



Good Practice - Auticon Job Coaching

Entwickelt von Wisamar | Juli, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Good Practice

Name/Titel des <i>Good Practice</i>:	Auticon Job Coaching
Standort:	Berlin, Hamburg, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Stuttgart (in Deutschland)
Größe und Umfang der Organisation:	Groß
Branche/Sektor:	IT-Dienstleistungen und IT-Beratung
Kontaktinformationen (für Rückfragen, falls vorhanden):	N / A
Weitere Details:	Die Mitarbeiter*innen im Autismus-Spektrum bei auticon werden von Jobcoaches unterstützt, die ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie ihr volles Potenzial entfalten können. Die Jobcoaches sind auf Autismus spezialisiert und fördern die Inklusion und das Wohlbefinden autistischer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz. Sie passen Arbeitsplätze und Prozesse an, unterstützen die Teams der Kunden bei der Inklusion, informieren über Autismus am Arbeitsplatz und vermitteln bei Bedarf zwischen neurotypischen und neurodiversen Teammitgliedern. Unternehmen, die autistische Mitarbeiter*innen beschäftigen und diese besser unterstützen und integrieren möchten, können die Jobcoaches ebenfalls buchen.
Informationsquellen/Referenzen:	https://auticon.com/de/



Bewährte Verfahren/Inhalte

Zentrale Beobachtung / erkennbarer Schwerpunkt:	Diskriminierung aufgrund von Neurodiversität
Beschreibung des <i>Good Practice</i>:	Das Job-Coaching-Programm von Auticon Germany ist ein integraler Bestandteil des inklusiven Beschäftigungsmodells und unterstützt autistische IT-Fachkräfte dabei, ihr volles Potenzial am Arbeitsplatz auszuschöpfen. Die Job-Coaches sind spezialisierte Fachkräfte, oft mit Hintergrund in Psychologie, Neurowissenschaften, Sonderpädagogik oder Ergotherapie, die ein unterstützendes und autismusfreundliches Arbeitsumfeld schaffen. Sie stellen sicher, dass die individuellen Bedürfnisse autistischer Mitarbeitender und die Organisationsstrukturen der Kundenunternehmen für langfristigen Erfolg aufeinander abgestimmt sind. Ihre Arbeit umfasst Arbeitsplatzanpassungen, Kommunikationsmediation, Unterstützung beim Onboarding und Schulungen für neurotypische Teams. Damit sind sie wichtige Akteure für Inklusion, Sensibilisierung und Barrierefreiheit im beruflichen Umfeld.
Umsetzungsstrategie:	Das Jobcoaching-Angebot ist bei auticon direkt in das Beschäftigungsmodell integriert und wird als Teil der Neurodiversitäts- und Inklusionsdienste des Unternehmens (NIS) angeboten. Die Umsetzung umfasst: - Vorbereitung autistischer IT-Berater*innen auf Projektaufgaben durch Erläuterung der Unternehmenskultur, der Arbeitserwartungen und der Teamdynamik. - Bereitstellung von Coaching vor Ort oder per Fernzugriff, sowohl reaktiv (nach Bedarf) als auch proaktiv (laufende Sitzungen). - Briefings und Workshops für Kundenteams, um das Verständnis für Autismus und Neurodiversität zu fördern. - Erleichterung von Anpassungen der Arbeitsumgebung, wie z. B. lärmindernde Maßnahmen, Anpassungen der Beleuchtung, alternative Kommunikationsabläufe und individuell gestaltete Pausenpläne. - Kommunikationsbrücke zwischen Kund*innen und Berater*innen um Konflikte zu schlichten und beiden Parteien zu helfen, sich in unterschiedlichen Arbeitsstilen zurechtzufinden. Diese individuelle Unterstützung schafft die psychologische Sicherheit, die autistische Fachkräfte benötigen, um selbstbewusst und nachhaltig arbeiten zu können.
Wichtige Akteure:	Autistische Berater*innen: Die Hauptbegünstigten, die während ihrer Anstellung kontinuierliche, bedarfsgerechte Unterstützung erhalten. Jobcoaches: Expert*innen für Autismus und Inklusion am Arbeitsplatz, die alle beteiligten Parteien beraten, schulen und zwischen ihnen vermitteln.



	Kundenunternehmen: Externe Partner, die die Berater*innen engagieren und von Coaching und Sensibilisierungsmaßnahmen innerhalb ihrer Teams profitieren. Projektmanager*innen: Interne Koordinator*innen bei auticon arbeiten eng mit Jobcoaches zusammen, um eine reibungslose Projektabwicklung zu gewährleisten. Größere neurodiverse Belegschaft: Auch Unternehmen außerhalb von auticon können Job-Coaching-Leistungen buchen, um ihre eigenen autistischen Mitarbeiter*innen angemessen zu unterstützen.
Ergebnisse und Wirkungsindikatoren:	Das Job-Coaching-Modell hat messbare und aussagekräftige Ergebnisse erzielt. Laut dem internen Wirkungsbericht von auticon: - 92 % der autistischen Angestellten fühlen sich am Arbeitsplatz gut beraten. - 92 % vertrauen ihrem Jobcoach als verlässlicher*m Partner*in. - 82 % berichten von effektiver Einarbeitungsunterstützung durch Coaching. - 80 % empfinden jede Coaching-Sitzung als hilfreich. - 64 % fühlten sich auch während der Herausforderungen der COVID-19-Pandemie unterstützt. Diese Ergebnisse verdeutlichen die entscheidende Rolle, die Jobcoaches dabei spielen, autistischen Menschen ein erfolgreiches Berufsleben zu ermöglichen und gleichzeitig die Teamdynamik und das Bewusstsein unter neurotypischen Kolleg*innen zu verbessern.
Mögliche Herausforderungen:	Trotz seiner nachgewiesenen Wirksamkeit ist die Implementierung des Job-Coaching-Modells nicht ohne Herausforderungen. Eine wesentliche Hürde liegt in der vorherrschenden Unternehmenskultur, in der echte Chancengleichheit für autistische Fachkräfte noch lange nicht erreicht ist. Viele Menschen im Autismus-Spektrum zögern nach wie vor, ihre Diagnose potenziellen oder aktuellen Arbeitgeber*innen mitzuteilen, aus Angst vor Stigmatisierung oder Missverständnissen. Diese Zurückhaltung hindert sie oft daran, die benötigte Unterstützung zu erhalten. Infolgedessen sind Arbeitsplätze häufig unzureichend ausgestattet, mit Kommunikationsstilen, Arbeitsabläufen und Umgebungen, die nicht auf die Bedürfnisse neurodiverser Menschen zugeschnitten sind. Eine der gravierendsten Folgen ist das „Maskieren“ – die anstrengende und psychisch belastende Anstrengung autistischer Mitarbeiter, ihre natürlichen Verhaltensweisen zu verbergen oder zu unterdrücken, um den Erwartungen neurotypischer Menschen zu entsprechen. Dies beeinträchtigt nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch die langfristige Arbeitszufriedenheit und Leistung. Die erfolgreiche Einführung von Job-Coaching erfordert nicht nur organisatorische

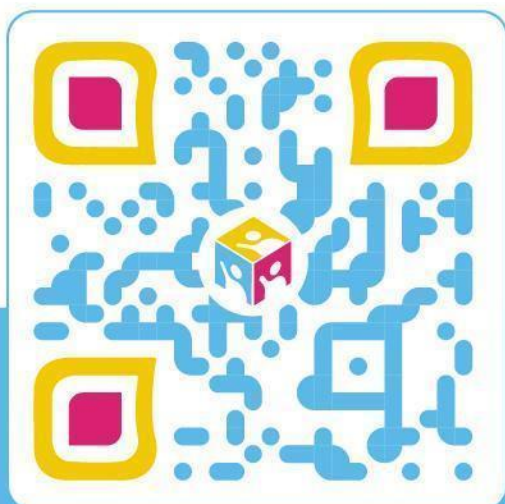


	Anpassungen, sondern auch einen Mentalitätswandel hin zu mehr Offenheit, Akzeptanz und proaktiver Inklusion – beginnend bereits bei der Personalgewinnung.
Erfolgsrezept – Empfehlungen für die Übertragbarkeit oder Anpassung der Praxis:	Um das Job-Coaching-Modell von auticon erfolgreich zu replizieren oder anzupassen, sollten mehrere Schlüsselfaktoren berücksichtigt werden. Zunächst ist es unerlässlich, in autismspezifische Schulungen für Coaches und Teams zu investieren, um ein tiefes und praxisnahes Verständnis des Autismus-Spektrums und seiner Auswirkungen im beruflichen Umfeld zu gewährleisten. Job-Coaching sollte so früh wie möglich in den Einstellungsprozess integriert werden – idealerweise bereits beim Onboarding oder sogar schon bei den Einstellungsüberlegungen –, um von Anfang an eine stabile Grundlage zu schaffen. Die Wirksamkeit des Modells beruht maßgeblich auf Flexibilität und Personalisierung. Arbeitsumgebungen, Kommunikationsstile und Aufgabenstrukturen werden individuell angepasst. Ebenso wichtig ist die Förderung einer unternehmensweiten Kultur der Neurodiversität: Mitarbeitende sollten ermutigt werden, authentisch zu sein und sich niemals unter Druck gesetzt fühlen, ihre Bedürfnisse zu verbergen, um dazuzugehören. Um das Angebot kontinuierlich zu verbessern und seinen Wert zu demonstrieren, ist es unerlässlich, regelmäßig Feedback von Mitarbeitenden und Arbeitgeber*innen einzuholen. Schließlich kann das Angebot von Job-Coaching-Dienstleistungen für externe Organisationen die Reichweite des Modells erweitern und die breitere Anwendung inklusiver Praktiken fördern. Sind diese Elemente gegeben, wird Job Coaching zu einem wirkungsvollen Instrument, um echte Inklusion am Arbeitsplatz zu ermöglichen – nicht nur für autistische Fachkräfte, sondern als Blaupause für die Unterstützung des gesamten Spektrums der Neurodiversität in der Belegschaft.
Zentrale Erkenntnisse:	Die erfolgreiche Integration autistischer Fachkräfte erfordert mehr als technische Anpassungen – sie verlangt einen Kulturwandel, frühzeitige und individuelle Unterstützung sowie gut ausgebildete Vermittler*innen. Jobcoaching erweist sich als besonders wirkungsvoll, wenn es von Beginn der Beschäftigung an integriert, individuell zugeschnitten und durch eine unternehmensweite Offenheit gegenüber Neurodiversität unterstützt wird. Die Schaffung von Umgebungen, in denen das “Maskieren” unnötig ist, verbessert Wohlbefinden, Mitarbeiter*innenbindung und Leistung deutlich.
Sonstige Informationen/Anmerkungen:	N / A



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.