

Zwischen Fürsorge & Selbstbestimmung

Sozialpädagogische Handlungskompetenzen im Umgang mit Menschen im Autismus-Spektrum im teilbetreuten Wohnsetting für psychisch beeinträchtigte Erwachsene



(Bild: Vulnerable, Klientin, 2024)

Diplomarbeit

Flavia Hächler

flavia.haechler@gmail.com

03. April. 2025

Höhere Fachschule

Gesundheit und Soziales (HFGS) Aarau

Bildungsgang Sozialpädagogik, S21c

Begleitende Lehrperson: Eliane Schicker

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Arbeitsfeld	5
1.3	Sozialpädagogischer Auftrag und Zielgruppe	5
1.4	Aufbau der Diplomarbeit	6
2	Bedarfsanalyse	7
2.1	Themenfindung	7
2.2	IST-Zustand Klientelebene	8
2.2.1	Auswertung Klientelebene	8
2.2.2	Fazit Auswertung Klientel	8
2.3	IST-Zustand Teamebene	9
2.3.1	Auswertung Teamebene	9
2.3.2	Fazit Auswertung Teamebene	9
2.4	Zusammenfassendes Fazit der IST-Analyse	10
2.5	Soll-Analyse	11
2.5.1	Individuelle Unterstützung und Struktur	11
2.5.2	Kommunikation und soziale Interaktion als Herausforderung	12
2.5.3	Wunsch nach Fort- und Weiterbildung und Kompetenzaufbau	13
2.6	Projektbedarf	14
2.7	Projektidee	15
3	Projektziele	16
3.1	Wirkungsziel	16
3.1.1	Fachliche Begründung	16
3.1.2	Nachhaltigkeit des Projekts	17
3.2	Handlungsziele	17
3.2.1	Fachliche Begründungen	18
4	Projektplanung	19
4.1	Projektaufbauorganisation	19
4.2	Sensible hierarchische Aspekte	21
4.3	Risikoanalyse	21
4.4	Meilensteinplanung	21

4.5	Ressourcen- und Kostenplanung	21
4.6	Methodisch fachlich begründete Projektplanung.....	22
5	 Projektdurchführung	25
5.1	Durchführung Workshop 1 vom 07.01.2025	25
5.2	Durchführung Workshop 2 vom 21.01.2025	26
5.3	Durchführung Workshop 3 vom 18.02.2025	28
5.4	Durchführung Workshop 4 vom 25.02.2025	30
6	 Projektevaluation	31
6.1	Wahl des Evaluationsinstrumentes.....	32
6.2	Evaluation des operationalisierten Wirkungszieles	32
6.3	Durchführung der Evaluation	33
6.4	Zusammenfassung der Evaluationsergebnissen.....	33
6.5	Fazit aus der Evaluation des Wirkungsziels.....	33
6.6	Konsequenzen für das Sozialpädagogische Handeln	34
6.7	Nachhaltigkeitsaspekt.....	35
7	 Reflexion	36
7.1	Reflexion des eigenen fachlichen Handelns	36
7.2	Eigene Entwicklung und Lernprozesse im Bereich Projektplanung.....	36
7.3	 Erkenntnisse in Bezug auf die berufliche Rolle & das Professionalitätsverständnis.....	36
7.4	Zukunftsweisende Fragen in Bezug auf Profession & Gesellschaft	36
8	 Literatur- und Quellenverzeichnis	38
9	 Anhang	41
10	 Eigenständigkeitserklärung	42
11	 Deklaration Zeichenzahl	43

1 Einleitung

Die Diplomarbeit ist eine praxisbezogene Projektarbeit im Rahmen des Qualifikationsverfahrens der Höheren Fachschule für Gesundheit und Soziales. Sie bietet angehenden Sozialpädagog*innen die Möglichkeit, erlernte Inhalte praxisnah umzusetzen, von der Situationsanalyse über Planung und Durchführung bis zur Evaluation eines Projekts im Ausbildungsbetrieb. In Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Klient*innen soll ein Vorhaben mit nachhaltigem Nutzen entstehen. Die Arbeit verbindet theoretisches Wissen mit konkreten Anforderungen aus dem Berufsalltag. Im März 2025 findet in der Institution eine Weiterbildung zum Thema Autismus-Spektrum-Störung (ASS) statt. Aufgrund des hohen Bedarfs fokussiert sich die Projektarbeit auf dieses Themenfeld. Ziel ist es, auf Teamebene Grundlagenwissen und praxisorientierte Handlungssicherheit im Umgang mit ASS zu schaffen. Die Arbeit wird in genderneutraler Sprache mit Genderstern* verfasst. Aus Datenschutzgründen bleiben Namen von Institution, Klient*innen und Mitarbeitenden anonymisiert.

1.1 Ausgangslage

Die Institution im Kanton Aargau begleitet erwachsene Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Suchterfahrungen oder sozialen Schwierigkeiten. Ihr Angebot umfasst betreute Wohn- und Arbeitsplätze, die sich an den individuellen Lebenslagen und Bedürfnissen der betreuten Personen orientieren. Im Vordergrund steht die Unterstützung zur sozialen und beruflichen Integration. Dabei gilt das Prinzip: „So viel Selbstständigkeit wie möglich, so viel Unterstützung wie nötig.“ Dieser Grundsatz prägt sowohl den Alltag in der Einrichtung als auch den Umgang mit den Klient*innen. Der Alltag ist geprägt von einem respektvollen Miteinander, sowohl im Team als auch im Kontakt mit den begleiteten Menschen. Unterschiedliche Lebensgeschichten werden als Ressource anerkannt, individuelle Erfahrungen ernst genommen. Die Angebote im Bereich Wohnen und Arbeiten sind vielfältig und anpassbar. Menschen in herausfordernden Lebensphasen finden hier Stabilität, eine Tagesstruktur und persönliche Begleitung. Ziel ist es, individuelle Fähigkeiten zu fördern und schrittweise mehr Eigenständigkeit zu ermöglichen. Die fachliche Ausrichtung der Institution basiert auf dem Recovery-Ansatz. Dieser versteht psychische Genesung nicht als vollständige Heilung, sondern als den Prozess, wieder Kontrolle über das eigene Leben zu gewinnen. Im Mittelpunkt stehen dabei Hoffnung, Selbstbestimmung und Teilhabe (vgl. Burr, Schulz, Winter & Zuaboni, 2013, S. 9–14). Um dies zu ermöglichen, schafft die Institution einen geschützten Rahmen, in dem Vertrauen aufgebaut und neue Perspektiven entwickelt werden können. Die Mitarbeitenden sehen sich als fachlich qualifizierte und empathische Begleitpersonen, die Menschen mit Respekt und Offenheit auf ihrem Weg unterstützen (vgl. Konzept Institution, S. 3–4).

1.2 Arbeitsfeld

Ich bin innerhalb der Institution im Teilbetreuten Wohnen tätig, das dem Bereich des Externen Wohnangebots zugeordnet ist. Dieses richtet sich an erwachsene Personen mit psychischer Beeinträchtigung, die in ihrem Alltag eine punktuelle, aber regelmässige Begleitung benötigen. Ziel ist es, ein möglichst eigenständiges Leben in einem geschützten Rahmen zu ermöglichen, in dem individuelle Ressourcen gestärkt und persönliche Entwicklungsziele gefördert werden. Das Teilbetreute Wohnen S. umfasst derzeit 19 Studiowohnungen, die in einem modernen Neubau untergebracht sind. Die Betreuung erfolgt flexibel und bedarfsorientiert, in der Regel zwei- bis viermal pro Woche. Inhaltlich liegt der Fokus auf der Unterstützung in lebenspraktischen Bereichen, der Alltagsstrukturierung sowie der sozialen und beruflichen Integration (vgl. Konzept Institution, S.3).

Das Team Externes Wohnen besteht aktuell aus 16 Mitarbeiter*innen, darunter diplomierte Sozialpädagog*innen sowie Studierende der Sozialpädagogik in Ausbildung. Das Team ist altersdivers aufgestellt, mit Mitarbeitenden im Alter von 24 bis 63 Jahren, und bringt unterschiedliche biografische und fachliche Perspektiven ein. Diese Vielfalt bereichert die Zusammenarbeit und ermöglicht eine differenzierte und individuelle Betreuung der Klient*innen. Gearbeitet wird nach dem Bezugspersonenprinzip, wodurch eine kontinuierliche und vertrauensvolle Beziehungsgestaltung ermöglicht wird. Dies schafft eine verlässliche Grundlage für die gemeinsame Arbeit an individuellen Zielen, sei es im Bereich der Wohnkompetenz, der psychischen Stabilisierung oder der beruflichen Orientierung. Die Teamarbeit findet primär standortbezogen statt und ist geprägt von einem kollegialen, wertschätzenden Umgang. Das Teilbetreute Wohnen ist eingebettet in das umfassende Angebot der Institution, dass neben dem Externen Wohnen auch ein Rund um die Uhr betreutes Wohnangebot, geschützte Arbeitsplätze, strukturierende Tagesangebote sowie Wohncoaching umfasst. Diese Angebotsvielfalt ermöglicht es, Menschen in sehr unterschiedlichen Lebensphasen und mit verschiedenem Unterstützungsbedarf angemessen zu begleiten (vgl. Konzept Institution, S. 3.).

1.3 Sozialpädagogischer Auftrag und Zielgruppe

Der sozialpädagogische Auftrag im Teilbetreuten Wohnen der Institution richtet sich an erwachsene Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung und fokussiert auf die Förderung von Selbstständigkeit, sozialer Teilhabe und Lebensqualität. Die Unterstützung erfolgt ressourcen- und alltagsorientiert und berücksichtigt individuelle Lebenslagen, Herausforderungen und Ziele (vgl. Konzept Institution, S. 3.) Der Auftrag ist in der gesundheitsbezogenen Sozialen Arbeit verorten. Diese agiert an der Schnittstelle zwischen psychosozialer Unterstützung, sozialer Integration und Gesundheitsförderung (vgl. Böhnisch, 2023, S. 21). Die Institution

übernimmt hier eine nachsorgende, intermediäre Funktion im non-klinischen Raum und trägt zur Stabilisierung im Alltag sowie zur sozialen Wiedereingliederung bei.

Grundlage des pädagogischen Handelns bildet die Lebensweltorientierung nach Thiersch (vgl. 2015, S. 277.), die verlangt, dass professionelle Hilfe nah an der konkreten Lebensrealität der Klientel ansetzt. Die Begleitung findet in teilbetreuten Wohnsettings statt und ermöglicht passgenaue, individuelle Unterstützung im Lebensalltag, mit dem Ziel, Selbstwirksamkeit zu fördern und Verantwortung zu übernehmen.

Der handlungsleitende Recovery-Ansatz wird als ein individueller und lebenslanger Prozess der persönlichen und sozialen Erholung nach psychischen Krisen verstanden (vgl. Burr, Schulz, Winter & Zuaboni, 2013, S. 9–14). Im Mittelpunkt steht dabei die Förderung von Hoffnung, Selbstbestimmung, die Entwicklung einer stabilen Identität sowie die gesellschaftliche Teilhabe.

1.4 Aufbau der Diplomarbeit

Die Diplomarbeit ist nach den fünf Projektphasen von Schilling (vgl. 2003, S. 10) aufgebaut, die anschliessend erläutert werden. Sie verdeutlichen, dass ein Projekt keine Routineaufgabe darstellt und sich somit vom alltäglichen Arbeiten unterscheidet. Die Phasen sind nicht zwingend linear, daher ist es möglich, auf vorherige Phasen zurückzugreifen oder die Ziele gegebenenfalls neu zu definieren. Darüber hinaus sind Projekte durch einen festgelegten Zeitrahmen gekennzeichnet, der den Beginn und das Ende des Projekts bestimmt (vgl. Schilling, 2003, S. 24).

Projektphasen nach Schilling:

Phasen	Inhalt
Informellephase	Erste Ideen und Ansätze werden entwickelt. Kreativität und Exploration stehen im Fokus, ohne formale Strukturen. Informationssammlung und erste Überlegungen zu den Projektzielen erfolgen. Flexibilität ermöglicht Anpassungen (vgl. Schilling, 2003, S. 24-25).
Definitionsphase	Konkretisierung der Ideen aus der informellen Phase. Klare Zielformulierung, spezifische Fragestellungen und Analyse der Rahmenbedingungen. Festlegung von Zielgruppen, Meilensteinen und Grobplanung des Projekts (vgl. Schilling, 2003, S. 24-26).
Planungsphase	Übersetzung der definierten Ziele in konkrete Handlungsschritte. Feinplanung umfasst Zeitrahmen, Ressourcen, Verantwortlichkeiten und Meilensteine zur Fortschrittskontrolle. Grundlage für eine strukturierte Umsetzung (vgl. Schilling, 2003, S. 26-27).
Realisationsphase	Umsetzung der geplanten Massnahmen. Stetige Überprüfung und Anpassung der Ziele. Erreichen der festgelegten

	Handlungsziele. Abschluss durch Abnahme des Projekts durch Auftraggeber*innen (vgl. Schilling, 2003, S. 27-28).
Abschlussphase	Zusammenfassung der Ergebnisse im Abschlussbericht. Dokumentation von Fehlern zur Optimierung künftiger Projekte. Erkenntnisse fließen in die Evaluation der Diplomarbeit ein (vgl. Schilling, 2003, S. 27-28).

(Projektphasen, 2024, eigene Darstellung)

2 Bedarfsanalyse

Dieses Kapitel beschreibt zunächst die Themenfindung, gefolgt von der IST-Analyse, die systematisch und methodengestützt die Ausgangslage erfasst. Die Methodenwahl wird begründet und relevante Anspruchsgruppen einbezogen. Die Ergebnisse werden grafisch dargestellt, interpretiert und im Fazit zusammengefasst. Darauf aufbauend erfolgt unter sozialpädagogischer Perspektive die Soll-Analyse. Aus der Diskrepanz zwischen IST und Soll wird der Bedarf abgeleitet und die Projektidee entwickelt. Dieses Vorgehen entspricht der Informellen- und Definitionsphase nach Schilling (vgl. 2003, S. 27–28).

2.1 Themenfindung

Zu Beginn informierte ich meine Praxisausbildnerin über die geplante Diplomarbeit und den damit verbundenen Prozess. Kurz darauf stellte ich das Vorhaben im Rahmen einer Teamsitzung vor. Mithilfe eines Flipcharts (Anhang A), auf dem ein Ideenspeicher visualisiert war, konnten die Mitarbeitenden innerhalb einer Woche Themenvorschläge per Post-its einbringen.

Parallel dazu erstellte ich einen weiteren Ideenspeicher für die Klientel, der in der Haussitzung vorgestellt wurde (Anhang A). Obwohl ich mir durch die Anwesenheit aller Klientel eine breite Themenbasis erhofft hatte, wurden dort keine Vorschläge eingebracht.

Die Rückmeldungen des Teams wurden nach Ablauf der kommunizierten Frist (Anhang C) gesammelt und analysiert (Anhang B). Die eingegangenen Themenvorschläge stellte ich im Team zur Abstimmung (Anhang D) vor. Jede Person konnte zwei Stimmen vergeben. Das Ergebnis dieser Umfrage half mir, den Bedarf im Team zu erkennen und ein Thema zu priorisieren.

Die Wahl fiel auf das Thema „Bedingungen und Kommunikation für Menschen im Autismus-Spektrum“, da es von dem Team am häufigsten genannt wurde. Zudem erlaubt es mir, mein Wissen aus der Arbeit mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen (mit ASS) sinnvoll mit den Anforderungen meines jetzigen Arbeitsfelds, der Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen (mit ASS), zu verbinden.

2.2 IST-Zustand Klientelebene

Ich habe mich für einen Fragebogen als Erhebungsinstrument zur Bestimmung des Ist-Zustands entschieden. Der Fragebogen eignet sich besonders für die Befragung grösserer Personengruppen, da er in kurzer Zeit durchgeführt werden kann und eine präzise Erfassung der Daten ermöglicht (vgl. Andler, 2015, S. 173). Der Vorteil eines Fragebogens liegt in der einseitigen Kommunikationsrichtung, die zu einer strukturierten und kontrollierten Datenerhebung beiträgt. Durch die Standardisierung werden Einflussfaktoren und unvorhersehbare Ereignisse reduziert, was die Vergleichbarkeit und Qualität der Daten erhöht (vgl. Andler, 2015, S. 173).

Bei der Erstellung der Fragen für den Fragebogen der Klientel nutzte ich relevante Informationen von der Internetseite Autismus Schweiz (vgl. Autismus Schweiz, 2024, o.S.). Dabei berücksichtigte ich wichtige Themen, wie die Bedürfnisse der Klientel sowie bewährte Praktiken in der Betreuung, Förderung und Kommunikation.

Den Fragebogen versendete ich per E-Mail an die Teammitglieder*innen des Externen Wohnens (Anhang I). Alle Mitarbeitenden, die Klient*innen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum oder in Abklärung begleiten, werden ihnen den Fragebogen vorlegen. Dieser kann direkt über einen digitalen Link oder analog via PDF-Version ausgefüllt werden. Der Versand erfolgte via E-Mail. Für die Teilnahme an der Befragung wurde ein Zeitraum von einer Woche festgelegt, da in der Institution wöchentlich ein Bezugspersonengespräch stattfindet und dadurch mindestens ein Kontakt zwischen Mitarbeiter*in und Klient*in in diesem Zeitraum gegeben ist.

Bei der Erstellung der Fragen entschied ich mich überwiegend für halboffene Fragen, da diese sowohl standardisierte Antworten ermöglichen als auch Raum für individuelle Ergänzungen bieten. Zusätzlich wurden geschlossene Fragen eingesetzt, um eine effiziente und klare Auswertung sowie eine hohe Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen (vgl. Bortz & Döring, 2016, S. 253). Die Fragen wurden in Umgangssprache formuliert, um eine bessere Verständlichkeit zu gewährleisten und so authentische, unverfälschte Antworten zu fördern (vgl. Andler, 2015, S. 174).

2.2.1 Auswertung Klientelebene

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

2.2.2 Fazit Auswertung Klientel

Die Auswertung des Fragebogens (Anhang J) verdeutlicht, dass die Klient*innen des Externen Wohnbereichs mit einer Vielzahl von individuellen Bedürfnissen und Herausforderungen konfrontiert sind. Besonders hervorzuheben ist, dass viele Klient*innen Schwierigkeiten bei der

sozialen Integration und der Teilnahme an Gruppenangeboten erleben. Weitere häufig genannte Bedürfnisse beziehen sich auf die Unterstützung im Bereich der Selbstpflege, der Stressbewältigung und des emotionalen Wohlbefindens.

Die Bedeutung von festen Routinen und therapeutischer Unterstützung werden ebenfalls mehrfach betont, was darauf hindeutet, dass eine stabilisierende Struktur im Alltag als sehr hilfreich wahrgenommen wird. Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Bedürfnis nach individueller Förderung und sozialer Eingliederung in den Wohnbereich ein zentrales Thema darstellt. Es zeigt sich, dass die Betreuung und Unterstützung stärker an den spezifischen Bedürfnissen der Klient*innen ausgerichtet werden sollten, insbesondere hinsichtlich sozialer Integration und der Schaffung einer unterstützenden Alltagsstruktur.

Jedoch müssen auch kritische Aspekte berücksichtigt werden. Vier Teilnehmer*innen brachen den Fragebogen ab, und zwei weitere lehnten die Teilnahme ab, da sie sich durch die Themen des Fragebogens angegriffen fühlten und sich nicht weiter mit diesen auseinandersetzen wollten. Dies deutet darauf hin, dass bestimmte Themen, insbesondere die Auseinandersetzung mit der Diagnose und damit verbundenen Herausforderungen, für einige Klient*innen als zu belastend oder unangenehm empfunden werden.

2.3 IST-Zustand Teamebene

Zur Erhebung im Team erstellte ich einen angepassten Fragebogen, der auf dem Klient*innen-Fragebogen basiert (Anhang K). Der Fokus liegt hierbei darauf, das Können, Wissen und die berufliche Haltung (vgl. von Spiegel, 2008, S. 97) der Mitarbeitenden in Bezug auf den Umgang mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum zu ermitteln. Ziel ist es, die Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden bezüglich ihres Fachwissens und der Zusammenarbeit mit der Klientel zu erfassen. Ich erhoffe mir, daraus mögliche Diskrepanzen zu erkennen und mein weiteres Vorgehen gezielt anpassen zu können. Die Mitarbeitenden können den Fragebogen innerhalb einer Woche ausgefüllt zurücksenden. Die zusammengefassten Ergebnisse der Team Umfrage finden sich im Anhang L, die Originale sind bei der Verfasserin einsehbar.

2.3.1 Auswertung Teamebene

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

2.3.2 Fazit Auswertung Teamebene

Die Mehrheit der Mitarbeitenden bewertet ihre Fähigkeiten im Umgang mit Menschen mit ASS als gut, wobei noch Verbesserungspotential in der Kommunikation erkennbar ist. Die Notwendigkeit regelmässiger Fortbildungen, insbesondere zu Themen wie unterstützter Kommunikation und Autismus-spezifischen Interventionen, wurde häufig genannt. Herausforderungen

bestehen vor allem in der sozialen Interaktion, Kommunikation sowie der Einhaltung von Abmachungen und Tagesstrukturen.

Verbesserungsvorschläge umfassen die Anpassung der Arbeitsumgebung, die Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten, flexibler gestaltete Tagesstrukturen und eine verstärkte interdisziplinäre Zusammenarbeit. Ein weiteres Augenmerk liegt auf der individuellen und bedarfsgerechten Betreuung der Klient*innen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass das Team eine hohe Bereitschaft zur Weiterentwicklung hat, jedoch zusätzliche Schulungen und strukturelle Anpassungen notwendig wären, um die Unterstützung für Menschen mit ASS weiter zu optimieren.

2.4 Zusammenfassendes Fazit der IST-Analyse

Die Befragungen der Klientel und den Mitarbeitenden verdeutlichen zentrale Aspekte, die die Zusammenarbeit und Unterstützung von Menschen mit ASS betreffen. Dabei lassen sich Aussagen beider Gruppen gegenüberstellen:

1. Bedarf an individueller Unterstützung und Struktur

Klientel:

Sie wünschen sich feste, aber flexible Tagesstrukturen, die auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Veränderungen in der Routine sollten vorausschauend kommuniziert werden.

Mitarbeitende:

Das Team betont die Notwendigkeit individuell abgestimmter Angebote und sieht flexiblere Rahmenbedingungen als Schlüssel, um auf unterschiedliche Tagesformen von Klient*innen reagieren zu können.

2. Kommunikation und soziale Interaktion als Herausforderung

Klientel:

Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion werden häufig genannt. Sie wünschen sich gezielte Rückmeldungen und Unterstützung bei der Verständigung.

Mitarbeitende:

Kommunikationsprobleme und Herausforderungen im Umgang mit sozialen Interaktionen werden als zentrale Schwierigkeiten im Arbeitsalltag wahrgenommen.

3. Wunsch nach Kompetenzaufbau, Fort- und Weiterbildung

Klientel:

Sie wünschen sich Fachpersonen, die ihre individuellen Bedürfnisse besser verstehen und professionell darauf eingehen können.

Mitarbeitende:

Ein starkes Interesse an Fort- und Weiterbildungen wird betont, um die eigenen Fähigkeiten im Umgang mit Menschen aus dem Autismus-Spektrum auszubauen.

Fazit:

Die Ergebnisse zeigen, dass die Bedürfnisse der Klientel und die Wahrnehmungen der Mitarbeitenden weitgehend übereinstimmen. Besonders durch die Gegenüberstellung der Auswertungen wird deutlich, dass ein besonderer Bedarf bei den Mitarbeitenden besteht, ihre Kompetenzen im Bereich der Kommunikation, Strukturierung und Weiterbildung zu erweitern. Dies bietet eine gezielte Ansatzmöglichkeit, um die Unterstützung von Menschen mit ASS nachhaltig zu verbessern.

2.5 Soll-Analyse

Aus der Ist-Analyse ergeben sich drei zentrale Bedarfe: individuelle Unterstützung und Struktur im Alltag, der Umgang mit kommunikativen und sozialen Herausforderungen sowie der Wunsch nach Weiterbildung und Kompetenzaufbau. Diese Aspekte bilden die Grundlage für die Soll-Analyse und die Entwicklung der Projektidee.

2.5.1 Individuelle Unterstützung und Struktur

Die Ergebnisse der IST-Analyse zeigen deutlich, dass sowohl die Klientel als auch die Mitarbeitenden den Wunsch nach einer verbindlichen, aber zugleich anpassungsfähigen Struktur äussern. Gerade für Menschen mit ASS ist es hilfreich, wenn ihre Umgebung gut gegliedert ist. Gleichzeitig müssen individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden, damit sie sich sicher und verstanden fühlen.

Aus fachlicher Sicht gibt es verschiedene theoretische Grundlagen, die diesen Bedarf untermauern. Eine wichtige Rolle spielt dabei der personenzentrierte Ansatz (vgl. Sander & Ziebertz, 2021, S.83.), der davon ausgeht, dass Unterstützung immer individuell zugeschnitten sein sollte. Nur so kann das Gefühl von Selbstbestimmung gefördert und eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden. Für Menschen mit ASS bedeutet das konkret, dass bei der Gestaltung des Tagesablaufs ihre persönlichen Interessen und Eigenheiten mitgedacht werden müssen.

Ein bewährter Ansatz in der Arbeit mit Menschen mit ASS ist das TEACCH-Modell. Es setzt auf strukturierte Abläufe und den Einsatz visueller Hilfen wie z. B. Piktogramme oder Wochenpläne, um Übersichtlichkeit zu schaffen (vgl. Häussler, 2005, S17-18.). Solche Hilfsmittel

können Unsicherheit verringern und helfen, sich im Alltag besser zurechtzufinden, was wiederum die Selbstständigkeit stärkt.

Ergänzend dazu zeigt die Bindungstheorie (vgl. Bowlby, 2024, S.112.), wie wichtig Verlässlichkeit im Alltag ist. Eine überschaubare und geordnete Struktur kann für Menschen mit ASS wie ein sicherer Rahmen wirken, der Vertrauen und emotionale Stabilität ermöglicht.

Auch Maslows Modell menschlicher Grundbedürfnisse (vgl. 2021, S.58.) liefert hier eine hilfreiche Perspektive. Es macht deutlich, dass Verlässlichkeit und Orientierung eine grundlegende Voraussetzung dafür sind, dass Menschen sich entfalten können. Erst wenn diese Basis stimmt, werden Entwicklungsschritte wie Selbstverwirklichung überhaupt möglich.

Das sogenannte Neurodiversitäts-Paradigma (vgl. Lindmeier, Grummt, Richter, 2023, S. 17-18.) bringt eine weitere wichtige Sichtweise ein. Das Konzept geht davon aus, dass neurologische Unterschiede, wie sie bei Autismus vorkommen, keine Defizite sind, sondern zur menschlichen Vielfalt gehören. Ziel ist es daher nicht, Menschen mit ASS an eine Norm anzupassen, sondern vielmehr Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihnen gerecht werden. Eine durchdachte, aber anpassbare Struktur unterstützt dabei, ihren Alltag selbstbestimmt zu gestalten.

Darüber hinaus ist der Empowerment-Ansatz (vgl. Socialnet, 2022, o. S.) besonders relevant. Er zielt darauf ab, Menschen zu stärken, damit sie ihren Alltag aktiv mitgestalten können. Für Menschen mit ASS bedeutet dies, dass sie nicht nur Teil eines Angebotes sind, sondern selbst Einfluss auf Abläufe nehmen können. Eine verbindliche, aber flexible Struktur kann genau diesen Handlungsspielraum eröffnen.

Professionelles Arbeiten in diesem Bereich bedeutet, theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung zu verbinden. Es geht darum, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl Verlässlichkeit als auch Flexibilität und damit Orientierung und Sicherheit bieten. Genau das ist entscheidend, um Menschen mit ASS ein Mass an Stabilität und Selbstwirksamkeit im Alltag zu ermöglichen.

2.5.2 Kommunikation und soziale Interaktion als Herausforderung

Der Umgang mit Kommunikation stellt im Alltag mit Menschen mit ASS eine Herausforderung dar, sowohl für die Betroffenen selbst als auch für das Fachpersonal. Klient*innen wünschen sich nachvollziehbare Rückmeldungen und unterstützende Kommunikation, um Missverständnisse zu vermeiden. Gleichzeitig erleben viele Fachkräfte Unsicherheiten im sozialen Austausch und Schwierigkeiten, angemessen auf die Bedürfnisse der Klient*innen einzugehen.

Ein hilfreiches Erklärungsmodell bietet das sogenannte „Doppelte Empathieproblem“ (vgl. Theunissen, 2020, S.12.). Es macht deutlich, dass Kommunikationsprobleme nicht allein auf die Besonderheiten autistischer Menschen zurückzuführen sind. Vielmehr bestehen auf beiden Seiten, bei Menschen mit und ohne Autismus, Schwierigkeiten, sich gegenseitig zu verstehen. Dieses wechselseitige Missverstehen kann durch gezielte Schulungen und Sensibilisierung reduziert werden.

Widulle (vgl. 2020, S. 30-34.) betont in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit einer strukturierten und verständlichen Gesprächsführung. Gerade Menschen mit ASS profitieren davon, wenn Gespräche nachvollziehbar aufgebaut und sprachlich eindeutig formuliert sind. Eine transparente Kommunikation schafft Orientierung und reduziert Unsicherheit.

Auch die sogenannte „Theory of Mind“ (vgl. Böckler-Raeting, 2019, S. 53.) liefert eine wichtige Grundlage. Sie beschreibt die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen und deren Gedanken oder Gefühle nachzuvollziehen, eine Fähigkeit, die bei Menschen mit ASS häufig eingeschränkt ist. Daraus ergibt sich der Bedarf an einer besonders verständlichen und direkt formulierten Sprache.

Funke (vgl. 2016, S. 52-54.) weist darauf hin, dass viele Menschen mit ASS nonverbale Signale wie Mimik oder Gestik anders wahrnehmen oder weniger intuitiv deuten. Umso wichtiger ist es, die Kommunikation bewusst auf die individuellen Wahrnehmungsmuster abzustimmen und auch körpersprachliche Aspekte sensibel zu gestalten.

Watzlawicks Axiom „Man kann nicht nicht kommunizieren“ (vgl. 2017, S. 34.) erinnert daran, dass jede Handlung, auch Schweigen oder Rückzug, eine kommunikative Wirkung hat. Für Fachpersonen bedeutet das, auf subtile Signale besonders aufmerksam zu sein.

Ergänzend verweist Luhmann (vgl. 1984, S. 194-200.) auf die Rolle der Kommunikation als Mittel zur Reduktion von Komplexität. Gerade Menschen mit ASS fällt es schwer, mehrdeutige oder widersprüchliche Informationen einzuordnen. Deshalb ist es entscheidend, Inhalte einfach, direkt und strukturiert zu vermitteln.

2.5.3 Wunsch nach Fort- und Weiterbildung und Kompetenzaufbau

Die hohe Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung unter den Mitarbeitenden zeigt ein wichtiges Potenzial zur Verbesserung der Arbeit mit Menschen mit ASS. Fortbildungen stärken nicht nur das Fachwissen, sondern auch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, was sich direkt positiv auf die Betreuung der Klient*innen auswirkt.

Laut Hof (vgl. 2011 S. 236-243.) ist lebenslanges Lernen ein kontinuierlicher Prozess, der sowohl die fachliche Kompetenz als auch die Anpassung an individuelle Bedürfnisse fördern soll. Aktuelle und praxisnahe Weiterbildung trägt so wesentlich zur Qualitätssicherung bei.

Auch Teamarbeit spielt eine wichtige Rolle. Gemeinsames Lernen und kollegiale Beratung fördern den Austausch von Erfahrungen und stärken das Miteinander im Team (vgl. Novak, 2005, S. 17-19.). Hansen und Lehner (vgl. 2010, S. 53.) betonen in diesem Zusammenhang die Bedeutung einer offenen Lernkultur, die den Wissenstransfer im Alltag erleichtert, gerade bei komplexen Herausforderungen wie im Umgang mit ASS.

Griesberger (vgl. 2014, S. 13.) hebt hervor, dass nicht nur Klient*innen von Fortbildungen profitieren, sondern auch die Fachkräfte selbst, sie können durch den Wissenszuwachs und der eigenen Auseinandersetzung zum Thema gezielter handeln und individueller unterstützen.

Helsper (vgl. 2010, S. 423.) und von Spiegel (vgl. 2016, S. 42.) betonen, dass Fortbildung auch die Reflexion der eigenen beruflichen Haltung fördert. Im Umgang mit ASS sind Empathie, Flexibilität und Selbstreflexion entscheidend, all das wird durch gezielte Weiterbildung gestärkt.

2.6 Projektbedarf

Die Gegenüberstellung von Ist- und Soll-Zustand macht deutlich, dass in mehreren Bereichen Verbesserungen notwendig sind, um die Begleitung von Menschen mit ASS gezielter und wirksamer zu gestalten. Besonders die Themen Kommunikation, Struktur im Alltag und Weiterbildung der Mitarbeitenden stehen im Fokus.

Viele Klient*innen fühlen sich in der Kommunikation nicht ausreichend verstanden. Auch Mitarbeitende äussern Unsicherheiten im Umgang mit der oft besonderen Ausdrucksweise autistischer Menschen. Studien zeigen, dass eine einfache Sprache hilft, Missverständnisse zu vermeiden (vgl. Funke, 2016, 52-54.). Milton (vgl. 2012, S.7.) macht zudem deutlich, dass nicht nur die betroffenen Personen, sondern auch das Umfeld Schwierigkeiten im gegenseitigen Verstehen haben kann. Eine empathische und reflektierte Haltung, wie sie von von Spiegel (vgl. 2016, S. 42.) beschreibt, kann hier helfen, Brücken zu bauen.

Unklare Strukturen im Alltag führen bei einigen Klient*innen zu Verunsicherung. Der TEACCH-Ansatz zeigt, dass verlässliche Abläufe und visuelle Orientierungshilfen Sicherheit schaffen (vgl. Häussler, 2005, S. 17-18.). Zudem wird betont, wie wichtig das Gefühl ist, die eigene Umwelt als überschaubar und bewältigbar zu erleben. Eine stabile, aber individuell anpassbare Tagesstruktur gilt daher als wesentlicher Bestandteil professioneller Begleitung (vgl. von Spiegel, 2016, S. 57.).

Bei der Fort- und Weiterbildung zeigt sich ein hohes Interesse auf Seiten der Mitarbeitenden. Hof (vgl. 2011, S. 236-243.) verweist auf die Bedeutung lebenslangen Lernens, um auf neue Anforderungen angemessen reagieren zu können. Neben der Wissensvermittlung spielt auch die Stärkung des beruflichen Selbstverständnisses eine Rolle, besonders im Umgang mit herausfordernden Situationen (vgl. von Spiegel, 2016, S. 57.) (vgl. Helsper, 2010, S. 423.). Ein konstruktives Miteinander im Team, das Raum für Austausch und Reflexion bietet, trägt wesentlich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und zur Handlungssicherheit bei (vgl. Hansen & Lehner, 2010, S. 53.).

2.7 Projektidee

Nach Schilling (vgl. 2003, S. 28) beginnt in diesem Schritt die Definitionsphase, die im darauffolgenden Kapitel (Projektziele) ergänzt wird. Von dem vorherigen Kapitel des Projektbedarfs leite ich folgende Projektidee ab:

Ich plane, einen Input zum Thema Kommunikation im Bereich ASS zu geben, da dies ein essenzieller Bereich der Zusammenarbeit ist. Der Input, z.B. in Form eines Workshops oder einer Präsentation, soll den Mitarbeitenden ein grundlegendes Verständnis für die besonderen Herausforderungen in der Kommunikation mit Menschen mit ASS vermitteln. Dies ist wichtig, um Wissen aufzubauen und die Anwendung im Sinne eines professionellen Handelns sicherzustellen.

Darauf aufbauend sollen im zweiten Schritt die bestehenden institutionellen Strukturen und Rahmenbedingungen, insbesondere im Bereich des Externen Wohnens, innerhalb des Teams reflektiert und gezielt weiterentwickelt werden. Ziel ist es, flexible und klare Abläufe zu schaffen, die den Bedürfnissen der Klient*innen besser entsprechen und eine einheitliche Haltung im Team zu erarbeiten. Hier steht die Haltung im Mittelpunkt, um einen offenen und reflektierten Umgang mit den Anforderungen des Alltags zu gewährleisten.

Im dritten Schritt möchte ich mit dem Team gemeinsam einen Methodenkoffer entwickeln. Dieser soll praktische Tools und Methoden für die Arbeit mit Menschen mit ASS umfassen, etwa Kommunikationshilfen, strukturierte Abläufe und visuelle Unterstützungsmaterialien. Die Funktionalität der Inhalte wird im Team getestet, um sicherzustellen, dass das erworbene Wissen effektiv angewendet wird und das professionelle Handeln gestärkt wird.

3 Projektziele

Die Zielformulierung schafft ein gemeinsames Verständnis und erleichtert zielgerichtetes Handeln (vgl. Schilling, 2003, S. 43). Sie basiert auf dem ermittelten Bedarf und der Projektidee (vgl. Schilling, 2003, S. 28). Im nächsten Kapitel werden die Wirkungs- und Handlungsziele erläutert, die durch positive Zielsetzung Veränderungen anstreben und zukunftsorientiertes Handeln fördern (vgl. von Spiegel, 2021, S. 119).

3.1 Wirkungsziel

Das Wirkungsziel dieser Diplomarbeit wird gemäss dem Konzept von Mayer (vgl. 2013, S. 79) operationalisiert. Die detaillierte Ausarbeitung des operationalisierten Wirkungsziel ist im Anhang M. einsehbar.

Leistungsziel

Bis zum Ende meines Projektes haben die Teammitglieder*innen des Externen Wohnens für die Begleitung von Menschen mit ASS, Wissenskompetenzen in Bezug auf die Kommunikation erhalten, Handlungskompetenzen für die Alltagsbegleitung erweitert und gemeinsam eine Haltung bzgl. der vorhandenen institutionellen Strukturen und Rahmenbedingungen erarbeitet.

Wirkungsziel

Bis zum Ende meines Diplomprojektes haben die Teammitglieder*innen des Externen Wohnens durch Sensibilisierungsarbeit im Bereich Autismus-Spektrum-Störung erweiterte professionelle Handlungskompetenzen erlangt.

3.1.1 Fachliche Begründung

Das Wirkungsziel stützt sich auf die Ergebnisse der Bedarfsanalyse und auf sozialpädagogische Grundsätze. Ziel ist es, die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden im Umgang mit Menschen mit ASS zu stärken, insbesondere in den Bereichen Kommunikation, Alltagsstruktur und professionelle Haltung. Damit soll eine bedarfsgerechte, verlässliche und respektvolle Begleitung im teilbetreuten Wohnen ermöglicht werden.

Die Analyse zeigt, dass es im Bereich Kommunikation Unsicherheiten gibt (Anhang L, Frage Nr. 7). Klient*innen äussern den Wunsch nach verständlicher Sprache (Anhang J, Frage Nr. 4). Milton (vgl. 2016, S. 52-54.) betont, dass Kommunikationsprobleme beidseitig entstehen.

Nicht nur Betroffene, sondern auch das Umfeld hat Schwierigkeiten, die jeweils andere Sichtweise nachzuvollziehen.

Auch der Wunsch nach mehr Struktur ist deutlich (Anhang J, Frage Nr. 2). Der TEACCH-Ansatz (vgl. Häussler, 2005, S. 17-18.) zeigt, dass feste Abläufe und visuelle Hilfen Sicherheit geben. Antonovsky (vgl. Magistretti, Lindstrom & Errikson, 2019, S. 30.) spricht von Kohärenz, dem Gefühl, die Welt als verständlich und bewältigbar zu erleben. Theunissen (vgl. 2022, S. 21-22.) ergänzt, dass Strukturen sich an den individuellen Bedürfnissen orientieren müssen, um Lebensqualität zu fördern.

Neben Fachwissen ist auch die professionelle Haltung entscheidend. Von Spiegel (vgl. 2021, S.17.) beschreibt professionelles Handeln als Zusammenspiel von Wissen, Können und Haltung. Der Berufskodex von AvenirSocial (vgl. 2010, S. 5.) verpflichtet Fachpersonen, Selbstbestimmung zu achten und Verantwortung im Rahmen der gegebenen Strukturen zu übernehmen.

Theunissen (vgl. 2022, S. 30.) betont, dass Unterstützung dann wirksam ist, wenn sie Teilhabe ermöglicht und Eigenverantwortung stärkt. Schwarte (vgl. 2010, S. 6.) warnt davor, Autonomie durch übermäßige Fürsorge einzuschränken. Entscheidend ist eine gute Balance zwischen Fürsorge und Selbstbestimmung.

3.1.2 Nachhaltigkeit des Projekts

Die erarbeiteten Inhalte werden in einem Methodenkoffer gebündelt und stehen über einen Digitalen-Ordner allen Mitarbeitenden bereichsübergreifend zur Verfügung. Dies ermöglicht eine nachhaltige Nutzung und Weiterentwicklung der Methoden im Arbeitsalltag.

Die gewonnenen Erkenntnisse können auch in anderen Institutionsteilen wie dem geschützten Arbeitsbereich Anwendung finden, wo Menschen mit ASS ähnliche Herausforderungen erleben. Aufgrund begrenzter Ressourcen wurde das Projekt auf das teilbetreute Wohnen fokussiert. Langfristig könnte eine Sensibilisierung der Geschäftsleitung und eine stärkere Vernetzung mit Fachstellen zur weiteren Optimierung der Betreuung beitragen.

3.2 Handlungsziele

Die Handlungsziele leiten sich aus dem zuvor definierten Wirkungsziel ab und bilden die Grundlage für die konkrete Umsetzung des Projekts. Zur Formulierung dieser Ziele wird die SMART-Methode angewendet, um die Ziele umsetzbar zu gestalten. Spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminiert. (vgl. Andler, 2015, S. 258-259).

Handlungsziele

- Bis zum 09.12.2024 werden vier Termine für die Projektumsetzung à einer Stunde festgelegt und an das Team kommuniziert
- Am 07.01.2025 wird ein Workshop zur Kommunikation (ASS) in der Bezugspersonenarbeit durchgeführt
- Am 21.01.2025 wird ein Workshop zur Institutionellen Strukturen und Rahmenbedingungen in Bezug auf ASS durchgeführt
- Am 18.02.2025 wird gemeinsam ein Methodenkoffer für die Bezugspersonenarbeit für Klientel mit ASS zusammengestellt
- Am 25.02.2025 werden die gewonnenen Erkenntnisse im Gesamtteam interaktiv geteilt
- Am 31.03.2025 wird der gesamte Inhalt der erstellten Daten auf dem Internen Laufwerk als Digitaler Ordner zur Verfügung gestellt

3.2.1 Fachliche Begründungen

Eine frühzeitige Terminplanung ist essenziell, um Verbindlichkeit und Struktur in den Projektverlauf zu bringen. Die Kommunikation der Termine schafft Transparenz und ermöglicht den Mitarbeitenden, sich aktiv einzubringen. Nach Schilling (vgl. 2003, S. 28) ist die präzise Planung ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Koordination und Umsetzung eines Projekts.

Die Wissensvermittlung legt den Grundstein für die Weiterentwicklung der Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit ASS. Kommunikation ist hierbei eine Schlüsselfähigkeit, da sie für die Klient*innen oft mit spezifischen Herausforderungen verbunden ist (vgl. Frith, 2008, S. 78). Von Spiegel (vgl. 2021, S. 119) betont, dass fundiertes Wissen eine Grundlage für professionelles Handeln ist. Der Workshop zielt darauf ab, praxisorientierte Kommunikationsmethoden zu vermitteln, die direkt im Alltag angewendet werden können. Eine kritische Reflexion und Anpassung der bestehenden Strukturen und Rahmenbedingungen sind notwendig, um flexibel auf die Bedürfnisse der Klient*innen einzugehen. Definierte und angepasste Strukturen fördern nicht nur eine gemeinsame Haltung im Team, sondern verbessern auch die Zusammenarbeit und Unterstützung von Menschen mit ASS (vgl. von Spiegel, 2021, S. 191). Laut Avenir Social (vgl. 2024, S. 98) schaffen gut definierte Strukturen eine Basis für nachhaltige Entwicklungsprozesse und stärken die Resilienz der Institution bei herausfordernden Aufgaben.

Ein Methodenkoffer stellt eine Sammlung praxiserprobter und erlernter Ansätze bereit, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Klient*innen zugeschnitten sind. Er dient als Instrument für die langfristige Anwendung des erarbeiteten Wissens und trägt dazu bei, professionelles Handeln zu stärken (vgl. von Spiegel, 2021, S. 259). Zudem ermöglicht der Methodenkoffer eine systematische Integration des Gelernten in die tägliche Arbeit. Die Präsentation der Ergebnisse in der Gesamtteamsitzung sichert die institutionelle Verankerung und den Wissenstransfer über das Team hinaus. Dies stärkt die Nachhaltigkeit des

Projekts, da die entwickelten Ansätze auf andere Bereiche übertragbar sind. Durch eine geplante interne Weiterbildung der Institution zu ASS wird die langfristige Anwendung und Weiterentwicklung der erarbeiteten Inhalte gefördert (vgl. Schilling, 2003, S. 43). Diese Handlungsziele folgen der SMART-Methode und gewährleisten durch ihre definierte Struktur und fachliche Fundierung eine praxisnahe, nachhaltige Umsetzung der Projektidee.

4 Projektplanung

Eine strukturierte Projektplanung ermöglicht einen zielgerichteten und koordinierten Ablauf (vgl. Schilling, 2003, S. 58) und bildet die Grundlage für die Umsetzung in der Planungsphase nach Schilling (vgl. 2003, S. 29).

4.1 Projektaufbauorganisation

Die Organisation des Projekts erfolgt auf Basis des Matrix-Projektmanagements. Diese Form wird von Schilling (vgl. 2003, S. 23) als besonders geeignet für kleinere und mittlere Projekte beschrieben. Ein Aspekt davon ist, dass die Projektbeteiligten ihre regulären Aufgaben und Funktionen weiterhin ausüben, während sie gleichzeitig am Projekt mitarbeiten (vgl. Schilling, 2003, S. 21). Diese Struktur ermöglicht es, bestehende Ressourcen gezielt einzusetzen, ohne den laufenden Betrieb zu beeinträchtigen.

In der folgenden Tabelle ist die Projektaufbauorganisation abgebildet. Sie zeigt auf, welche Akteur*innen für welche Aufgaben und Rollen zuständig sind und beschreibt das Projektumfeld. Die Rollenverteilung orientiert sich an den Ausführungen von Schilling (vgl. 2003, S. 34).

Akteur*innen	Aufgaben und Rollen
Projektleitung Vertreterin der operativen Ebene Flavia Hächler	Ich als Verfasserin der Diplomarbeit übernehme die Rolle der Projektleitung. In dieser Funktion bin ich verantwortlich für die Planung, Steuerung und Umsetzung des Projekts. Dazu gehört die Sicherstellung, dass die definierten Ziele und Zeitrahmen eingehalten werden, sowie die kontinuierliche Qualitätskontrolle der Projektergebnisse. Ich Sorge dafür, dass alle relevanten Informationen an die Projektbeteiligten kommuniziert werden und gewährleiste die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, um das Projekt erfolgreich voranzutreiben.
Projektumfeld Klient*innen	Das Projektumfeld umfasst sämtliche internen und externen Faktoren, die das Projekt beeinflussen.

Teamleitung Team	Dazu zählen die Klient*innen, die von den Projektergebnissen profitieren; die Teamleitung, die das Projekt unterstützt und begleitet und die institutionellen Rahmenbedingungen, die den organisatorischen und fachlichen Rahmen des Projekts bestimmen. Diese Faktoren schaffen den Kontext, in dem das Projekt geplant, umgesetzt und evaluiert wird.
Auftraggeber*in Praxisausbildnerin Bereichsleiterin Vertreterin der strategischer Ebene	Diese Rolle übernimmt die Bereichsleitung des Externen Wohnens. Sie ist für die Genehmigung, übergeordnete Steuerung und strategische Ausrichtung des Projekts verantwortlich. Ausserdem stellt sie die notwendigen Ressourcen bereit, überwacht den Fortschritt und gibt bei Bedarf unterstützende Impulse, um eine reibungslose Durchführung sicherzustellen
Projektbegleitung Begleitende Lehrperson Eliane Schicker	Die Projektbegleitung übernimmt Eliane Schicker; sie ist ebenfalls die begleitende Lehrperson von Flavia Hächler. Dabei gilt es, die Ressourcen dieser Konstellation zu nutzen und eine konstruktive Feedbackkultur zu pflegen. Als Projektbegleiterin steht sie für die Reflexion des Projektverlaufs zur Seite, hilft dabei, blinde Flecken aufzudecken, und vermittelt in Konfliktfällen.
Zielgruppe Mitarbeitende	Die Projektmitarbeitenden setzen sich aus den Mitgliedern des Kernteams zusammen, die aktiv an den Workshops teilnehmen und ihre Fachkenntnisse in die Projektentwicklung einfließen lassen. Sie sind massgeblich an der Umsetzung der Ziele beteiligt und tragen durch ihre praxisorientierten Beiträge zur erfolgreichen Gestaltung des Projekts bei.

(Projektaufbauorganisation, 2025, eigene Darstellung)

4.2 Sensible hierarchische Aspekte

Durch die Wahl des Matrix-Projektmanagements ergibt sich eine parallele Mitwirkung am Projekt neben den täglichen Aufgaben und den damit verbundenen Linienaufgaben (vgl. Schilling, 2003, S. 21). In meiner Rolle als Projektleiterin trage ich die Verantwortung für die Planung, Umsetzung und Steuerung des Projekts, während ich gleichzeitig weiterhin als Sozialpädagogin in Ausbildung tätig bin, was zu einer Doppelrolle führt. Auch das Kernteam übernimmt eine Doppelrolle. Sie sind aktiv in die Projektarbeit eingebunden und müssen gleichzeitig die regulären Anforderungen ihrer institutionellen Aufgaben erfüllen.

Unterschiedliche Vorstellungen und Erwartungen der Projektmitarbeitenden kann zu Konfliktpotenzial führen. Die Fähigkeit zur Verhandlung und Kommunikation von beiden Seiten (der Projektleitung und den Mitarbeitenden) ist entscheidend, um Kompromisse zu finden und Konflikte zu vermeiden (vgl. Kuster et al., 2019, S. 116).

Die Projektauftraggeberin fungiert gleichzeitig als Bereichsleitung und steht mir in meiner Funktion hierarchisch übergeordnet. Da sie keine direkte Rolle als Projektmitarbeiterin übernimmt, hat sie keinen Einfluss auf den direkten Verlauf des Projekts. Ich erachte die Wahrscheinlichkeit von Konflikten zwischen mir und der Projektauftraggeberin als gering, weil durch den erfolgten Projektantrag (Anhang F) bereits eine Grundübereinstimmung besteht, die von regelmässigem Austausch begleitet wird.

Unvorhersehbare Handlungen und Verhaltensweisen können in der Arbeit mit Menschen auftreten und zu Unsicherheiten oder Konflikten führen. Mit einer transparenten Rollenklärung wird versucht, präventiv Unstimmigkeiten zu minimieren. Deren Auftreten lässt sich jedoch nicht völlig ausschliessen. Solche unvorhergesehenen Verhaltensweisen können den Projekterfolg erschweren und müssen entsprechend in der Planung berücksichtigt werden (vgl. Kuster et al., 2019, S. 43). Folgend wird daher eine Risikoanalyse durchgeführt.

4.3 Risikoanalyse

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

4.4 Meilensteinplanung

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

4.5 Ressourcen- und Kostenplanung

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

4.6 Methodisch fachlich begründete Projektplanung

Kick-Off-Meeting:

Gemäss Schilling (vgl. 2003, S. 29) dient ein Kick-Off-Meeting dazu, ein gemeinsames Verständnis des Projekts zu schaffen, die Strukturen und Ziele zu vermitteln sowie das Team zu motivieren. Es legt den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, indem offene Fragen geklärt und Verantwortlichkeiten definiert werden.

Workshop 1-4:

Um die Workshops fundiert und methodisch durchdacht zu planen, erstelle ich im Vorfeld jeweils ein detailliertes Drehbuch basierend auf der Work Smart Initiative (vgl. 2019, o. S.). Die Drehbücher bieten Orientierung, indem sie den zeitlichen Ablauf, die inhaltlichen Schwerpunkte, die benötigten Ressourcen sowie die angestrebten Ziele enthalten. Das Hilfsmittel stellt somit eine strukturierte und zielgerichtete Durchführung sicher. Die Drehbücher 1-4 sind im Anhang Q-T. ersichtlich.

Für den Aufbau der Workshops orientiere ich mich am AVIVA-Modell (vgl. Städeli, Grassi, Rhiner & Obrist, 2013, S. 33). Das AVIVA-Modell zeichnet sich durch eine systematische, zielgruppenorientierte Gestaltung aus, das Interaktionen fördert und Inhalte praxisnah zu vermitteln ermöglicht. Es gliedert sich in fünf definierte Phasen: Ankommen und Einstimmen, Vorwissen aktivieren, Informieren, Verarbeiten und Auswerten. Diese Struktur bietet eine methodische Grundlage, um Workshops und Projekte zielorientiert und praxisnah zu gestalten.

Durch die Anwendung des AVIVA-Modells wird eine Struktur gewährleistet, die eine zielgerichtete Umsetzung ermöglicht. Gleichzeitig fördert es die aktive Beteiligung der Teilnehmer*innen und trägt zu langfristig wirksamen Ergebnissen bei. Durch die sorgfältige Planung werden die Workshops nicht nur effektiv, sondern auch nachhaltig gestaltet. Auf der Basis der Handlungsziele plane ich, folgende Methoden mithilfe des AVIVA-Modells, während meinen Workshops anzuwenden:

Phasen	Direktes Vorgehen
A: Ankommen und einstimmen	Ich plane, in allen Workshops eine angenehme Umgebung mit gezielter Verpflegung zu schaffen, um die Motivation zu steigern, die Konzentration zu fördern und die Austauschbereitschaft zu erhöhen (vgl. Mental Activ, o. J., o. S.).
V: Vorwissen aktivieren	In den Workshops 1–4 plane ich das Brainwriting als Methode zur Aktivierung des

	Vorwissens einzusetzen. Dabei werden Gedanken schriftlich festgehalten und anschließend gemeinsam reflektiert. Dies fördert eine gleichberechtigte Beteiligung und reduziert gruppenspezifische Hemmungen (vgl. ZHAW, o. J., o.S.). Zusätzlich werde ich in den Workshops 2–4 die Feedback-Stafette einsetzen, um einen Rückblick auf den vorherigen Workshop zu ermöglichen. Diese Methode fördert Reflexion und Partizipation, indem Meinungen und Erkenntnisse kontinuierlich an andere weitergegeben und ergänzt werden (vgl. Lipp & Will, 2008, S. 45).
I: Informieren	Um eine strukturierte Wissensvermittlung in allen Workshops zu gewährleisten, werde ich mithilfe von Flipcharts und PowerPoint Präsentationen die Inhalte anschaulich und verständlich erstellen (Buehs, o. J. S.3.). Diese Vorgehensweise soll eine systematische Wissensstrukturierung ermöglichen, das Erfassen komplexer Zusammenhänge erleichtern und eine gemeinsame Basis für weiterführende Diskussionen sowie praxisnahe Anwendungen schaffen. Die visuelle Unterstützung trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden die Inhalte nachhaltig verinnerlichen und in ihren Arbeitsalltag übertragen können. Flipcharts und PowerPoint Präsentationen plane ich in einem Digitalen-Ordner bereitzustellen, auf den die gesamte Institution zugreifen kann. Dies sichert die nachhaltige Speicherung der inhaltlichen Informationen und unterstützt den langfristigen Transfer in die Praxis.
V: Verarbeiten	In meinen Workshops plane ich einen interaktiven Verarbeitungsteil mit Flipcharts oder

	PowerPoint Präsentationen. Die folgenden Methoden werde ich anwenden: Murmelgruppen, diese fördern durch kurzen Austausch aktives Zuhören und Partizipation (vgl. Methodenkartei, o. J., S. 77-82). Die T-Chart-Methode strukturiert Argumentationen und erleichtert Entscheidungen. Fallbeispiele verankern theoretische Konzepte praxisnah und fördern reflexives sozialpädagogisches Handeln (vgl. Miro, o. J., o. S.). Storytelling ermöglicht den Erfahrungsaustausch, stärkt die Reflexionsfähigkeit und fördert den Perspektivwechsel (vgl. Georg August Universität Göttingen, 2017, S. 1-3).
A: Auswerten	Ich plane, in den Workshops 1–4 die Plus/Delta-Methode zur strukturierten Auswertung einzusetzen. Diese Methode ermöglicht eine gezielte Reflexion, indem die Teilnehmenden unter den Kategorien „Was war hilfreich?“ (Plus) und „Was kann optimiert werden?“ (Delta) ihre Rückmeldungen geben. Dadurch werden wertvolle Erkenntnisse gesammelt, um Lernprozesse kontinuierlich zu verbessern und die Workshops bedarfsgerecht weiterzuentwickeln (vgl. Conceptboard, 2012, S. 41).

(Methodisch fachlich begründete Projektplanung mit AVIVA, 2024, eigene Darstellung)

Nachbereitung und Controlling:

Nach jedem Workshop erfolgt eine kritische Reflexion des methodischen Vorgehens, des Zeitmanagements sowie der vermittelten Inhalte. Wesentliche Erkenntnisse werden für die Planung der nachfolgenden Workshops berücksichtigt, um die Qualität der Umsetzung fortlaufend zu optimieren. Zur Evaluation der Workshops wird schriftliches Feedback der Teilnehmer*innen eingeholt, wobei sowohl die inhaltliche Relevanz als auch die didaktische Aufbereitung im Fokus stehen. Falls erforderlich, werden Anpassungen für die kommenden Workshops vorgenommen, um gezielt auf die Bedürfnisse des Teams einzugehen.

Um die Nachhaltigkeit des Projekts sicherzustellen, werden alle Workshops, Dokumentiert und die erarbeiteten Methoden auf einem zentralen Digitaler-Ordner abgelegt. Dieser ermöglicht teamübergreifenden Zugriff für alle Bereiche der Institution, sodass die Inhalte auch in weiteren Arbeitsfeldern genutzt werden können. Das Wissen bleibt dadurch langfristig verfügbar und kann kontinuierlich erweitert, angepasst und in den Praxisalltag integriert werden.

5 Projektdurchführung

In diesem Kapitel wird die fachlich-methodische Umsetzung der Planung dokumentiert. Ausserdem werden Kontrollmassnahmen und Abweichungen der Planung (Projektcontrolling) dargestellt. Die Projektdurchführung ist Teil der Realisationsphase, wie sie im Fünf-Phasen-Modell nach Schilling (vgl. 2003, S. 30) beschrieben wird. Während dieser Phase werden die geplanten Arbeitspakete umgesetzt, um die definierten Meilensteine zu erreichen.

Da sich das Team bereits gut kennt und vor den Festtagen keine Sitzung möglich war, entschied ich mich, ein Kick-Off-Mail zu versenden, das umfassend über die Inhalte der Workshops informiert (vgl. Anhang P). Gleichzeitig wurden die entsprechenden Sitzungsdaten kommuniziert und per Outlook versendet. Die Projektdurchführung umfasst vier Workshops. Der erste thematisiert die Kommunikation mit Menschen mit ASS und vermittelt theoretische Grundlagen. Im Zweiten werden institutionelle Strukturen und Rahmenbedingungen diskutiert. Der Dritte dient der Entwicklung praxisnaher Methoden und im Vierten werden die Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse im Gesamtteam vorgestellt und durch eine Gruppenarbeit anhand eines konkreten Praxisbeispiels verinnerlicht und weitergegeben.

5.1 Durchführung Workshop 1 vom 07.01.2025

Vorbereitung: Zur Vorbereitung des ersten Workshops am 07.01.2025, nahm ich mir 30 Minuten, um das Sitzungszimmer einzurichten, um pünktlich zu starten. Die von mir vorbereiteten Flipcharts (Anhang W) wurden aufgehängt. Getränke, Snacks, Stifte und Post-Its wurden auf dem Tisch bereitgestellt. Die PowerPoint Präsentation (Anhang V) wurde im Voraus an die Teilnehmenden versendet, da der Beamer aufgrund der Raumnutzung nicht geeignet war.

Durchführung: Nach pünktlichem Eintreffen aller Teilnehmenden eröffnete ich den Workshop mit dem Hinweis auf eine Gestaltung auf Augenhöhe und ermutigte zur aktiven Beteiligung. Anschliessend stellte ich anhand der PowerPoint-Präsentation den Ablauf und die Ziele des ersten Treffens vor.

Zum Einstieg sammelten die Teilnehmenden ihr Vorwissen auf Post-its, die am Flipchart „Aktueller Wissensstand“ angebracht und anschliessend erläutert wurden. Darauf folgte mein

Input, in dem ich Bezug auf die eingebrachten Beiträge nahm und zur Interaktion anregte. Während des 30-minütigen Theorieblocks entstanden lebhaftes Gespräche, eigene Praxiserfahrungen wurden eingebracht und vertiefende Fragen gestellt. Erste Praxisbezüge ergaben sich besonders am Flipchart „Individuum und Umwelt“.

Im Anschluss stellte ich ein thematisch angepasstes Fallbeispiel (Anhang Y) vor. Aufgrund eines spontan eingebrachten Beispiels aus der Praxis einer Teilnehmerin kürzte ich mein vorbereitetes Beispiel, um im Zeitrahmen zu bleiben. Zum Abschluss wurde das Feedback-Flipchart vorgestellt. Die Teilnehmenden reflektierten auf hellgrünen Post-its, was sie aus dem Workshop mitnahmen, und auf dunkelgrünen, was sie kritisch oder weniger hilfreich fanden (Anhang X).

Ein kurzer Ausblick auf das nächste Thema rundete den Workshop ab. Ich bedankte mich für die aktive Teilnahme und das engagierte Mitwirken.

Controlling: Der geplante Workshop konnte gemäss dem Drehbuch durchgeführt werden. Auf das vorbereitete Fallbeispiel habe ich verzichtet, da eine Teilnehmerin ein praxisnahes Beispiel einbrachte. Es war mir wichtig, auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen und durch diese Flexibilität motivierende Inhalte zu schaffen. Die eingeplanten materiellen Ressourcen waren ausreichend. Ich habe keine Einstiegsmethode gewählt und daher fiel es mir schwer, die Aufmerksamkeit auf mich lenken zu können. Für den folgenden Workshop werde ich den Start besser planen.

Erkenntnis: Meine Haupteinblendung liegt darin, dass Übergänge didaktisch eine Herausforderung darstellen können und sich daher die Detailplanung gelohnt hat.

Nachbereitung: PowerPoint Präsentation, Fallbeispiel, Bilder von Flipcharts, Infosheet vom Theoretischen Input per Mail an das Gesamtteam versenden, um den aktuellen Stand zu vermitteln (Anhang Z).

5.2 Durchführung Workshop 2 vom 21.01.2025

Vorbereitung: Zur Vorbereitung habe ich erneut 30 Minuten vor Beginn das Sitzungszimmer eingerichtet, Flipcharts (Anhang AA) aufgehängt und für eine angenehme Atmosphäre gesorgt, indem ich Gipfeli und Wasser verteilte.

Durchführung: Für den Workshop stand eine Stunde zur Verfügung. Er wurde im Kernteam durchgeführt.

Zum Einstieg schrieb das Team ihren aktuellen Wissensstand auf Post-its um eine gemeinsame Grundlage zu schaffen. Es folgte ein kurzer Rückblick auf bereits behandelte Inhalte zu

Individuum und Umwelt. Anschliessend stellte ich ausgewählte Theorien zu Selbstbestimmung, Fürsorge, Integration und Isolation vor. Diese Impulse führten direkt zu einer lebendigen Diskussion, in der insbesondere die Bedeutung einer individuellen Balance bei Menschen mit ASS thematisiert wurde.

Zur praktischen Verknüpfung schilderte ich eine konkrete Situation aus der Institution (obligatorische Haussitzung) und moderierte eine gemeinsame Analyse. Dabei wurden sowohl förderliche als auch hemmende Rahmenbedingungen für Klient*innen mit ASS herausgearbeitet und Verbesserungsmöglichkeiten gesammelt.

Ein weiterer Bestandteil war die gemeinsame Erarbeitung eines Flipcharts zum Umgang mit unvorhersehbaren Krisensituationen. Ursprünglich war geplant, eine konkrete Situation zu analysieren. Im Gespräch zeigte sich jedoch ein stärkeres Interesse am interdisziplinären Austausch mit ASS-Fachstellen. Die Diskussion wurde daher angepasst und auf institutionelle Ressourcen und Teamprozesse gelenkt.

Ich informierte das Team, dass ein Austausch mit einer ASS-Fachspezialistin bereits ausserhalb des Projekts geplant sei (Termin: 12.03.2025). Zum Abschluss notierten die Teilnehmenden ihre persönlichen Rückmeldungen und Erkenntnisse auf Post-its (Anhang AB).

Controlling: Die Zielsetzung des Workshops konnte nur teilweise erreicht werden. Während die Reflexion über institutionelle Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf den Umgang mit Menschen mit ASS erfolgreich war, wurde die geplante Praxiserarbeitung nicht in der gewünschten Tiefe umgesetzt. Dies lag unter anderem daran, dass sich ein unerwarteter, aber relevanter Schwerpunkt auf den interdisziplinären Austausch mit Fachstellen ergab. Um dieses Defizit auszugleichen und den ursprünglichen Workshop-Fokus zu vertiefen, wird die Thematik im dritten Workshop erneut aufgegriffen. Dabei soll gezielt darauf geachtet werden, dass praxisbezogene Lösungsansätze erarbeitet werden, die sich direkt in den Arbeitsalltag der Teilnehmenden integrieren lassen.

Nachbereitung: Nach dem Workshop wurden die gesammelten Feedbacks und Erkenntnisse zusammengefasst. Zudem informierte ich das Gesamtteam per Mail (Anhang NR.) über die Inhalte des zweiten Workshops sowie über die anstehende Durchführung des dritten Workshops innerhalb des Kernteams. Dabei wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass die Praxiserarbeitung im dritten Workshop erneut aufgegriffen wird, um konkrete und anwendbare Lösungen für herausfordernde Situationen im Umgang mit Menschen mit ASS zu entwickeln.

Erkenntnisse: Ich erkannte die Wichtigkeit, zu Beginn eines Workshops die Ziele zu kommunizieren. Dadurch lässt sich der Fokus der Teilnehmenden gezielt lenken und es entsteht eine wertvolle Orientierungshilfe für den weiteren Verlauf. Das gemeinsame Verständnis der

Zielsetzung kann zudem die aktive Beteiligung und Zielgerichtetheit fördern. Der Workshop verdeutlichte, dass institutionelle Rahmenbedingungen eine grosse Rolle dabei spielen, wie Mitarbeitende mit Menschen mit ASS arbeiten und welche Herausforderungen dabei auftreten können. Besonders wichtig ist die Balance zwischen strukturellen Vorgaben und individueller Anpassung an die Bedürfnisse der Klient*innen. Es stellte sich heraus, dass es ein Bedürfnis der Mitarbeitenden wäre, sich regelmässig mit einer ASS-Fachstelle austauschen zu können. Gleichzeitig wurde klar, dass es weiterhin einen Bedarf gibt, herausfordernde Praxissituationen strukturiert zu analysieren und konkrete Lösungsstrategien zu entwickeln. Dies wird im dritten Workshop gezielt nachgeholt, um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden praxisnahe Werkzeuge und Methoden erhalten, die sie in ihrem Arbeitsalltag anwenden können. Beim Workshop fiel auf, dass ein Teammitglied, das sonst häufig eine eher hinterfragende Rolle einnimmt, nicht anwesend war. Normalerweise bringt sie gezielte Fragen und alternative Perspektiven ein, was dazu führt, dass sich auch andere stärker beteiligen und Diskussionen lebendiger werden. Durch ihre kritische, aber konstruktive Art hilft sie der Gruppe dabei, eingefahrene Denkmuster zu verlassen und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Während des Workshops fehlten genau diese Impulse, die Gruppe agierte zurückhaltender, Diskussionen kamen langsamer in Gang und es entstand insgesamt weniger Tiefe im Austausch. Das machte deutlich, wie wichtig es für eine funktionierende Gruppendynamik ist, dass auch unbequeme oder herausfordernde Stimmen gehört werden. Gerade in heterogenen Teams kann diese Rolle dazu beitragen, dass Entwicklungen angestossen und Denkprozesse in Gang gebracht werden (vgl. König & Schattenhofer, 2022, S. 51–53).

5.3 Durchführung Workshop 3 vom 18.02.2025

Vorbereitung: Die Durchführung des dritten Workshops begann mit einer vorbereitenden Phase von 30 Minuten. Aufgrund einer fehlerhaften Sitzungsraumeinteilung in Outlook wurde die Vorbereitung jedoch zunächst im falschen Sitzungszimmer begonnen, was zu einer Verzögerung von 5 Minuten führte. Als Verpflegung wurden Gipfeli bereitgestellt. Zur Unterstützung der Teilnehmenden wurden die wichtigsten Flipcharts aus den ersten beiden Workshops aufgehängt (Anhang W, AA). Zudem wurde die PowerPoint-Präsentation (Anhang AD) des dritten Workshops bereits im Vorfeld an alle Teilnehmenden versendet. Da der Beamer aufgrund der Raumeinteilung und der Flipchart-Nutzung nicht ideal war, verfolgten alle Teilnehmenden die Präsentation über ihre Laptops. Zwei Mitarbeitende waren abgemeldet und nahmen nicht teil.

Durchführung: Zu Beginn des Workshops wurde auf den zweiten Workshop zurückgeblickt. Dabei wurde festgestellt, dass der Fokus stärker auf institutionelle als auf bereichsspezifische Themen gerichtet war. Ich betonte, dass dies dennoch eine wichtige Erkenntnis sei, da sich

daraus ein Bedarf nach fachlichem Austausch und interdisziplinärer Zusammenarbeit im Bereich ASS ableitet. Die Teilnehmenden zeigten dafür Verständnis.

Anschliessend wurde gemeinsam erarbeitet, welche Herausforderungen und Ressourcen speziell im teilbetreuten Wohnen bestehen. Als Beispiele wurden, die Verbindlichkeit von Terminen bei Klient*innen mit ASS, fehlende Flexibilität bei der Planung von Stellvertretungen sowie Schwierigkeiten, ausserhalb der gewohnten Strukturen zu agieren genannt. Als Ressourcen wurden unter anderem Routinen, Rituale, strukturierte Wochenpläne und eine beruhigende Alltagsgestaltung benannt. Erste Lösungsideen betrafen die frühzeitige Planung von Stellvertretungen, rotierende Sitzungstermine sowie eine klar gegliederte Sitzungsstruktur.

Der aktuelle Wissensstand wurde aus Zeitgründen im Plenum gesammelt. Besonders hervorgehoben wurden Methoden zur Förderung von Selbstständigkeit im Alltag, etwa über Wochen- und Notfallpläne, visuelle Tagesstrukturen, Schritt-für-Schritt-Abläufe oder Morgen- und Abendroutinen.

Eine intensive Diskussion entstand zur Frage, wie mit Fällen umzugehen ist, in denen das geforderte 50%-Arbeitspensum nicht eingehalten werden kann. Das Team betonte, dass keine medizinischen Einschätzungen getroffen werden, aber durch fachlichen Austausch individuelle Lösungen erarbeitet werden können. Entscheidungen erfolgen gemeinsam im Team und orientieren sich an den jeweiligen Bedürfnissen der Klient*innen. Eine weiterführende interne ASS-Weiterbildung ist unabhängig von diesem Projekt bereits geplant.

Da die Diskussionen viel Raum einnahmen, wurde der Methodenteil verkürzt durchgeführt. Die vorgestellten Methoden wurden kurz angerissen, alle Inhalte sind in der begleitenden Präsentation dokumentiert und können bei Bedarf individuell nachgefragt werden.

Controlling: Die Wirksamkeit des Workshops wurde durch verschiedene Massnahmen überprüft. Einerseits wurde durch das gesammelte Feedback auf dem Flipchart eine erste Einschätzung über den Nutzen und die Relevanz der Inhalte gewonnen. Andererseits erfolgt eine langfristige Kontrolle der Umsetzung durch die Bereitstellung eines Digitalen-Ordners, in dem die Teilnehmenden die Materialien jederzeit abrufen können. Zudem wird in zukünftigen Teamsitzungen reflektiert, inwieweit die erlernten Methoden in die Praxis übernommen wurden. Die Geschäftsleitung wurde über die Erkenntnisse und offenen Bedarfe informiert, um weitere Unterstützungsmöglichkeiten, beispielsweise durch zusätzliche Fort- und Weiterbildungen oder interdisziplinären Austausch, zu prüfen.

Nachbereitung: Nach dem Workshop wurden alle relevanten Materialien, einschliesslich der Flipchart-Inhalte, Diskussionsergebnisse und der PowerPoint-Präsentation, digital aufbereitet und im zentralen Digitalen-Ordner abgelegt. Die Teilnehmenden wurden per E-Mail über die Verfügbarkeit dieser Ressourcen informiert. Zusätzlich wurde der Ausblick auf Workshop 4 per

E-Mail kommuniziert (Anhang AF), da nicht alle Mitarbeitenden anwesend waren. Die Reflexionsergebnisse (Anhang AE) werden in der nächsten Gesamtteamsitzung besprochen, um die erarbeiteten Methoden nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern.

Erkenntnis: Der Workshop verdeutlichte die Bedeutung von Struktur und Flexibilität im teilbetreuten Wohnen. Klare Abläufe bieten Sicherheit, müssen aber individuell anpassbar bleiben. Der interdisziplinäre Austausch mit Fachstellen wurde als wertvolle Ressource erkannt. Teamscheidungen sind wichtig, um individuelle Lösungen zu finden. Die intensive Diskussion zeigte hohen Reflexionsbedarf, liess aber weniger Raum für methodische Vertiefung. Die bereitgestellten Materialien ermöglichen eine eigenständige Auseinandersetzung. Der Wunsch nach weiterem Austausch und Schulung wurde aufgenommen und an die Geschäftsleitung weitergeleitet.

5.4 Durchführung Workshop 4 vom 25.02.2025

Vorbereitung: Zur Vorbereitung des Workshops erstellte ich Flipcharts mit den wichtigsten Inhalten zum Ablauf und Fallbeispiel (Anhang AG). 20 Minuten vor Beginn richtete ich das Sitzungszimmer ein, hängte die Flipcharts auf und ordnete die Stühle im Kreis an, um eine offene und interaktive Atmosphäre zu schaffen.

Durchführung: Der vierte und letzte Workshop fand im Rahmen der Gesamtteamsitzung statt. Für die Durchführung standen 45 Minuten zur Verfügung. Nach einem pünktlichen Start stellte ich den Ablauf vor und knüpfte gezielt an Inhalte der vorherigen Workshops an, um einen verständlichen Einstieg zu schaffen.

Ein Input von etwa zehn Minuten fasste die zentralen fachlichen Aspekte zusammen. Da das Kernteam bereits an den bisherigen Workshops teilgenommen hatte und das restliche Team im Vorfeld per Mail (Anhang AF) informiert worden war, waren keine Grundlagenfragen offen.

Anschließend führte ich die Murrengruppen-Methode ein. Die Teilnehmenden arbeiteten in drei Kleingruppen mit je einer Person aus dem Kernteam an einem Fallbeispiel, unterstützt durch vorbereitete Denkanstösse. Nach zehn Minuten wurden die Ergebnisse im Plenum präsentiert. Die Beiträge zeigten eine gelungene Verknüpfung von Theorie, Methoden und Praxiserfahrung. Zwei Rückfragen zum TEACCH-Ansatz und zur Spätdiagnose bei ASS konnten direkt aus dem Team beantwortet werden, ein Zeichen dafür, dass die Inhalte gut verankert wurden. Die erarbeiteten Flipcharts sind im Anhang AG. ersichtlich.

Zum Abschluss fasste ich die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und betonte, dass das Thema ASS über die Diplomarbeit hinaus relevant bleibt. Ich ermutigte zur weiteren Auseinandersetzung im Team und verwies auf geplante Vernetzungsarbeit mit der Geschäftsleitung.

Zudem informierte ich über die Einrichtung eines Digitalen-Ordners (Anhang AM) mit allen Materialien zur weiteren Nutzung.

Controlling: Um den Erfolg des Workshops sicherzustellen und die Nachhaltigkeit der vermittelten Inhalte zu gewährleisten, setzte ich verschiedene Controlling-Massnahmen. Am Ende des Workshops holte ich direktes Feedback der Teilnehmenden ein, das überwiegend positiv ausfiel (Anhang AH). Besonders geschätzt wurde die Struktur und die Praxisnähe des Workshops. Zudem zeigte die aktive Teilnahme an den Murmelgruppen und die eigenständige Beantwortung von Fachfragen, dass das Wissen gut aufgenommen wurde. Die Bereitstellung eines Digitalen-Ordners ermöglicht es allen Teammitgliedern, jederzeit auf die Materialien zuzugreifen und das Wissen in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Nachbereitung: In der Nachbereitung dokumentierte ich die Flipcharts sowie die Ergebnisse der Murmelgruppen digital. Eine kurze Zusammenfassung des Workshops sowie der Link zum Digitalen-Ordner wurden per E-Mail an alle Mitarbeitenden versendet (Anhang AL). Zudem wurden erste Gespräche mit der Geschäftsleitung geführt, um die nachhaltige Integration des Themas in die Institution zu gewährleisten.

Erkenntnisse: Rückblickend hat sich die Kombination aus theoretischem Input und praxisbezogener Gruppenarbeit als besonders wirkungsvoll erwiesen. Die Teilnehmenden waren engagiert und konnten bereits vorhandenes Wissen aktiv einbringen. Ein Verbesserungspunkt für die Zukunft wäre jedoch, mehr Zeit für die Diskussionen in den Murmelgruppen einzuplanen, da einige Gruppen sich mehr Raum für den Austausch gewünscht hätten. Zudem könnte ein Follow-up-Termin oder eine Reflexionsrunde nach einigen Wochen helfen, die Umsetzung der Inhalte im Alltag zu reflektieren.

6 Projektevaluation

In diesem Kapitel wird die fachliche und zielgruppenspezifische Planung der Evaluationsmethode beschrieben. Zudem erfolgt die methodenbasierte Operationalisierung des Wirkungsziels anhand definierter Dimensionen. Die Evaluation dient dazu, den Erfolg des Projekts in Bezug auf die angestrebten professionellen Handlungskompetenzen im Team zu überprüfen. Die Ergebnisse werden im Abschlussbericht zusammengefasst. Zudem werden dokumentierte Fehler analysiert, um Optimierungspotenziale für zukünftige Projekte abzuleiten. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Evaluation der Diplomarbeit ein (vgl. Schilling, 2003, S. 27–28).

6.1 Wahl des Evaluationsinstrumentes

Die Entscheidung für einen standardisierten Fragebogen mit Likert-Skala nach Bortz & Döring (vgl. 2016, S. 251–256) basiert auf zwei Überlegungen. Erstens soll die Evaluation erfassen, inwiefern die Workshops das Wissen, das Können und die professionelle Haltung der Teilnehmenden beeinflusst haben. Zweitens orientiert sich der Fragebogen an den drei Dimensionen professionellen Handelns nach von Spiegel (vgl. 2008, S. 98): Wissen, Können und Haltung.

- **Wissen:** Die Vermittlung theoretischer Grundlagen zu ASS war ein zentrales Ziel der Workshops. Der Fragebogen prüft, ob das Wissen erweitert und ein vertieftes Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit ASS aufgebaut wurde, als Basis für fachlich fundiertes Handeln.
- **Können:** Sozialpädagogische Kompetenz zeigt sich auch in der praktischen Anwendung. Die Evaluation erfasst, ob erlernte Methoden in der Praxis ausprobiert wurden und ein Wissenstransfer stattgefunden hat.
- **Haltung:** Die Reflexion der professionellen Haltung ist wesentlich. Der Fragebogen untersucht, ob die Teilnehmenden für die Balance zwischen Selbstbestimmung und Unterstützung sensibilisiert wurden und ob sich eine ressourcenorientierte Grundhaltung verstärkt hat.

Die Likert-Skala ermöglicht es, subjektive Einschätzungen messbar zu machen und Entwicklungen differenziert auszuwerten. Durch die Anonymität entsteht ein geschützter Rahmen für ehrliche Rückmeldungen.

6.2 Evaluation des operationalisierten Wirkungszieles

Das Wirkungsziel lautete:

*„Bis zum Ende meines Diplomprojektes haben die Teammitglieder*innen des Externen Wohnens durch Sensibilisierungsarbeit im Bereich ASS erweiterte professionelle Handlungskompetenzen erlangt.“*

Die Evaluation des Wirkungsziels erfolgte methodenbasiert anhand latenter und manifester Variablen (vgl. Meyer, 2013, S. 67). Während sich Handlungskompetenz als latente Variable nicht direkt messen lässt, konnten Wissen, Können und Haltung als manifeste Variablen über einen strukturierten Fragebogen erfasst werden. Dieser wurde auf Basis der Operationalisierung des Wirkungsziels in Kapitel 3.1 entwickelt und orientiert sich an den drei Dimensionen professionellen Handelns nach von Spiegel (vgl. 2013, S. 97–98). Die Auswertung mithilfe

einer Likert-Skala (vgl. Bortz & Döring, 2016, S. 200) ermöglichte eine differenzierte und messbare Einschätzung der Projektwirkung. Die Handlungsziele wurden über die vier Workshops hinweg umgesetzt und jeweils kontrolliert. Noch offene Themen konnten im Verlauf erneut aufgegriffen und vertieft werden. Auch die Meilensteinplanung (Anhang O) hat sich bewährt. Zeitplan und Aufgabenverteilung wurden eingehalten und haben wesentlich zur strukturierten Umsetzung beigetragen. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die Mehrheit der Rückmeldungen positiv ausfiel („Trifft zu“ / „Trifft eher zu“). Damit ist das angestrebte Wirkungsziel nachweislich erreicht.

6.3 Durchführung der Evaluation

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

6.4 Zusammenfassung der Evaluationsergebnissen

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

6.5 Fazit aus der Evaluation des Wirkungsziels

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass das Wirkungsziel erreicht wurde. Besonders die Antworten zu den Fragen 1, 2, 6 und 8 bestätigen, dass die Workshops sowohl das Wissen über ASS als auch die praktische Anwendung von Methoden und die Reflexion der professionellen Haltung gefördert haben.

Die Erweiterung des Fachwissens zu ASS bildet die Grundlage für ein professionelles sozialpädagogisches Handeln. Alle Teilnehmenden gaben an, dass sie durch die Workshops ihr Wissen über ASS erweitert haben (Anhang AK, Frage 1). Ebenso bestätigten 100 % der Befragten, dass sie die Bedürfnisse von Klient*innen mit ASS nun besser verstehen (Anhang AK, Frage 2). Diese Angaben verdeutlichen, dass die Workshops gezielt darauf ausgelegt waren, nicht nur theoretisches Wissen zu vermitteln, sondern auch ein tieferes Verständnis für die spezifischen Herausforderungen der Klientel zu schaffen. Dies zeigt sich darin, dass die Teilnehmenden ihr neues Wissen in den Alltag integrieren können und eine Sensibilisierung für die individuellen Bedarfe von Menschen mit ASS stattgefunden hat.

Neben der Wissensvermittlung war es ein Ziel, praxisnahe Methoden für die Bezugspersonenarbeit vorzustellen und deren Anwendung zu fördern. 75 % der Teilnehmenden gaben an, dass sie ihre professionelle Haltung im Umgang mit ASS reflektieren konnten (Anhang AK, Frage 5). Diese Reflexion ist entscheidend, da sie die Mitarbeitenden dabei unterstützt, ihr eigenes Handeln bewusster zu gestalten und auf die Bedürfnisse der Klientel auszurichten. Zudem zeigte sich, dass 25 % der Befragten bereits Methoden aus den Workshops aktiv in der Praxis umgesetzt haben, während 50 % diese teilweise angewendet haben (Anhang AK, Frage 3).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass der Wissenstransfer in den Arbeitsalltag stattgefunden hat. Auch wenn noch nicht alle Methoden regelmässig angewendet werden, zeigt sich eine hohe Bereitschaft zur Umsetzung, was auf eine langfristige Verankerung der Inhalte hindeutet.

Ein weiterer relevanter Aspekt war die Reflexion und Entwicklung der eigenen professionellen Haltung. Alle Teilnehmenden gaben an, dass sie ihre sozialpädagogische Haltung und ihr Wissen gezielt in der Bezugspersonenarbeit einsetzen können (Anhang AK, Frage 8). Dies unterstreicht, dass die Workshops nicht nur Wissen und Methoden vermittelt haben, sondern auch eine tiefere Auseinandersetzung mit dem eigenen professionellen Selbstverständnis angeregt haben. Zudem zeigte die Evaluation, dass 50 % der Befragten sich sicher fühlen, Menschen mit ASS professionell zu begleiten, während die andere Hälfte sich teilweise kompetent fühlt (Anhang AK, Frage 7). Diese Ergebnisse lassen darauf schliessen, dass die Workshops dazu beigetragen haben, Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit ASS zu verringern und das Vertrauen in die eigene Handlungskompetenz zu stärken. Gleichzeitig wird deutlich, dass praktische Erfahrung und weitere vertiefende Auseinandersetzung weiterhin förderlich sein könnten, um die Fachkompetenz nachhaltig zu festigen.

6.6 Konsequenzen für das Sozialpädagogische Handeln

Die Evaluationsergebnisse zeigen deutlich, dass die Workshops eine wesentliche Grundlage für die professionelle Begleitung von Menschen mit ASS im teilbetreuten Wohnen geschaffen haben. Von Spiegel (vgl. 2013, S. 97.) beschreibt Wissen, Können und Haltung als zentrale Elemente professionellen Handelns. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden bestätigen, dass in allen drei Dimensionen Fortschritte erkennbar sind. Daraus lassen sich konkrete sozialpädagogische Konsequenzen ableiten, die für die zukünftige Arbeit mit der Zielgruppe von Relevanz sind.

Die Erweiterung des Wissens war eine zentrale Zielsetzung der Workshops, da vor deren Durchführung Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit ASS bestanden. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass das vermittelte Wissen als wertvoll empfunden wurde und das Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit ASS verbessert hat (Anhang AK, Frage 1 & 2). Eine solide Wissensbasis ist entscheidend, um professionelle Handlungsweisen zu entwickeln und Unsicherheiten zu reduzieren. Dies bestätigt auch Merchel (vgl. 2015, S.83.), der betont, dass Fachwissen die Qualität sozialpädagogischer Arbeit massgeblich beeinflusst. Um das Wissen langfristig zu sichern und kontinuierlich weiterzuentwickeln, sollten regelmässige Reflexionen im Team sowie gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote und Interdisziplinäre Zusammenarbeit mit ASS-Fachstellen fest etabliert werden.

Neben der theoretischen Wissensvermittlung war die praktische Anwendbarkeit der erlernten Methoden ein weiterer Aspekt der Workshops. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass bereits erste Methoden erfolgreich in der Praxis erprobt wurden, auch wenn dieser Prozess weiter vertieft werden kann (Anhang AK, Frage 3 & 4). Besonders strukturgebende Massnahmen wie Wochenpläne, Tagesstrukturen oder unterstützte Kommunikation wurden als hilfreich bewertet. Diese Methoden fördern die Selbstständigkeit der Klient*innen und ermöglichen es ihnen, ihren Alltag besser zu bewältigen. Da die langfristige Anwendung essenziell für eine nachhaltige Verbesserung der Unterstützung ist, wurden alle erarbeiteten Inhalte in einem Methoden-koffer zusammengeführt. Dieser steht den Mitarbeitenden über einen Digitaler-Ordner zur Verfügung und kann teamübergreifend genutzt werden. So wird sichergestellt, dass die erlernten Methoden auch nach Abschluss des Projekts weiterhin im Arbeitsalltag angewendet werden können.

Ein weiterer Aspekt ist die Reflexion der eigenen professionellen Haltung, die eng mit der Balance zwischen Selbstbestimmung und notwendiger Unterstützung verknüpft ist. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass die Workshops dazu beigetragen haben, das Bewusstsein für diese Balance zu schärfen (Anhang AK, Frage 5 & 6). Insbesondere im teiltetreuten Wohnen ist es entscheidend, individuelle Bedarfe zu erkennen und flexibel darauf einzugehen. Von Spiegel (vgl. 2013, S. 98.) hebt hervor, dass eine reflektierte Haltung essenziell ist, um professionell und ethisch vertretbar zu handeln. Die Teilnehmenden gaben an, dass sie sich nun sicherer fühlen, Menschen mit ASS professionell zu begleiten (Anhang AK, Frage 7). Dies zeigt, dass sich nicht nur das Fachwissen, sondern auch die eigene Haltung weiterentwickelt hat. Dennoch bleibt es wichtig, eine kontinuierliche Reflexion im Team zu fördern, um die erlernten Kompetenzen weiter zu vertiefen und an neue Herausforderungen anzupassen.

6.7 Nachhaltigkeitsaspekt

Damit die Erkenntnisse aus den Workshops langfristig in die sozialpädagogische Praxis integriert werden, wurden gezielte Massnahmen zur Nachhaltigkeit getroffen. Eine Massnahme ist die Bereitstellung eines Digitalen-Ordners auf dem zentralen Laufwerk (Anhang AM), in dem sämtliche Workshop-Dokumentationen, Theoriematerialien und der erarbeitete Methoden-koffer hinterlegt sind. Dieser Ordner ist bereichsübergreifend für alle Mitarbeitenden der Institution zugänglich und ermöglicht so eine kontinuierliche Reflexion und Anwendung der erarbeiteten Methoden im Arbeitsalltag.

Zusätzlich könnte eine langfristige Sensibilisierung und institutionelle Verankerung des Themas ASS durch eine gezielte Zusammenarbeit mit Fachstellen und Expert*innen gefördert werden. Die Geschäftsleitung wurde bereits auf die Wichtigkeit des Themas aufmerksam, so dass in Zukunft eine engere Vernetzung mit spezialisierten Fachstellen oder Institutionen in

Betracht gezogen werden kann. Dabei wäre es sinnvoll, meine bisher gewonnenen Erkenntnisse und Praxiserfahrungen in diesen Prozess einzubringen. Eine partizipative Weiterentwicklung durch den regelmässigen Austausch mit Fachpersonen könnte langfristig zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der sozialpädagogischen Arbeit mit Menschen mit ASS beitragen.

7 Reflexion

In diesem Kapitel wird das eigene fachliche Handeln während der Projektarbeit reflektiert. Im Mittelpunkt stehen die Rolle als Projektleiter*in, die fachliche Planung, Durchführung und Evaluation sowie die damit verbundenen Lern- und Entwicklungsprozesse. Dabei wird analysiert, welche Kompetenzen vertieft, welche Herausforderungen bewältigt und welche neuen Perspektiven für das sozialpädagogische Handeln gewonnen wurden. Zudem werden zukunftsweisende Fragestellungen beleuchtet, die über das Projekt hinaus bedeutsam sind.

7.1 Reflexion des eigenen fachlichen Handelns

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

7.2 Eigene Entwicklung und Lernprozesse im Bereich Projektplanung

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

7.3 Erkenntnisse in Bezug auf die berufliche Rolle & das Professionalitätsverständnis

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

7.4 Zukunftsweisende Fragen in Bezug auf Profession & Gesellschaft

Die Reflexion der Projektdurchführung hat aufgezeigt, dass die institutionellen Rahmenbedingungen und Strukturen wenig Spielraum und Flexibilität bieten, die sich für Menschen mit ASS als notwendig erachtet. Es wäre sinnvoll, eine Projektdurchführung mit der betroffenen Klientel durchzuführen, um auch ihre Perspektive und den Bedarf einzubeziehen und Anpassungen zu machen.

Ein weiterer kritisch zu betrachtender Punkt ist, dass es begrenzte, spezialisierte Unterstützungsangebote im Wohn- und Betreuungsbereich in der Schweiz gibt, die ganzheitlich für Menschen mit ASS ausgerichtet sind. Dabei werden oft weder strukturell angepasste Orte noch gezielte sozialpädagogische Unterstützung geboten. Dieser Bedarf zeigt auf, dass in der Gesellschaft weitere Wohn- und Betreuungsformen, die die Bedürfnisse von ASS nicht nur als

Aspekte adaptieren, sondern auch durch fachlich erstellte, strukturierte Konzepte ausgelegt sind. Dies zieht mit sich, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit und der Wissenszuwachs für Arbeitnehmende im sozialpädagogischen Kontext essenziell ist für eine bedarfsgerechte Betreuung und Unterstützung der betroffenen Klientel.

Auffällig ist zudem, dass bestehende Angebote in der Regel auf Menschen mit stark ausgeprägtem Autismus ausgerichtet sind, also auf jene, die einen hohen Betreuungsbedarf haben. Für Menschen mit einer leichteren Ausprägung der Diagnose fehlen häufig passgenaue Angebote. Obwohl sie oftmals über gewisse Alltagskompetenzen verfügen, sind sie dennoch in verschiedenen Lebensbereichen auf externe Unterstützung angewiesen, etwa bei der Alltagsstrukturierung, im sozialen Miteinander oder im Umgang mit Überforderung.

Dieser Bedarf verdeutlicht, dass es in der Gesellschaft dringend weitere Wohn- und Betreuungsformen braucht, die nicht nur einzelne Aspekte adaptieren, sondern auf fachlich fundierten, strukturierten Konzepten beruhen und individuell angepasst sind. Dies bedingt eine enge interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie einen kontinuierlichen Wissenszuwachs bei Fachpersonen im sozialpädagogischen Kontext. Nur so kann eine bedarfsgerechte, inklusive und nachhaltige Unterstützung für die betroffene Klientel sichergestellt werden.

Es stellt sich die Frage, inwieweit Menschen mit ASS tatsächlich selbstbestimmt an gesellschaftlichen Strukturen teilhaben können, oder ob sie durch starre institutionelle Rahmenbedingungen eher ausgegrenzt werden. Die sozialpädagogische Herausforderung liegt darin, individuelle Unterstützung so zu gestalten, dass sie sowohl den Bedarf an Fürsorge als auch das Recht auf Selbstbestimmung berücksichtigt. Nur durch eine ausgewogene Balance beider Aspekte kann Selbstwirksamkeit gefördert und langfristige gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden.

Aus dieser Erkenntnis lässt sich schliessen, dass nicht nur auf institutioneller Ebene Weiterentwicklung und Aneignung von Fachwissen bedeutsam ist, sondern auch in der Gesellschaft kritisch hinterfragt werden muss, welche Strukturen angepasst werden müssten, um eine bedarfsgerechte Unterstützung zu entwickeln.

Zukunftsweisend stellt sich mir die Frage, wie die gewonnenen Erkenntnisse der Diplomarbeit für eine langfristige Veränderung im Umgang mit Menschen mit ASS sorgen können. Es kristallisierte sich heraus, dass für eine Verbesserung der Unterstützung von Menschen mit ASS die Förderung von interdisziplinärer Zusammenarbeit, Weiterbildungen und Anpassungen der Rahmenbedingungen weitere wichtige Schritte sind.

8 Literatur- und Quellenverzeichnis

Andler, N. (2015). *Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting: Kompendium der wichtigsten Techniken und Methoden* (6. überarbeitete und erweiterte Auflage). Weinheim: Wiley.

Antes, W. (2014). *Projektarbeit für Profis. Praxishandbuch für moderne Projektarbeit* (3. Ausg.). Weinheim: Beltz.

Autismus Schweiz (2024). *Über Autismus*. Abgerufen am 31.10.2024.

[Über Autismus | autismus schweiz](#)

Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.) (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer.

Birkenbihl, V.F. (2019). *Birkenbihl on Service. Mit 47 Fallbeispielen und konkreten Handlungsalternativen*. München: Redline.

Bowlby, J. (2024). *Bindung als sichere Basis: Grundlagen und Anwendung der Bindungstheorie* (6. Ausg.). München: Reinhard.

Bonvin, J., Maeder, P., Knöpfel, C., Hugentobler, V., Tecklenburg, U. (o. J.). *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Seismo Verlag. Zürich.

Buehs, (o. J.). *Gallery Walk*. Abgerufen am 21.12.2024 von http://www.buehs.com/Publikationen/lerntagbuch_gallery_walk.pdf

Burr, Ch., Schulz, M., Winter, A. & Zuaboni, G. (Hrsg.) (2014). *Recovery in der Praxis. Voraussetzungen, Interventionen, Projekte*. Köln: Psychiatrie Verlag.

Böckler- Raeting, A. (2019). *Theorie of Mind*. Stuttgart: UTB GMBH.

Böhnisch, L. (2023). *Lebensbewältigung: Ein Konzept für die Soziale Arbeit* (3. Ausg.). Weinheim: Beltz.

Böhnisch, L. (2023). *Sozialpädagogik der Lebensalter* (9. Ausg.). Weinheim: Beltz.

ChatGPT (Version 4.0): „Bitte das Kapitel 1.1 kürzen.“ 22.03.2025.

ChatGPT (Version 4.0): „Bitte das Kapitel 1.2 kürzen.“ 22.03.2025.

ChatGPT (Version 4.0): „Bitte das Kapitel 2.1 kürzen.“ 26.03.2025.

ChatGPT (Version 4.0): „Fasse mir die Ergebnisse der Projektdurchführung zusammen & erstelle ein Balkendiagramm.“ 15.03.2025.

Conceptboard (O. J.). *Plus- Delta Methode*. Abgerufen am 21.12.2024 von

[Plus Delta Modell: Kostenlose Vorlage | Conceptboard](#)

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Ausg.)*. Berlin: Springer.

Funke, U. (2016). *Kommunikation bei Autismus-Spektrum-Störungen: Herausforderungen und Lösungsansätze*. Berlin: Springer.

Georg-August Universität Göttingen (2017). *Storytelling*. Abgerufen am 21.12.2024 von [„Storytelling“](#)

Grisberger, T. (2010). *Mit Autismus den Alltag meistern: Praktische Hilfen für Kinder und Jugendliche im Autismus-Spektrum (2. Ausg.)*. Stuttgart: Kolhammer.

Griseberger, T. (2014). *Mit ASS den Alltag meistern: Praxishandbuch für Fachkräfte*. München: Reinhardt.

Hansen, H. & Lehner, F. (2010). *Lernkulturen in Organisationen: Entwicklung, Gestaltung, Perspektiven*. Wiesbaden: Springer.

Helsper, W. (2010). *Pädagogische Professionalität: Untersuchung zum Typus pädagogischen Handelns (10. Ausg.)*. Frankfurt: Suhrkamp.

Hof, C. (2021). *Lebenslanges Lernen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hof, C. (2022). *Lebenslanges Lernen (2. Ausg.)*. Stuttgart: Kolhammer

Häussler, A. (2005). *Der TEACCH Ansatz zur Förderung von Menschen mit Autismus: Einführung in Theorie und Praxis (6. Ausg.)*. Dortmund: Modernes Lernen.

Institution (2024). *Angebote*. Abgerufen am 26.09.2024

Institution (2024). *Porträt*. Abgerufen am 26.09.2024.

König, O., Schattenhofer, K. (2022). *Einführung in die Gruppendynamik (11 Ausg.)*, Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Lindmeier, C., Grummt, M., Richter, M. (2023). *Neurodiversität Autismus*. Stuttgart: Kolhammer.

Lipp, U. & Hermann, W. (2008). *Das grosse Workshop-Buch. Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren (8. Ausg.)*. Weinheim: Beltz.

Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt: Suhrkamp.

Magisretti, C., Lindstrom, B., Errikson, M. (2019). *Salutogenese kennen und verstehen: Konzept, Schwellenwert, Forschung & praktische Anwendung*. Göttingen: Hogrefe.

Maslow, A. (2021). *Motivation und Persönlichkeit (16. Ausg.)*. Hamburg: Rohwolt.

Mental Aktiv (o. J.). *Nahrung für das Gehirn*. Abgerufen am 21.2024 von

[Nahrung für das Gehirn | mental-aktiv.de](https://www.mental-aktiv.de/nahrung-fuer-das-gehirn)

Merchel, J. (2015). *Evaluation in der Sozialen Arbeit (2. Ausg.)*. München: Ernst Reinhardt.

Methodenkartei (o. J.). *Murmelgruppe*. Abgerufen am 21.12.2024 von

[Murmelgruppe | Methodenkartei - Das Original seit 2016](https://www.methodenkartei.de/murmelgruppe)

Milton, D. (2012). *The Double Empathy Problem. Disability & Society*. London: Taylor & Francis.

Miro (o. J.). *T-Chart Methode*. Abgerufen am 21.12.2024 von

[What is a T-Chart and How to Use One | Miro](https://miro.com/de/help/t-chart)

Novak, C. (2005). *Teamarbeit und Teamentwicklung: Theorie und Praxis für Sozialarbeiterinnen*. Heidelberg: Springer.

Novak, J. (2005). *Teamarbeit: Erfolgreich im Beruf durch kooperatives Handeln*. Weinheim: Beltz.

Quintessenz (2015). *Risikoanalyse*. Abgerufen am 21.12.2024 von

[quint-essenz: Instrumente: Risikoanalyse](https://www.quintessenz.de/instrumente/risikoanalyse)

SBFI (o. J.). *Handlungskompetenz Orientierung*. Abgerufen am 21.12.2024 von

[2.3 Handlungskompetenz-orientierung](https://www.sbfk.de/handlungskompetenz-orientierung)

Sander, K., Ziebertz, T. (2021). *Personenzentrierte Beratung: Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis (2. Ausg.)*. Basel: Belz.

Schilling, G. (2003). *Projektmanagement: Der Praxisleitfaden für die erfolgreiche Durchführung von kleinen und mittleren Projekten*. Berlin: Gert Schilling Verlag.

Schwarte, N. (2008). *Selbstbestimmung allein genügt nicht: Thesen zu einem Leitbegriff der Hilfen für Menschen mit einer geistigen Behinderung*. Berlin: Marker.

Scialnet (2022). *Empowerment*. Abgerufen am 21.12.2024 von

Städli, Ch., Grassi, A., Rhiner, K. & Obrist, W. (2013). *Kompetenzorientiert unterrichten: Das AVIVA-Modell. Fünf Phasen guten Unterrichts (2. Ausg.)*. Bern: hep Verlag.

Theunissen, G. (2020). *Autismus verstehen: Aussen- und Innensichten (2. Ausg.)*. Stuttgart: Kolhammer.

Theunissen, G. (2022). *Autismus und herausforderndes Verhalten: Praxisleitfaden für positive Verhaltens Unterstützung (5. Ausg.)*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Thiersch, H. (2015). *Soziale Arbeit und Lebensweltorientierung: Konzepte und Kontexte*. Weinheim: Belz.

von Spiegel, H. (2008). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit (3. Ausg.)*. München: Reinhardt.

von Spiegel, H. (2013). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit (5. Ausg.)*. München: Reinhardt.

Watzlawick, P., Beavin, J., Jackson, D. (2017). *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien (13. Ausg.)*. Bern: Hogrefe.

Widulle, W. (2020). *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Gestaltungshilfen (3. Ausg.)*. Wiesbaden: Springer.

ZHAW (2019). *Brainwriting*. Abgerufen am: 21.12.2024 von

[Brainwriting | ZHAW Institut für Nachhaltige Entwicklung INE](#)

9 Anhang

„Dieses Kapitel kann auf Anfrage bei der Verfasserin angefordert werden.“

10 Eigenständigkeitserklärung

Pflege HF

Operationstechnik HF

Sozialpädagogik HF

Nahe
am
Menschen



Eigenständigkeitserklärung für schriftliche Arbeiten

Ich erkläre hiermit, dass es sich bei der vorliegenden schriftlichen Arbeit mit dem Titel

Zwischen Fürsorge & Selbstbestimmung

um eine von mir selbständig und in eigenen Worten verfasste Originalarbeit handelt.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich über fachübliche Zitierregeln gemäss der aktuell gültigen «Wegleitung für Quellenangaben» der HFGS und über den Umgang mit Plagiaten unterrichtet wurde. Diese Zitiervorschriften habe ich verstanden und eingehalten.

Ich bestätige zudem, dass ich verwendete Tools und Plattformen, die auf künstlicher Intelligenz basieren, in der Arbeit entsprechend der "Wegleitung für Quellenangaben" angegeben habe.

Ich nehme zur Kenntnis, dass meine Arbeit einer Plagiatsprüfung unterzogen wird. Dabei werden Texte aus dem Internet und von fremden Arbeiten, deren korrekte Quellenangaben fehlen, ersichtlich. Das Ergebnis der Überprüfung liegt der beurteilenden Lehrperson zur Korrektur vor und fliesst in die inhaltlichen und formalen Kriterien mit ein.

Ich erkenne hiermit an, dass bei Vorliegen eines Plagiats die Arbeit nicht als selbstständige Leistung gewertet und die Note F erteilt wird.

Ort, Datum: Aarau, 30.03.2025

Unterschrift: *f. Müller*

11 Deklaration Zeichenzahl

Bildungsgang Sozialpädagogik



Deklaration der Zeichenzahl bei schriftlichen Arbeiten

Schriftliche Arbeit:

- ☐ Fallstudie
- ☐ Theoriegeleitete Arbeit
- ☒ Diplomarbeit

Name Studierende:r: Flavia Hächler

Deklaration der Zeichenzahl: 91'690 Zeichen.

Die Zeichenzahl bemisst sich ohne Leerschläge, ohne Inhaltsverzeichnis, ohne Quellenverzeichnis, ohne Fussnoten und ohne Anhang.

Unterschrift Studierende:r: f. Hächler