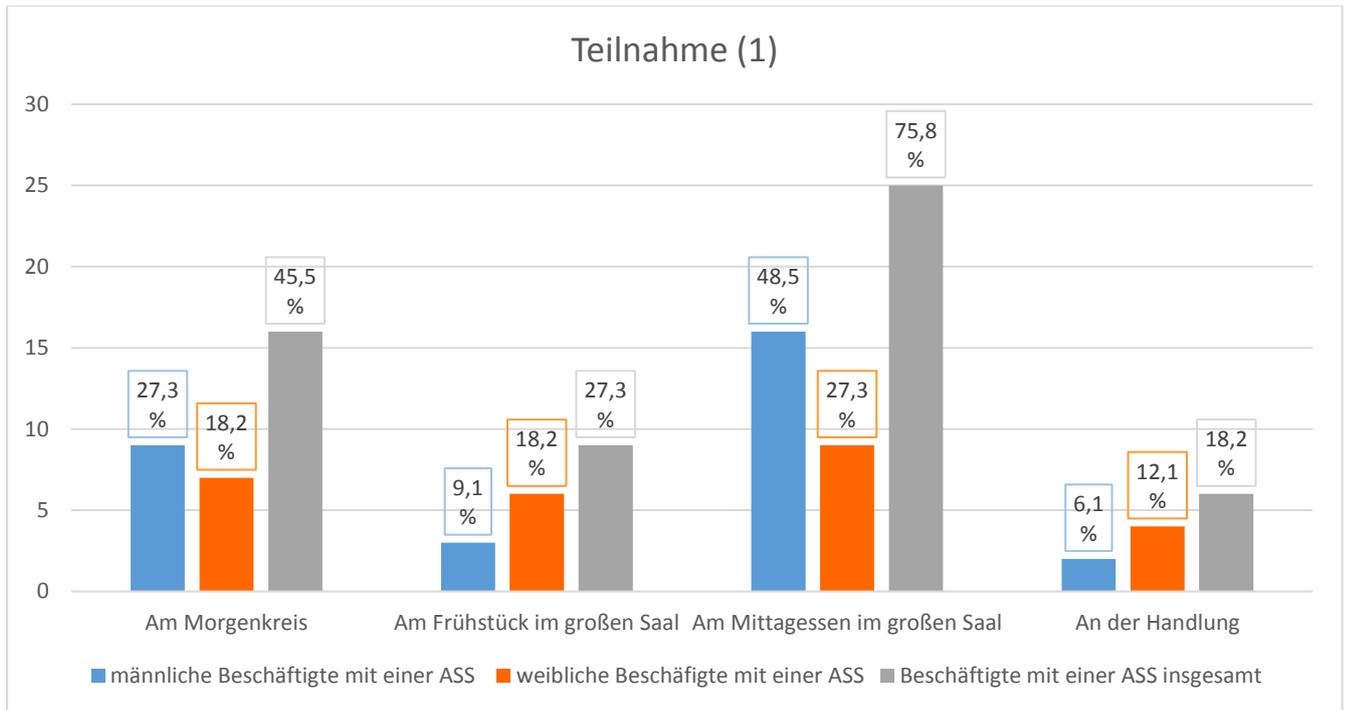


DIAGRAMM 13: TEILNAHME (1)

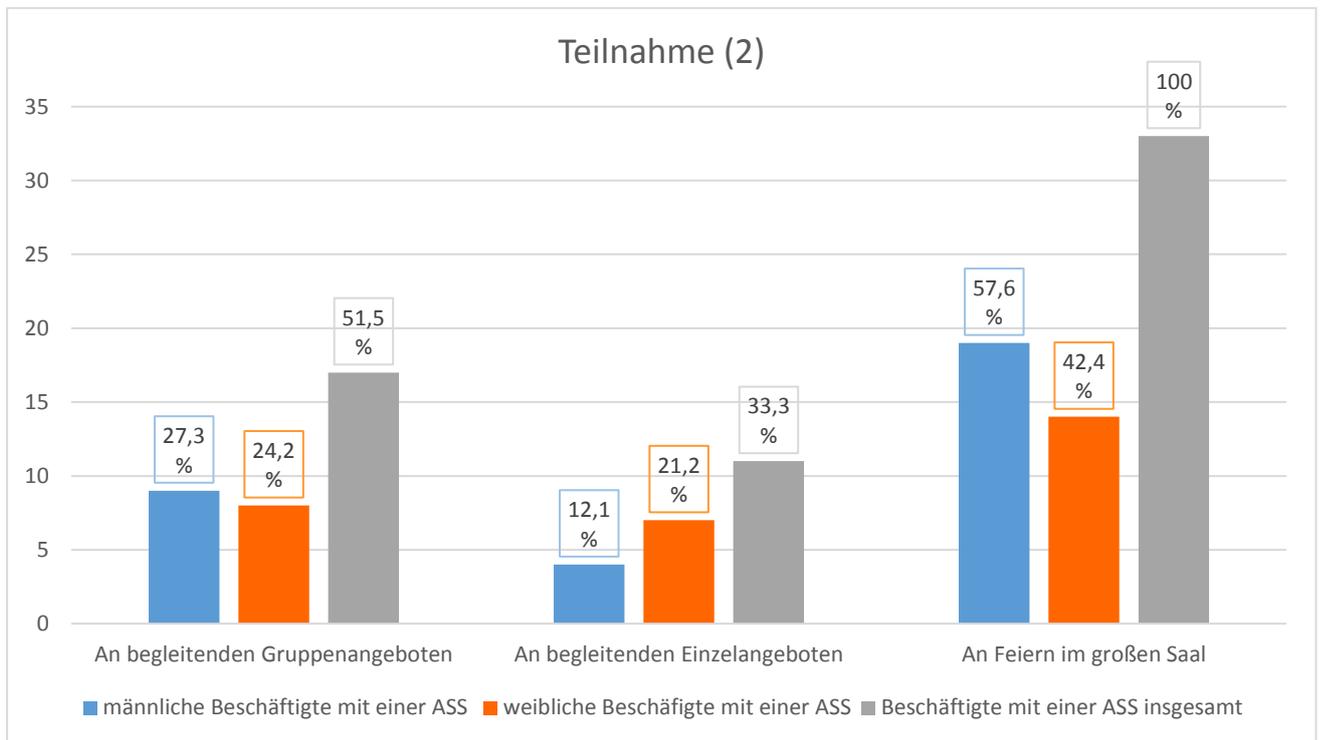
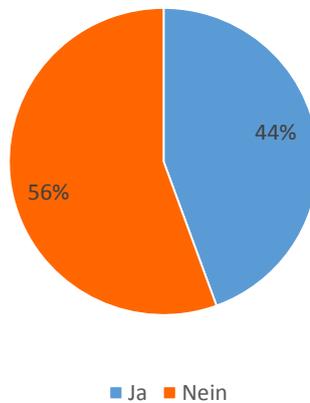


DIAGRAMM 14: TEILNAHME (2)

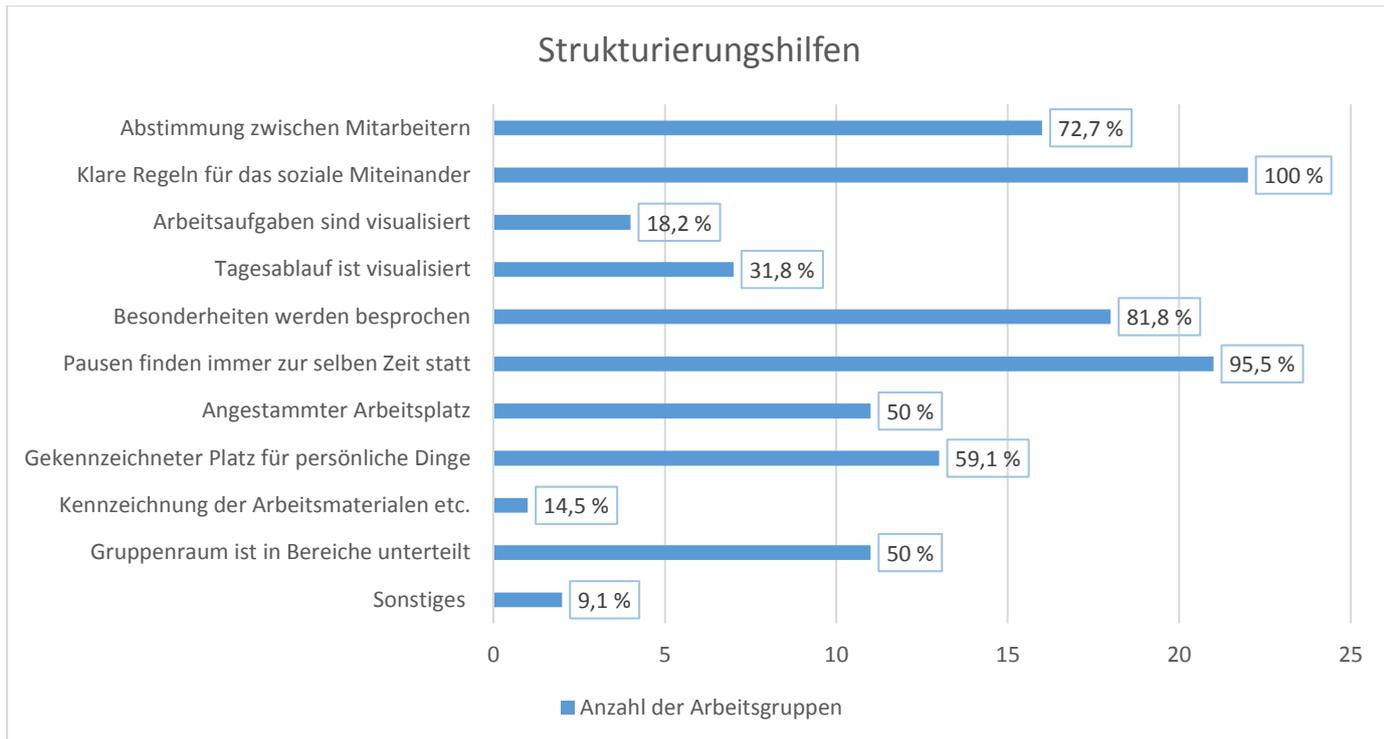
### Bewusste Berücksichtigung der Anthroposophie durch die Gruppenleitung



**DIAGRAMM 15: BEWUSSTE BERÜCKSICHTIGUNG DER ANTHROPOSOPHIE BEI DER BEGLEITUNG VON BESCHÄFTIGTEN MIT EINER ASS DURCH DIE GRUPPENLEITUNG**

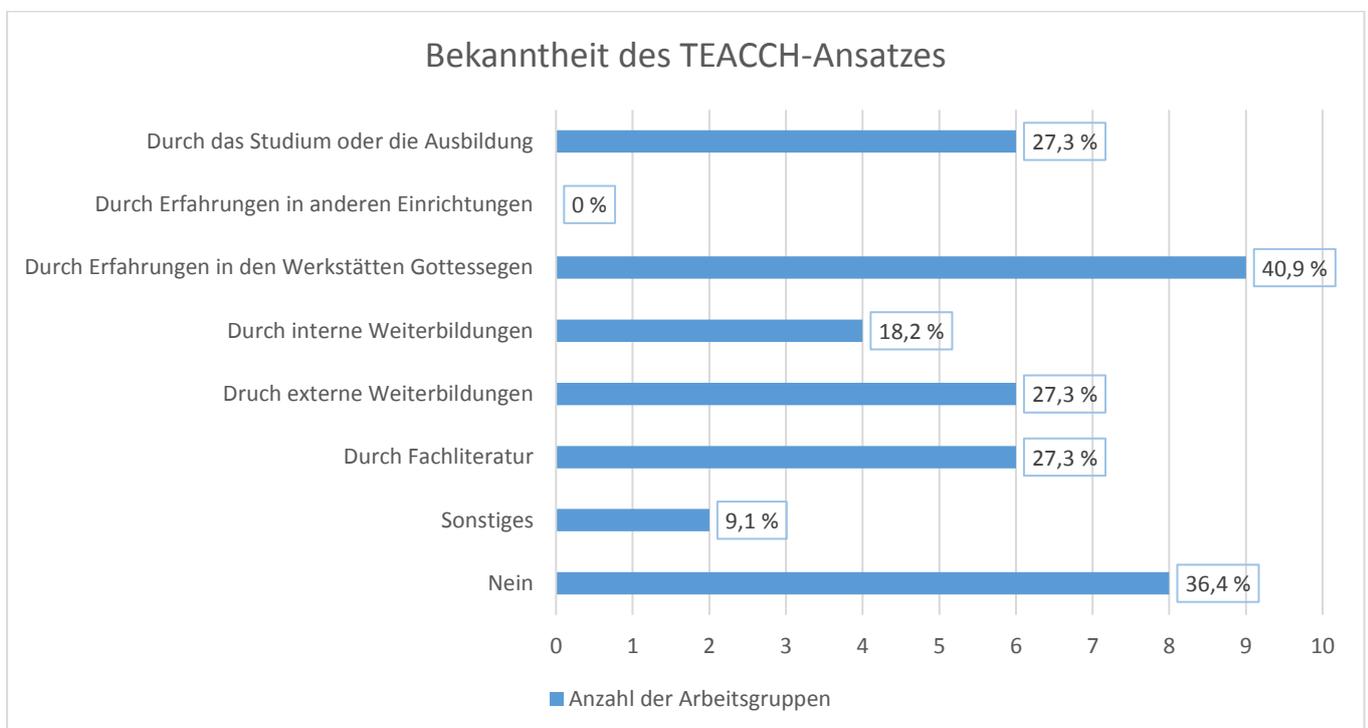
Inwiefern?

- Orientierung an den im Leitbild beschriebenen Werten und Normen der Werkstätten Gottesseggen
- Haltung gegenüber Beschäftigten ist von Wertschätzung, Glaube an die Entwicklungsfähigkeit und Verständnis geprägt
- Das ICH eines jeden Menschen ist immer gesund → Menschenbild Rudolf Steiners
- Der jährliche, wöchentliche und tägliche Rhythmus und die sich wiederholende Struktur sind die Pfeiler der alltäglichen Arbeit
- Die Möglichkeit während der Arbeitszeit künstlerisch tätig zu sein (z.B. Kunsttherapie)
- Gemeinsame Feste in der Werkstatt, Würdigung von Geburtstagen
- Jahrsiebte
- Biographiearbeit: Wo kommen die Beschäftigten her? Was haben sie erlebt? Wer sind sie?
- Deutliche, eindeutige, freundliche und vor allem positive Ansprache



**DIAGRAMM 16: STRUKTURIERUNGSHILFEN IM WERKSTATTALLTAG**

Sonstiges: (1) Piktogramme an den Schränken der Küchenzeile, um den Inhalt zu verdeutlichen, (2) Besonderheiten im Tagesablauf werden aufgeschrieben



**DIAGRAMM 17: BEKANNTHEIT DES TEACCH-ANSATZES**

Sonstiges: (1) Artikel in Zeitschriften und im Internet, (2) Hörensagen, Austausch mit Kollegen

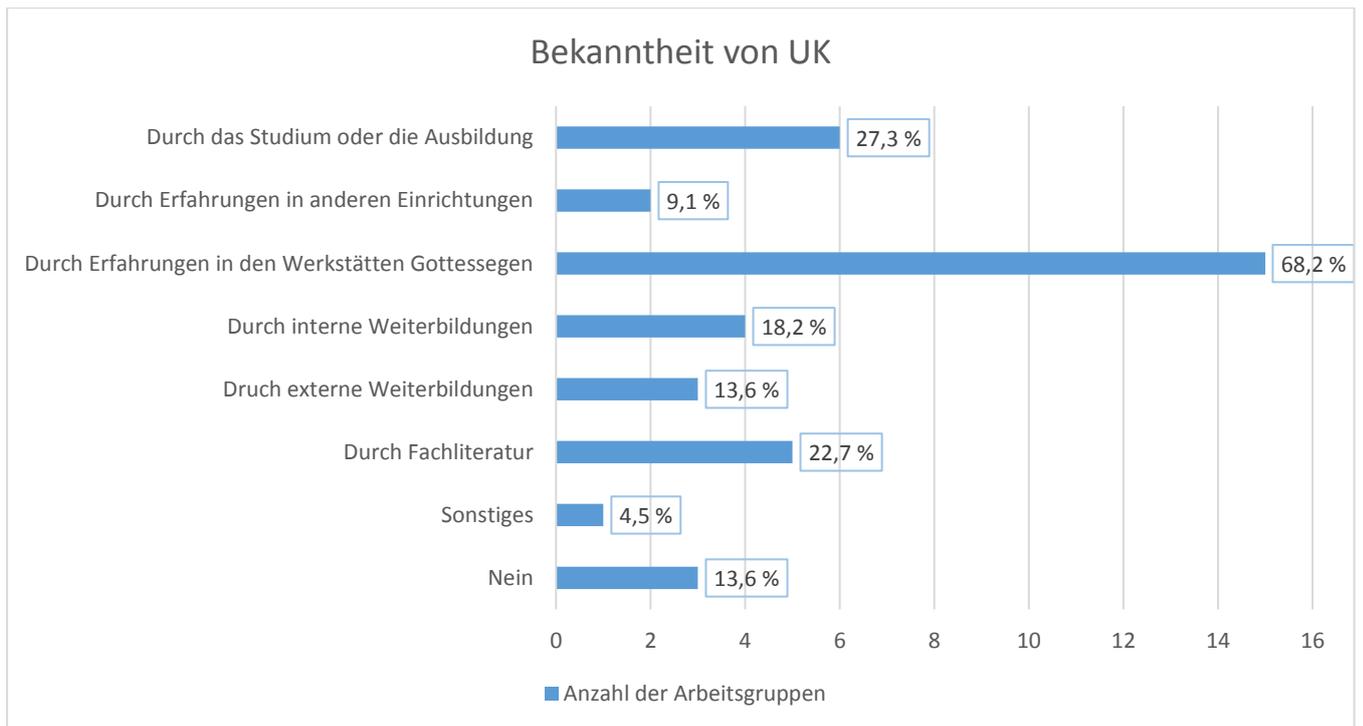


DIAGRAMM 18: BEKANNTHEIT VON UK

Sonstiges: Durchführung zusammen mit einer Therapeutin

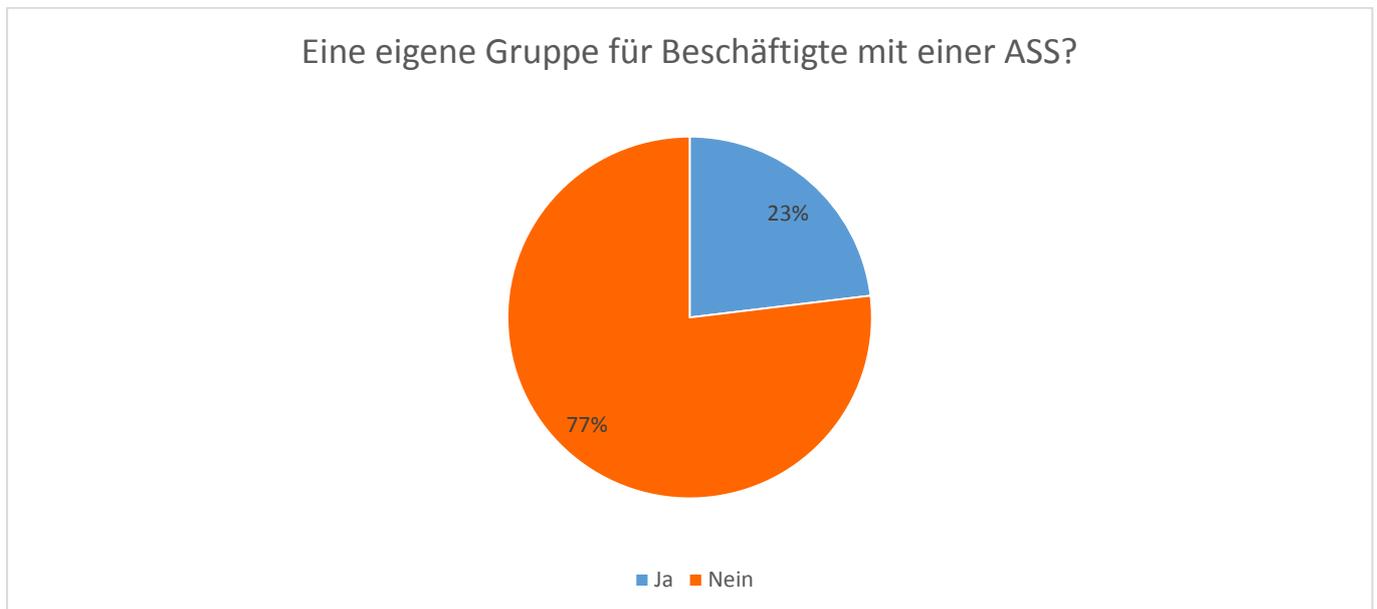


DIAGRAMM 19: EINE EIGENE GRUPPE FÜR MENSCHEN MIT EINER ASS?

Ja, denn:

- Mehr Zeit, um sich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzustellen
- Mehr Verständnis für das Verhalten der Beschäftigten
- In heterogenen Gruppen sind zu viele Stressfaktoren, da die Gruppe nicht explizit für die Bedürfnisse der Beschäftigten mit einer ASS ausgelegt ist
- Der TEACCH-Ansatz kann einheitlich umgesetzt werden
- Jedoch muss individuell geschaut werden, was zum einzelnen Beschäftigten passt

Nein, denn:

- Passt nicht zur Philosophie der Werkstätten Gottessegen: Heterogene Gruppen, damit die Beschäftigten gegenseitig unterstützen können
- Positive wechselseitige Beeinflussung in heterogenen Gruppen
- Kaum Integration, Inklusion
- Beschäftigte mit ASS benötigen lediglich eine klare Struktur, um in einer heterogenen Gruppe bleiben zu können
- Viel weniger Kontakte zu Menschen mit anderen Beeinträchtigungen
- In einer homogenen Gruppe müsste die Gruppenleitung vorwährend Initiative zur sozialen Interaktion zeigen
- Viele Beschäftigte mit einer ASS der jetzigen Gruppen haben ihren Platz in ihrer Gruppe gefunden
- Jedoch muss individuell geschaut werden, was zum einzelnen Beschäftigten passt

Was ist wichtig im Umgang mit Beschäftigten mit einer ASS?

- Kann nicht pauschal beantwortet werden → ‚Kennt man einen Autisten, kennt man einen Autisten‘
- Nicht im Rhythmus stören
- Neue (fremde) Aufgaben nur mit viel Vorbereitung anfangen
- Feste Struktur, klare Regeln, Konsequenz (vorhersehbar)
- Nötige Strenge
- Aufmerksam sein, auf Stimmungsschwankungen achten
- Ursache von Problemen ergründen
- Klare Kommunikation
- Hilfsmittel, wie Piktogramme, Fotos, etc.
- Zusammenarbeit mit dem ATZ, Eltern/gesetzlichen Betreuern, Verwandten und dem Wohnheim
- Bewusstmachen, dass die Beschäftigten mit einer ASS eine andere Wahrnehmung haben
- Selbstreflexion
- Individualität beachten
- Arbeitsbereich muss passen
- Nicht alles persönlich nehmen
- Weiterentwicklung ermöglichen, sich an den Bedürfnissen des Beschäftigten orientieren
- Ruhemöglichkeiten schaffen
- Verstehen, Geduld und Ausdauer
- Wenig Emotionalität
- Empathie sowohl der Gruppenleitung als auch der beschäftigten Kollegen fördern → Verständnis
- Gute Nerven
- Frühzeitige Erläuterung von Veränderungen
- Nicht zu sehr bedrängen, Zeit geben
- Grenzen setzen
- Zeit nehmen
- Innere Aufgeräumtheit
- Wahrhaftigkeit
- Gestützte Kommunikation
- Wenig Veränderungen, Beständigkeit
- Erfahrung nutzen

