

Fachhochschule Köln

Cologne University of Applied Sciences

Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaft

Studiengang Medieninformatik

Lehrveranstaltung: Entwicklungsprojekt interaktive Systeme im SS 2015

Meilenstein 3

ABC- Autisten Berufs Coaching

vorgelegt von:

Jan Freundlieb

Irene Janzen

Betreuer:

Prof. Dr. Kristian Fischer

Prof. Dr. Gerhard Hartmann

B. Sc. Robert Gabriel

Köln, April 2015

Inhaltsverzeichnis

1. Dokumentation der PoCs	3
2. Planung der menschenzentrierten Gestaltung	5
2.1 Ablauf: Nutzungskontext verstehen und festlegen	6
2.2 Ablauf: Nutzungsanforderungen	6
2.3 Ablauf: Erarbeiten von Gestaltungslösungen	6
2.4 Ablauf: Evaluierung	6
3. Benutzermodelle	7
3.1 Stakeholderanalyse	7
3.2 User Profiles	9
3.2.1 Auswertung user profiles: Autist	9
3.2.2 Auswertung der User Profile: Job Coach	9
3.2.3 Auswertung user profile: Mitarbeiter	10
3.3 Personae	10
4. Benutzungsmodelle	10
5. Use-Case	18
6. Anforderungen	19
7. Tabellenverzeichnis	21
8. Abbildungsverzeichnis	21
8. Literaturverzeichnis	21
Anhang	23

1. Dokumentation der PoCs

Bezogen auf die Alleinstellungsmerkmale, gilt es zu prüfen ob die Kommunikation unter den Teilnehmern mittels RabbitMQ funktioniert. Dafür soll ein String an eine Test-Queue publiziert und konsumiert werden können. Hierbei wurde sich an den Tutorials, die auf der Seite (Pivotal) bereitgestellt werden und an dem Tutorial (RabbitMQ-Android-Chat) orientiert und auf die eigenen Bedürfnisse angepasst. Dieser POC wurde erfolgreich getestet und wichtige Code-Abschnitte werden im Folgenden aufgeführt und erläutert.

Publizieren einer Nachricht

Mit der channel-Instanz wird ein Thread erzeugt der sich mit den Zugangsdaten, die mit der factory-Instanz gesetzt werden, mit dem RabbitMQ Message-Broker verbindet. Die Methode basicPublish versendet die Nachricht an die definierte Exchange des Message Brokers, welche die Queues weiter mit denen sie verbunden ist.

```
ConnectionFactory factory = new ConnectionFactory();
factory.setHost(host);
factory.setUsername(username);
factory.setPassword(password);
factory.setPort(5672);
factory.setConnectionTimeout(0);
Connection connection = factory.newConnection();
Channel channel = connection.createChannel();
channel.exchangeDeclare(EXCHANGE_NAME, "direct", true);

String tempstr = "";
for (int i = 0; i < Message.length; i++)
    tempstr += Message[i];

channel.basicPublish(EXCHANGE_NAME, "", null, tempstr.getBytes());
```

Abbildung 1: Code-Abschnitt zu Publizieren einer Nachricht

Konsummieren einer Nachricht

Mit Hilfe der Klasse `QueueingConsumer` werden die Nachrichten empfangen. Die Methode `nextDelivery` nimmt die eingehenden Nachrichten entgegen und gibt ein Byte Array zurück, siehe Abb.3.

```
QueueingConsumer.Delivery delivery;
try {
    delivery = consumeMessage.nextDelivery();
    message = delivery.getBody();
    Log.v("message ", message.toString());
    handler.post(mReturnMessage);
} catch (InterruptedException ie) {
    ie.printStackTrace();
}
```

Abbildung 2:Code-Abschnitt zu Konsummieren einer Nachricht

Netzwerkerkennung

Die als wichtig erachteten Code-Abschnitt, siehe Abb.3, werden im Folgenden erläutert. Der `ConnectivityManager` gibt Auskunft über den Status der Netzwerkverbindung des Android-Device. Die Methode `getActiveNetworkInfo` gibt das Objekt `NetworkInfo` zurück, welches Informationen über die aktuelle Netzwerkverbindung bereithält. Mit der Methode `getType` lässt sich dann überprüfen um welche Verbindungsart es sich handelt.

```
ConnectivityManager cm = (ConnectivityManager) context.getSystemService(Context.CONNECTIVITY_SERVICE);
NetworkInfo activeNetwork = cm.getActiveNetworkInfo();
if (activeNetwork != null) {
    // connected to the internet
    if (activeNetwork.getType() == ConnectivityManager.TYPE_WIFI) {
        // if device is connected to a wifi network, the name can get via wifiManager
        WifiManager wifiManager = (WifiManager) context.getSystemService(Context.WIFI_SERVICE);
        String wifiName = wifiManager.getConnectionInfo().getSSID();
        if (wifiName != null && !wifiName.contains("unknown ssid")){
            Toast.makeText(
                context,
                "Wifi- Network Name: "+wifiName,
                Toast.LENGTH_LONG).show();
        } else {
            Toast.makeText(
                context,
                "Network Name unknown",
                Toast.LENGTH_LONG).show();
        }
    } else if (activeNetwork.getType() == ConnectivityManager.TYPE_MOBILE) {
        // If device is connected to the internet via a mobile network, the name can get via TelephonyManager
        TelephonyManager tm = (TelephonyManager) context.getSystemService(Context.TELEPHONY_SERVICE);
        String networkName = tm.getNetworkOperatorName();
        if (networkName != null){
            Output = (TextView) findViewById(R.id.out3);
            Output.append("networkName is the network name");
            Toast.makeText(
                context,
                "Mobile Network Name: "+networkName,
                Toast.LENGTH_LONG).show();
        } else {
            Toast.makeText(
                context,
                "network name unknown",
                Toast.LENGTH_LONG).show();
        }
    }
}
```

Abbildung 3:Code-Abschnitt zu Netzwerkerkennung

Verfügbarkeit von Real User

Bereits während der Konzeptionierung wurden viele Verbände, Organisation, Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen kontaktiert. Jedoch haben sich noch keine real user gefunden, die sich bereit erklärten sich für das Projekt zu Verfügung zu stellen. Es wurde eine Observation innerhalb einer Selbsthilfegruppe vorgenommen um eine Kontaktaufnahme herzustellen, jedoch auf Wunsch der Autisten gab das Projektteam seine Kontaktdaten und wartet auf eine Rückmeldung. Wie bereits erwähnt trifft sich auch die Gruppe nur einmal im Monat

2. Planung der menschenzentrierten Gestaltung

Bereits im zweiten Meilenstein wurden geeignete Methoden für das Vorgehensmodell gewählt und begründet, die im weiteren Verlauf erweitert und ergänzt wurden. Desweiteren folgt ein Projektplan der die vier Aktivitäten einbezieht, dass sich vorerst auf einen geplanten Arbeitsaufwand beschränkt und nachher durch einen tatsächlichen Arbeitsaufwand ergänzt wurde.

Aktivitäten	KW 19	KW 20	KW 21	KW 22	KW 23	KW 24	KW 25	Geplanter Workload
Nutzungskontext festlegen und Verstehen								15 h
Nutzungsanforderungen festlegen								10 h
Erarbeiten von Gestaltungslösungen								20 h
Evaluierung von Gestaltungslösungen								25 h

MS 1 MS 2 MS 3 MS 4

Tabelle 1: Soll-Plan

Aktivitäten	KW 19	KW 20	KW 21	KW 22	KW 23	KW 24	KW 25	Geplanter Workload
Nutzungskontext festlegen und Verstehen								22 h
Überarbeiten des Nutzungskontexts								7h
Nutzungsanforderungen festlegen								11 h
Überarbeiten der Anforderung								5h
Erarbeiten von Gestaltungslösungen								21 h
Verbesserung der Gestaltung								2h
Evaluierung von Gestaltungslösungen								12 h

MS 1 MS 2 MS 3 MS 4

Tabelle 2:Ist-Plan

2.1 Ablauf: Nutzungskontext verstehen und festlegen

Nach der ersten Erhebung von Informationen und einer Problemanalyse wurde der Nutzungskontext verstanden und festgelegt, so auch konnten parallel die Anforderungen ermittelt werden. Dadurch, dass sich die Möglichkeit geboten hat eine weitere Erhebung, siehe Anhang, S.26, durchzuführen, konnte der aktuelle Nutzungsüberprüft werden auf seine Validität. Hinsichtlich der Rückmeldungen musste dieser aktualisiert und ergänzt werden. Diese Überarbeitung wirkte sich auch auf die Anforderungsermittlung aus, die erweitert werden musste um im Anschluss diese zu spezifizieren.

2.2 Ablauf: Nutzungsanforderungen

Die im Laufe ermittelten Anforderungen wurden durch die Anforderungsschablone von Chris Rupp spezifiziert. Nachdem der Nutzungskontext überarbeitet wurde mussten zufolge dessen auch die neuen Anforderungen spezifiziert werden. Nachdem die Anforderungsspezifikation festgelegt wurde, konnte auf der Grundlage eine erste grobe Gestaltungslösung erarbeitet werden. Nach der ersten Evaluierung der Anforderung wurde die Tabelle nochmals ergänzt und eine neue Gestaltungslösung konnte entworfen werden. Die zweite Evaluierung hatte die Konsequenz, dass noch weitere Anforderungen hinzugekommen sind und auch der Nutzungskontext musste verfeinert werden.

2.3 Ablauf: Erarbeiten von Gestaltungslösungen

Die erste Anforderungsspezifikation war die Basis für die ersten groben Entwürfe. Vorerst wurde ein Card Sorting durchgeführt, anhand einiger Benutzer um die Struktur festzulegen um daraus eine allgemeingültige abzuleiten. Zusammen mit dem Benutzer wurden Icons für die Benutzeroberfläche erarbeitet und diskutiert, auch diese die für die Allgemeinheit bekannten Icons. Es wurde ein Paper Prototyp für den Autisten, Job Coach und den Mitarbeiter entwickelt. Außerdem wurde der Ablauf der Dialoge festgelegt um die App für die Benutzer zu simulieren.

2.4 Ablauf: Evaluierung

Bevor die Evaluierung mit den Benutzer stattgefunden hat, hat sich das Projektteam die Abfolge der Dialoge verinnerlicht und Leitfragen dazu überlegt. Vor Ort wurden die Teilnehmer über die Methode und deren Aufgabe aufgeklärt. Insgesamt wurde zweimal Evaluert mittels der think aloud Technik. Die Ergebnisse der Evaluierung wurden in Tabellen festgehalten, die Folgen veranlasste das Projektteam zwei Iterationen der Anforderungen durchzuführen sowie auch die Gestaltungslösung neu zu gestalten.

3. Benutzermodelle

Auf der Grundlage der erhobenen Informationen, siehe Anhang, S.26, kann der Nutzungskontext festgelegt werden, dass ein umfangreiches Verständnis über Bedürfnisse, Benutzermerkmale, Arbeitsaufgaben und Umgebung bietet, werden weitere Gestaltungsaktivitäten erarbeitet.

3.1 Stakeholderanalyse

Die Benutzer werden nach der ISO 9241-210 modelliert und sieht vor, dass vorerst Stakeholder identifiziert werden. Die ersten konnten bereits aus der Problemanalyse entnommen werden sowie durch die Informationserhebung erweitert und verfeinert werden. Die Tabelle wurde ebenfalls nach der ISO 9242-210 angefertigt und folgt auf der nächsten Seite.

Stakeholder	Organisation / Einzelperson	Beziehung zum System	Objektbereich der Beziehung	Erwartungen und/oder Erfordernisse	Konflikte zwischen den Interessenslagen der Stakeholder	Priorität
Autisten	Einzelperson	1) Interesse 2) Anteil 3) Anspruch 4) Anrecht	1) Ratschläge/ Hilfestellung erhalten 2) Bewertungen für Handlungen abgeben 3) Funktionen und Barrierefreiheit 4) Datenschutz	Feedback erhalten, durch Einsicht der Bewertungs-Daten Fragen stellen um Klarheit schaffen, durch die Möglichkeit eines Chats Termine besser auf Vorhersehbarkeiten anpassen, durch Erinnerungen an den Termine Benachrichtigt anzeigen, wenn Jobcoach im Betrieb ist. Kollegiale Unterstützung, indem sie den sozialen Kontext bewerten in dem sie zusammen sind. entfernte Unterstützung durch den Job Coach erhalten. hilfreiche Handlungen abspeichern und abrufen Probleme verfassen und versenden um Handlungsvorschläge in Echtzeit erhalten.	Autisten sind Abhängig von der Untersetzung und der Hilfestellung der Nicht-Autisten. Der Autist interessiert sich für das Verhalten der neurotypischen Personen, wenn keine Erklärung ihrerseits Zustande kommt, wird somit dem Autisten nicht geholfen und er muss sich das Wissen einstudieren durch Beobachtungen um diese anzuwenden und seine eigene Erkenntnisse zuziehen	sehr hoch
Anti-User	Einzelperson					
Familie	Einzelperson / Organisation von Einzelpersonen	1) Interesse 2) Anteil	1) Verhalten/Probleme nachvollziehen und Autonomie fördern 2) Handlungen vorschlagen	Entfernt helfen, durch erhalten von Problemsituationen in Echtzeit um darauf Handlungsvorschläge zu schreiben und versenden.	Familie geben andere Handlungsoption vor, auf Grund des Bezugsgrades	niedrig
Freunde	Einzelperson / Organisation von Einzelpersonen	1) Interesse 2) Anteil	1) Problembeschreibung bekommen, um die Welt der Autisten verstehen 2) Handlung vorschlagen	Entfernt helfen, wenn man verfügbar ist und wenn nicht dann zeitversetzt noch antworten können, wenn eine Problemsituationen erhalten wird. Handlungsvorschläge schreiben und versenden		niedrig
Personalsachbearbeiter	Einzelperson	1) Interesse	1) Autisten-Daten erhalten	Daten abrufen.		mittel
Integrationsamt	Organisation	1) Interesse 2) Anteil 3) Anspruch 4) Anrecht	1) Schnelle Eingliederung in ein Betrieb und gute Kommunikation zum Arbeitgeber und dem Job Coach, damit gesetzliche Verpflichtungen erfüllt sind oder Maßnahmen gewährleisten können. Situationen "neu" sehen und erfassen bzw. den IST-Zustand des Autisten erfassen um einen SOLL-Zustand zu erreichen. Rechtzeitiges erkennen von Schwierigkeiten. 2) Maßnahme vorschlagen 3) Autisten-Daten erhalten 4) Datenschutz	Einhaltung des Datenschutzes und eine stabile, regelmäßige Kommunikation mit dem Arbeitgeber und dem Jobcoach/Behindertenvertretung. Informationen über bestehende Probleme erhalten, durch Einsicht in die Daten.		niedrig
Projektleiter	Einzelperson	1) Interesse 2) Anteil 3) Anspruch	1) Teamarbeit fördern und Missverständnisse und Konflikte zwischen Autisten und Mitarbeitern vermeiden. 2) Bewertungen für das Verhalten abgeben 3) Funktionen zu nutzen	über Konflikten erfahren		mittel
Arbeitgeber	Einzelperson	1) Interesse 2) Anteil 3) Anspruch 4) Anrecht	1) Integrationsquote steigern und damit finanzielle Zuschüsse, wie Eingliederungszuschuss der Arbeitsagentur und des Integrationsamtes erhalten. Schnelle Regelung von betrieblichen Abläufen 3) Autisten-Daten erhalten 4) Datenschutz	Problembereiche schneller erkennen		
Autisten-Verband	Organisation	1) Interesse	1) andere Autisten unterstützen	Adressen von interessierten Autisten an eine Arbeitsstelle weiterleiten vermitteln		mittel
Therapeut	Einzelperson	1) Interesse 3) Anspruch	1) Bessere Überlebensstrategien entwickeln und Probleme frühzeitig aufgreifen. 3) Zugang zu Daten	Probleme/Schwierigkeiten in Lebensbereichen ermitteln und Behandlungen darauf anpassen. Termine synchronisieren und Termine vereinbaren		niedrig
Beratungsstellen	Organisation/ Organisation von Einzelpersonen	1) Interesse	1) Erfahrungsbericht	über Probleme/Schwierigkeiten erfahren und die Beratung darauf anpassen und zu optimieren		niedrig
Selbsthilfegruppe	Organisation	1) Interesse	1) Erfahrungen austauschen um den eignen Wissenserwerb zu steigern	Akzeptanz fördern und Hilfestellung leisten		niedrig
Gruppenleiter der Selbsthilfegruppe	Einzelperson	1) Interesse	1) Einblick in bestehende Probleme verschaffen um diese in Gruppe zu analysieren	Einblick in die Auswertung der Problembereiche		niedrig
Betriebsrat	Organisation	1) Interesse	1) Interessen/Probleme des Autisten erkennen und vertreten	Nur bei kritischen Angelegenheiten Daten abrufen.		niedrig
Behindertenbeauftragter	Organisation/ Organisation von Einzelpersonen	1) Interesse 3) Anspruch	1) Bessere Überwachung, wenn gegen gesetzliche Verpflichtungen verstoßen wird . Besseren Überblick über den Betrieb um Entscheidungen schneller zu treffen 3) Zugang zu Daten	Probleme frühzeitig erkennen und benachrichtigt werden, um darauf zu Reagieren und Maßnahmen ergreifen. arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die Arbeitsleistung zu verbessern und die Beschäftigung zu sichern.		mittel
Behindertenvertretung (Vertrauensperson)	Einzelperson	1) Interesse 2) Anteil 3) Anrecht	1) Arbeitsplatz genau kennen und im Auge behalten, um so Probleme rechtzeitig zu erkennen und Maßnahmen ergreifen. 2) Handlungsvorschläge 3) Funktionen nutzen	Gute Kommunikation zu den Autisten, frühzeitig über Probleme benachrichtigt werden		mittel
Betriebsarzt	Einzelperson	1) Interesse	1) Erfassen von menschengerechter Arbeitsgestaltung	Zugang zu Daten und ansehen		mittel
Krankenkasse	Organisation	1) Interesse	1) Auf Probleme im Alltag eingehen und individuelle Therapieangebote gewährleisten um somit Krankheitsausfälle vermeiden. Krankengeldauszahlungen minimieren.	Offenheit gegenüber der Krankheit, Zugang zu Daten. Daten abrufen und ansehen für den jeweiligen Krankenversicherten.	Konflikt mit Betriebsarzt	niedrig
Rehabilitationsträger	Organisation	1) Interesse 3) Anspruch	1) Individuelle Therapien anbieten. 3) Zugang zu Krankengeschichte	Zugang zu Daten		niedrig
Job Coach	Einzelperson	1) Interesse 2) Anteil 3) Anspruch	1) Situation erfassen, Probleme erkennen und an weitere Ansprechpartner, Betreuer, Ärzte und Behörden senden und mit diesen kommunizieren 2) Hilfestellung und organisatorische Unterstützung/ Bewerten	stabile Kommunikation zum Autisten, Konflikte zwischen Mitarbeiter und dem Autisten erkennen und schlichten. Problembereiche anzeigen Bedürfnisse des Mitarbeiters und des Betriebes ermitteln und abstimmen. Problemsituationen in Echtzeit erhalten und darauf Handlungsvorschläge zu verfassen, in abgesicherten Handlungen zu suchen und zu		sehr hoch

Tabelle 3:Stakeholderanalyse

3.2 User Profiles

Auf der Grundlage der Stakeholderanalyse und der Informationserhebung, siehe Anhang, S.26, werden im nächsten Kapitel die user profiles erstellt und ausgewertet. Der Fokus wird auf drei wesentliche Benutzer gelegt, zu einem auf die Autisten und zum anderen auf den Job Coach sowie Mitarbeiter. Vor allem von Bedeutung sind die user profiles von Autisten, die die Primären Stakeholder bilden, die hier vorzugweise sich auf zwei user profiles beziehen. Diese sollen auf die unterschiedliche Ausprägung der Entwicklungsstörung hinweisen, jedoch sollen die profiles die Gemeinsamkeiten diese Gruppe zusammenfassen, um ein möglichst breites Spektrum von Autisten zu umfassen. Andere Stakeholder die identifiziert wurden könnten in der Erweiterung des System mit integriert werden, wie zum Beispiel der Arbeitgeber. Vorerst werden die obengenannten Benutzer für die user profiles verwendet, siehe Anhang, Nr.1 – 5, S.34-37.

3.2.1 Auswertung user profiles: Autist

Das Einbeziehen des Merkmals Alter hängt mit dem Merkmal Erfahrung ab, dass dafür spricht, wie weit seine Erfahrungen im sozialen Umgang sind, genaugenommen umso älter, desto besser sind die sozialen Verhaltensregeln einstudiert und die Akzeptanz der eigenen Diagnose. Die Vorlieben der Autisten sollen Erkenntnisse darüber liefern, was später in dem Designprozess beachten werden soll, wie die Gestaltung von Buttons. Des Weiteren sind Fertigkeiten in Zusammenhang mit Einschränkungen in der Gestaltungslösung zu berücksichtigen. Gewisse Vorlieben und sensorische Wahrnehmungen fließen ebenfalls in die Gestaltung und Anforderungen mit ein. Die Merkmale zum Beruf sollen Ausschluss darüber geben, in welchen Nutzungskontext das zu entwickelte Produkt sein könnte. Die Berufszugehörigkeit ist ein Hinweis darauf, dass die Eingliederung in ein Betrieb erfolgreich war und ein Netzwerk zu Unterstützung verfügbar ist. Die user profiles zu den Autisten, den Job Coach und den Mitarbeiter, siehe Anhang.

3.2.2 Auswertung der User Profile: Job Coach

Die Sprachfertigkeiten im Zusammenhang mit der Berufserfahrungen lassen sich darauf schließen, dass die Kommunikation zu den Autisten sich durch eine direkte und klare Kommunikation bewerkstelligen lässt, ansonsten müsste es in dem Gestaltungsprozess mit berücksichtigt werden, dass sprachliche Füllwörter oder ähnliches herausgefiltert werden oder Hilfestellung zu Verfügung gestellt werden können. Das user profile zum Job Coach, siehe Anhang, S.36.

3.2.3 Auswertung user profile: Mitarbeiter

Der Mitarbeiter besitzt nur wenige Merkmale, weil er nur einen geringen Anteil an dem System haben soll. Er hat die Funktionen dem Job Coach zu unterstützen, indem er auf die Probleme in sozialen Situationen hinweist. Aus diesem Grund ist die Motivation als wesentlich zu betrachten, die unter dem sozialen Aspekt steht und des Weiteren sollten Technologien zu Verfügung stehen um das System zu nutzen um den Job Coach zu unterstützen. Das user profile zum Mitarbeiter, siehe Anhang, S.36.

3.3 Personae

Anhand der Erhebung von Information und der Stakeholderanalyse werden Personen gestaltet und zum anderem fließen Erkenntnisse ein, die auch während der Konzeptzonierung erarbeitet wurden, wie die user needs und Erwartungen sowie die Merkmale der user profiles mit in die Beschreibung ein, siehe Anhang, S. 34-37.

4. Benutzungsmodelle

Als Ausgangspunkt für die Erstellung der Szenarien sind die user profiles, siehe Anhang. In diesem Abschnitt werden vorerst deskriptiven Szenarien beschrieben um im nachfolgend anhand einer claim analysis die positiven und die negative Aspekte aus den deskriptiven Szenarien zu entnehmen, um die wichtigsten Schlüsselaussagen für die präskriptiven Szenarien zu verwenden. Dabei sollen die negativen Aspekte verringert und die positiven Aspekte erhöht werden.

Deskriptives Szenario mit Persona Daniel Miller

Pünktlich auf die Minute ist Daniel auf seiner Arbeit, er will der erste sein, dass ist für ihn wichtig, weil es zu diesen Zeitpunkt im Büro ruhig ist und er sich ganz auf seine Arbeit konzentrieren kann. Sobald alle Kollegen auch eingetroffen sind, wird es für Daniel schwierig alle Geräusche zu filtern und das Lichtverhältnis ist ebenfalls nicht gerade Barrierefrei für Autisten. Auch nach einem Jahr in dem Unternehmen braucht Daniel die tägliche Unterstützung seines Job Coachs. Dieser hilft ihm bei der Integration. Dadurch dass ständig Konflikte mit Kollegen entstehen, auf Grund der Arbeitsplatzgestaltung und ständigen Diskussionen, ist Daniel auf den ob Coach angewiesen. Deswegen gehen die Arbeitskollegen

vorsichtig miteinander um, vor allem mit den Daniel. Er ist den Kollegen sympathisch, aber gegen eine Freundschaft abgeneigt. Die Organisationsstruktur des Unternehmens hat festgelegte Regelungen, die eine optimale Erfüllung der Unternehmensziele gewährleisten soll, wie die Einhaltung von Fristen und Terminen. Deshalb müssen Termine und Fristen mit dem Job Coach abgesprochen werden und in sein Tagesplan eingeplant werden. Vor Ort hilft ihm der Job Coach, das Verhalten von seinen Mitarbeiter nachvollziehen und mit einigen und individuellen Maßnahmen zu interagieren. Zuhause guckt sich Daniel zusätzlich Serien oder Filme um das Verhalten der Mitmenschen zu studieren und seine Erkenntnisse zu ziehen. Jedoch wendet er das einstudierte Wissen nicht ein, da er Angst vor Rückschlägen hat. Freunde hat er kaum, da soziale Interaktion fallen ihm auch in seiner Freizeit schwer, deshalb ist er die meiste Zeit vor seinem Rechner und chatten in einem Forum, dort muss er keine analytische Fähigkeiten besitzen um den gegenüber zu Verstehen. Gefühle können in textueller Form leichter formuliert werden, findet Daniel. Aus diesem Grund sind die meisten Freund von Daniel eher virtuell als real. Daniel unterscheidet schon von privaten und beruflichen Problemen, dennoch gelingt es ihm nicht immer die privaten Probleme bei der Arbeit auszublenden, deshalb beeinflusst es oft seine Arbeit. Genau in diesen Momenten ist er auf den Job Coach angewiesen.

Claim-Analysis:

Daniel befindet sich auf der Arbeit und sein Job Coach ist täglich vor Ort sowie jeder Zeit an seiner Seite

Pros	Contras
++Job Coach vor Ort	---tägliche Unterstützung durch den Job Coach
+++ Job Coach kann Konflikte direkt lösen	--Arbeitsprozess wird Unterbrochen
+++fester Tagesplan durch den Job Coach	---Ausgrenzen der Gemeinschaft
+++Termine einhalten	--Barrierefreiheit am Arbeitsplatz
++Emotionen teilen	---Unwissenheit über Verhaltensregel
+++Pünktlichkeit	---wenig realen Freunde
++ Respektvoller Umgang zwischen den Kollegen	--wenig sozial Interaktionen
+außerhalb der Arbeit werden Information zum Verhalten studiert und beobachtet	--- Barrierefreiheit
	--- Hilfestellung bei der Integration in den Betrieb
	--- theoretisches Wissen, wird nicht in die Praxis umgesetzt
	--- private Probleme stören seine Konzentration bei der Arbeit

Tabelle 4:Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Daniel Miller

Präskriptives Szenario mit Persona Daniel Miller

Wie immer ist Daniel pünktlich auf die Minute auf der Arbeit bis alle seine Kollegen auf dem Arbeitsplatz erscheinen, nutzt er noch die Zeit um nochmal die ABC App aufzurufen um Handlungsvorschläge anzuschauen, die er gestern von seinem Job Coach erhalten hat, zwar dauerte es bis es diese verstanden hat und es über den Chat gelöst hat und damit als eine hilfreiche Handlung abspeichern konnte. Der Job Coach Zwar immer nur noch jeden zweiten Tag vor Ort, doch um Daniels Selbständigkeit zu fördern ist der Job Coach nicht direkt an seiner Seite, aber im Unternehmen um eine Sicherheit zu gewährleisten, bei ganz schwierigen Situationen persönlich einzugreifen zum Beispiel bei Konflikten mit Kollegen oder Missverständnissen. Zwar hat ihm die Handlung zu dem Bereich Arbeit geholfen, doch heute kann er sich nicht richtig auf die Arbeit konzentrieren, weil ein privates Problem ihn belasten, er ruft die App auf und hinterfragt wie er damit umgehen soll. Der Job Coach gibt ihm den Rat, den Gedanken nicht zu folgen, sondern sich auf die Arbeit zu konzentrieren, wenn es ihm gelingt, dann könnte das Problem in eine persönlichen Gespräche nochmal konkretisiert werden. Der Job Coach schaut in das Profil von Daniel rein und kann daraus erkennen, dass er Probleme in der sozialen Interaktion mit Kollegen am meisten hat, auf Grund dessen verschickt er einen Termin an Daniel um mit ihm die Probleme genauer zu erfassen und daraufhin Maßnahmen zu ergreifen. Mittlerweile ist das Handlungsprofil so erweitert, dass Daniel einige Situationen allein meistern kann, die er vorher nur mit seinem Job Coach machen konnte. Daniels Kollegen helfen seinen Job Coach die internen Probleme die den Arbeitsbereich betreffen zu analysieren und dementsprechend zu bewerten ohne dabei subjektiv zu werden. Das Konstruktive Feedback hilft dem Job Coach die Problembereiche zu identifizieren. Einige der Handlungsvorschläge kann Daniel auch auf sein Privatleben übertragen, so dass er sich in Interaktion und Kommunikation mit Menschen immer mehr zu traut.

Deskriptives Szenario mit Persona Anna Berger

Vor dem Gebäude der Wohngruppe wartet Anna auf dem Bus, der sie zum Praktikum bringt. Zurzeit absolviert sie ein vierwöchiges Praktikum in einem Hotel im Bereich House Keeping. Die Berufliche Unterstützung, auch Job Coach genannt, hat den Arbeitgeber aufgeklärt, was sie bei Anna beachten müssen. Der Bus ist um sieben Uhr da und fahren Richtung Praktikum los, auf Grund eines Autounfalls geraten sie in einen Stau, das kann Anna nicht leiden, denn das bringt ihren Zeitplan völlig durcheinander und dann das Warten ohne zu wissen was los ist. Da erinnert sie sich das in ihrer Bauchtasche ein Zettel ist, der diese Situationen begründet. Die Bauchtasche ist ein wichtiges Utensil, was Überlebenswichtig ist für sie. Diese beinhaltet die wichtigsten Sachen die ihr Helfen den Alltag zu überstehen. Sie

holt den Zettel raus und liest sich diesen durch, warum ein Stau entsteht, dass beruhigt sie. Früher, ohne den Zettel hat sie den Fahrer gefragt und ihn vom Fahren abgelenkt. Auf dem Zettel steht unter anderem was sie während dem Stau tun kann um die Zeit zu überbrücken. Auf dem Zettel steht du kannst Musik hören. Sie holt ihren MP3 Player raus und hört Musik. Angekommen an den Praktikumsplatz zieht sie sich um und meldet sich bei der Teamleiterin, die sie Arbeitsanweisung für den heutigen Tag vorgibt. Zwar ist Anna nicht mehr so stark angewiesen auf ihren Job Coach, aber heute ist diese Ausnahmsweise auch vor Ort um zwischen Anna und den Mitarbeiter zu vermitteln, jedoch bleibt der Job Coach vorerst im Hintergrund um zu gucken wie weit Anna mit Situationen und der Arbeit zurechtkommt. Anna macht sich auf den Weg in den obersten Stock. Sie steigt in den Fahrstuhl und macht sich auf den Weg zu der Zimmernummer 500. Ohne anklopfen geht sie ins Zimmer rein. Plötzlich kommt ein Gast aus dem Badezimmer und sagt, dass es eigentlich üblich ist vorher anzuklopfen. Die Teamleiterin hatte vergessen dies mitzuteilen, worauf sie achten sollte. Völlig überfordert flüchtet sie wieder in den untersten Stock, wo der Job Coach aufhielt. Sie besprachen die Situation, in dem sie die Handlungsschritte durchgingen. Da kam auch schon die Teamleiterin und fragte warum die einfach weglaufen ist, sie hätte ja einfach sagen können, dass sie neu ist. In diesem Moment war Anna überfordert damit, erklärter der Job Coach. Der Job Coach fragt nach einer Erlaubnis ob nicht Anna ihre Kopfhörer anziehen darf, um sich ein wenig zu beruhigen. Mit der Erlaubnis der Teamleiterin hat Anna die Kopfhörer angezogen und drückt play. Diesmal begleitete die Teamleiterin sie mit nach oben, da der Gast immer noch in dem Zimmer war, haben sie sich das andere vorgenommen. Nach vier Stunden war der Arbeitstag vorerst beendet. Der Bus fuhr Anna wieder in ihre Wohngruppe, auf dem Weg versuchte sich Anna positive Gedanken zu machen, was auf an hieb nicht sonderlich gelang. Sie machte ihre Bauchtasche auf und holte ihre Zettel heraus, auf dem steht, alles ist gut. Abends ging sie nochmal die Handlungsschritte im Kopf durch um morgen nicht nochmal denselben Fehler zu machen.

Claim-Analysis:

Anna befindet sich in einen Praktikum und der Job Coach ist teilweise vor Ort sowie jeder Zeit persönlich Verfügbar, wenn Probleme auftreten

Pros	Contras
+++ direkte Hilfestellung durch Job Coach	---klare und detaillierte Anweisungen des Vorgesetzten
++papierbasierte Handlungsanweisung	-Arbeitsprozess wird Unterbrochen
++ Strategien für schwierige Situationen	--teilweise Abhängig von Job Coach
+Job Coach ist innerhalb der Domäne	---Barrierefreiheit am Arbeitsplatz
+++ Über Gefahren informiert, wie das ablenken des Fahrers	-Unwissenheit über Verhaltensregel innerhalb neuer Gegebenheiten

+++ Freiraum für eigenständiges Handeln	- an Tagen an denen der Job Coach nicht anwesend ist, ist Anna auf sich selbst verlassen
++ Detaillierte Handlungsschritte	--- Handlungsschritte aus dem Gedächtnis durchgehen
+ positive Gedanken und sich selbst motivieren	
++ Fehlervermeiden durch das abspeichern im Gedächtnis von Handlungsschritten	

Tabelle 5: Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Anna Berger

Präskriptives Szenario mit Persona Anna Berger

Heute absolviert Anna ein anderes Praktikum in einem anderen Hotel. Sie warten wie immer auf dem Bus, der sie dorthin bringt. Auf dem zum Praktikum schaut sich Anna die Handlungen in den Bereich House Keeping, die sie noch vom letzten Mal abgespeichert hat, um diesmal Fehler zu vermeiden. Vor allem sind die Handlungsschritte interessant die sie versucht zu verinnerlichen. Denn diesmal ist der Job Coach nicht vor Ort um eine verbale Hilfestellung zu leisten und Anna wäre in einer schwierigen Situation auf sich alleine angewiesen. Dennoch fühlt sich Anna sicher, denn sie weiß, dass wenn sie in einer schwierige Situation ergeben sollte, dass sie ihren Job Coach kontaktieren könnte. Angekommen auf dem Praktikumsplatz wird Anna in die Tätigkeit eingewiesen, im Grunde genommen ist nichts Neues dazugekommen, aber die Umstände, wie neues Umfeld und neue Leute, sowie der Lärmpegel machen Anna zu schaffen, jedoch oben im Zimmer angekommen ist die Atmosphäre entspannter als die zuvor. Anna macht sich an die Arbeit. In der Mittagspause macht eine Kollegin eine Bemerkung über Annas Körpergeruch. Anna fühlt sich ein wenig provoziert und weiß nicht wie sie mit der neuen Kollegen umgehen soll. Deshalb schildert sie die Situation ihren Job Coach um einen Ratschlag daraufhin zu erhalten. Der Job Coach schickt ihr einen Handlungsvorschlag, indem er ihr empfiehlt die Bemerkung zu ignorieren, wenn die Provokation weiterhin besteht, dann sollte sie es an den Arbeitgeber melden. Anna befolgt den Rat und arbeitet noch eine Stunde im dem Hotel. Nachdem der erste Tag überstanden war, holt sie der Fahrservice ab und bringt sie zu ihrer Wohngruppe. Auf dem Weg macht sie sich noch ein paar Gedanken wegen den Vorfall vor hin, was auf ihre Stimmung ausschlägt, deshalb macht sie die App auf und sucht was sie dagegen machen könnte. Das Ergebnis lieferte ihr den Handlungsvorschlag entweder ihre Kopfhörer anzuziehen, wenn es gerade Möglich ist oder sich auf andere Gedanken zu bringen durch positives Denken. Anna entscheiden sich für die Kopfhörer, weil es auch gerade keinen stören würde, wenn sie ein wenig Musik hört.

Deskriptives Szenario mit Persona Manuel Strack

Um kurz vor neun trifft Manuel in dem IT-Unternehmen für Softwareentwicklung ein. Er guckt nochmal auf die Uhr und denkt sich er habe noch Zeit in die Akte von dem Autisten den er betreut reinzuschauen um nochmal auf die Probleme von letzten mal kurz zurück zu kommen und ob diese noch bestehen, den seit einigen Tagen hat er nichts mehr von seinem Klienten so nennt er den Autisten, gehört. Es war auch schwierig einen passenden Termin zu finden, der für alle Teilnehmer in Ordnung war, denn Manuel Strack versucht mindestens, wenn er es zeitlich schafft, zweimal in den Betrieb zu kommen, manchmal sind es auch dreimal bei ganz schwierigen Fällen oder gravierenden Problemen. Er betreut mehre Autisten und einer von ihnen braucht gerade ständige Betreuung, auf Grund seiner neuen Arbeit, deswegen muss zeitlich Koordiniert werden. Nun wartet er vor dem Meetingraum auf Andreas und den Mitarbeiter mit dem es ein Konflikt gab. Sie setzen sich hin und Andreas sollte seine Sicht schildern, jedoch schweifte er von Thema so ab, dass er daran erinnert werden musste welches Thema geradezu behandelt war. Dazu holte Manuel sein Reflexionsbogen und notiert die Daten dafür, dabei unterbricht Andreas ihn wiederum, weil er gerade zum Thema Beleidung was hinterfragen möchte. Manuel stellt fest dass bereits einige andere Probleme hinzugekommen sind und er jetzt nicht weiß, welche Probleme Priorität haben. Für Andreas ist das aktuelle Thema auf der obersten Priorität, dass sich aber eher auf sein privates Leben bezieht, weil er sich mit einen Passanten angelegt hat und ihn beleidigt hat. Dies wird kurz diskutiert, damit das Problem die wesentlich Probleme die auf dem Arbeitsplatz vorhanden sind nicht überwiegt. Mit einer Verspätung kommt der Kollege und der Projektleiter hinzu, diese sollen nochmal die momentane Situation schildern, damit Manuel mit Andreas daran arbeiten können, diese zu verbessern. Vorerst wird der Konflikt mit dem Kollegen geklärt, indem dieser schildert, was vor gefallen ist. Dabei fehlt Andreas dem Kollegen ständig ins Wort. Auf die Ermahnung von Manuel, dass wenn einer im Gespräch ist, diesem nicht ins Wort fallen sollte, den das gilt als unhöflich. Andreas akzeptiert diese Regel und hält sich zurück bis der Kollege ausgesprochen hat. Danach darf Andreas aus seiner Sicht den Konflikt schildern. Nun muss Manuel vermitteln, so dass beide Parteien zufrieden aus dem Gespräch herausgehen. Manuel macht sich Notizen zu diesem Vorfall. Der Projektleiter ist noch ein Vorfall eingefallen, dass er gerne Ansprechen würde. Dadurch, dass Andreas an einen Projekt mitarbeitet und das Projekt mir viel Abspreche der Kunden zu tun hat, wollten sie Andreas mit ins Meeting einbeziehen. Was zu nächste ganz gut klappt, doch wegen Unstimmigkeiten zwischen den Entwicklern und dem Kunden hat sich das Meeting verzögert und ging länger als geplant. Daraufhin steht Andreas punkt 13 Uhr auf und geht aus dem Meetingraum. Der Projektleiter bittet Herrn Strack Andreas Hilfestellung zu dieser Situationen zu leisten. Manuel notiert sich diesen Punkt um später eine Maßnahme zu überlegen. Einblick auf die Uhr sagt, dass das Gespräch vorbei ist. Manuel verabschiedet sich und sagt Andreas, dass er ihm eine Handlungsanweisung vorbereitet, wie

er sich in Meetings verhalten soll und was er machen soll. Jetzt macht er sich schnell auf dem Weg zu dem nächsten Klienten für den er mehr Zeit eingeplant hat.

Claim-Analysis:

Manuel befindet sich in dem Unternehmen mit einem Autisten, betreut aber auch andere parallel

Pros	Contras
+++ vor Ort können Probleme/ Konflikte direkt geklärt werden	-- verbal angesprochene Probleme können nur behandelt werden
++ Situation von neurotypischen Personen wird geschildert	-- unterschiedliche Verfügbarkeit für die Autisten
+++ Autist respektiert den Job Coach	--verschiedene Probleme von Autisten benötigen verschiedene Maßnahmen
++Probleme werden festgehalten um Maßnahmen zu ergreifen	-Termine koordinieren
+ Betreuung mehrerer Autisten	---Problembereiche identifizieren und erkennen
	--- zeitlich begrenzte Gespräche, so dass nicht auf alle Probleme eingegangen werden kann.

Tabelle 6:Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Manuel Strack

Präskriptives Szenario mit Persona Manuel Strack

Heute kann Manuel in Büro bleiben und Maßnahmen dokumentieren. Er hat nur später einen Termin mit einem Autisten und seinen Arbeitgeber vor Ort. Da vibriert sein Handy, ein Autist der gerade ein Praktikum absolviert möchte ein Handlungsvorschlag zum Thema Kollegen haben. Manuel lässt sie die Nachricht anzeigen und antwortet darauf. Dieser hat die angenommen, so dass keine weiteren Anfragen kamen. Wo er schon dabei ist, dachte sich Manuel schauen ich mir mal seine Statistik an, anhand dieser sieht er, dass er sich in einigen Bereichen verbessert hat, jedoch in der Interaktion mit Kollegen sind immer noch die meisten Probleme vor zu finden, deshalb verschickt er einen Termin an den Autisten mit einer kleinen Bemerkung, dass er bitte pünktlich ist und wenn er sich doch verspäten sollte, dann ihn bitte anrufen sollen. Er versendet den Termin. Kurz darauf erhält er eine Benachrichtigung, dass der Termin akzeptiert ist. Da vibriert wieder sein Handy und es ist ein anderer Autist, der ebenfalls eine Handlung zum Thema Kollegen haben möchte nur in einem anderen Kontext. Doch diesmal muss er den Handlungsvorschlag auf später verlegen, weil er erst mal die Dokumentation zu Ende schreiben möchte. Auf der Menüfläche sieht er, dass eine Anfrage offen ist und macht die App auf um sich die Situation anzeigen zu lassen. Im Prinzip ist es fast derselbe Handlungsvorschlag wie vorhin ist jedoch

weiß Manuel, dass dieser Autist eine genaue Beschreibung braucht und deswegen überarbeitet er nochmal den Handlungsvorschlag und versendet diesen dann anschließend. Keine Rückfragen, fragte sich Manuel, also musste ihm geholfen haben. Nun musste, aber Manuel los zu dem Termin. Auf dem Weg dorthin findet er kurz Zeit nochmal in das Profil reinzuschauen um sich nochmal die Problembereichen anzeigen zu lassen, um auf diese persönlich nochmal eingehen zu können.

Deskriptives Szenario mit Persona Tim Sawonski

Um neun Uhr kommt Tim auf die Arbeit und holt sich als erstes einen Kaffee, diesen braucht er morgens um wach zu werden. Auf dem Gang trifft einen Kollegen und grüßt ihn. Er guckte in nicht in die Augen und ist wieder weiter gegangen. Tim wundert sich über das Verhalten des Kollegen die ganze Zeit, die er in dem Unternehmen ist. Er findet ihn komisch. Da vibriert sein Handy. Er holt sein Smartphone raus und sieht, dass er eine Nachricht von einem Freund erhalten hat. Er antwortet darauf und geht an seine Arbeit zurück. Der komische Kollege hat er nochmal mittags getroffen, aber so wirklich gesprochen haben sie nie miteinander. Es gab nur hin und wieder ein paar Missverständnisse, wo er einfach aufgestanden ist und sich aus dem Meeting rausgegangen ist, weil es die Kunden überzogen hatte. Tim hat ihm nach hin angesprochen auf sein Verhalten und meinte dass man so was einfach nicht macht. Der Kollege fragte warum nicht. Tim versucht ihm zu erklären warum man es nicht macht. Nachdem Feierabend macht sich Tim auf dem nachhause weg und träumt von seinem Haus mit eigener Garage zum Auto reparieren.

Claim-Analysis:

Tim befindet sich im gleichen Unternehmen wie der Autisten und versucht ihm auf sein Fehlverhalten hinzuweisen

Pros	Contras
+++ vor Ort	--- Nicht Kenntnis darüber, dass der Kollege ein Autist ist
++ Begründung für das Fehlverhalten	-Kein Verständnis für das Fehlverhalten
+ Hilfestellung	-- Keine Kommunikation

Tabelle 7: Tabelle 7: Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Tim Sawonski

Präskriptives Szenario mit Persona Tim Sawonski

Tim und der Kollege (Autist) sitzen zusammen im gleichen Meeting. Sie haben beide den gleichen Termin. Plötzlich steht der Autist auf und geht aus dem Meetingraum raus. Daraufhin erhält Tim eine Nachricht auf sein smartphone, in dem er das Verhalten bewerten kann sowie eine Begründung verfassen kann. Er hat die Möglichkeit sofort zu machen oder auch zu einen späteren Zeitpunkt.

5. Use-Case

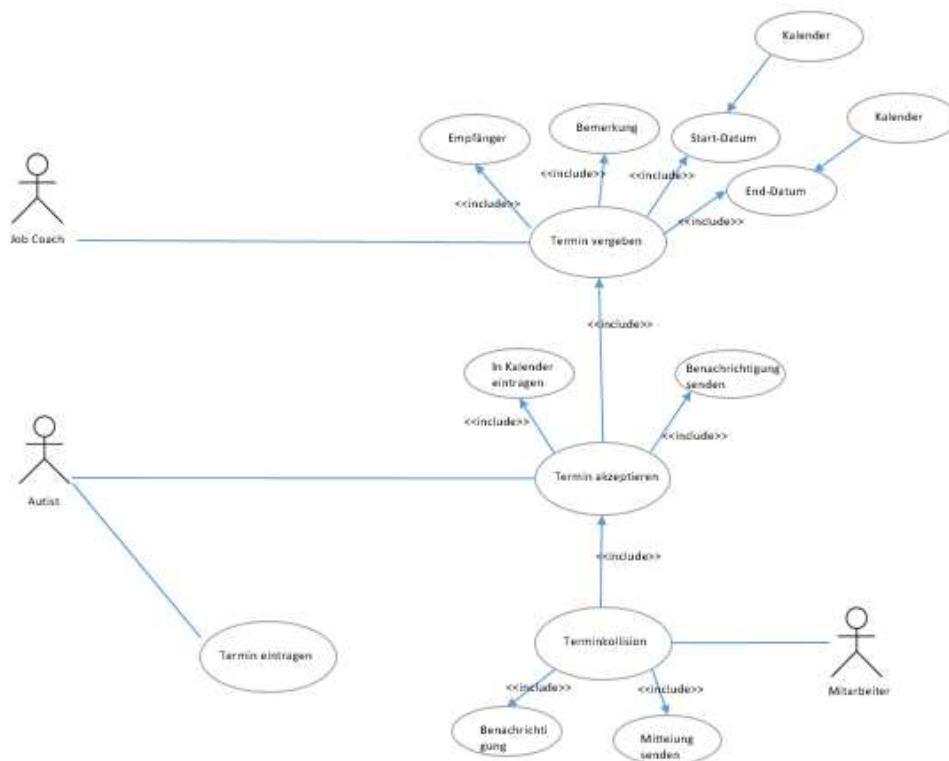


Abbildung 4: Use-case 1

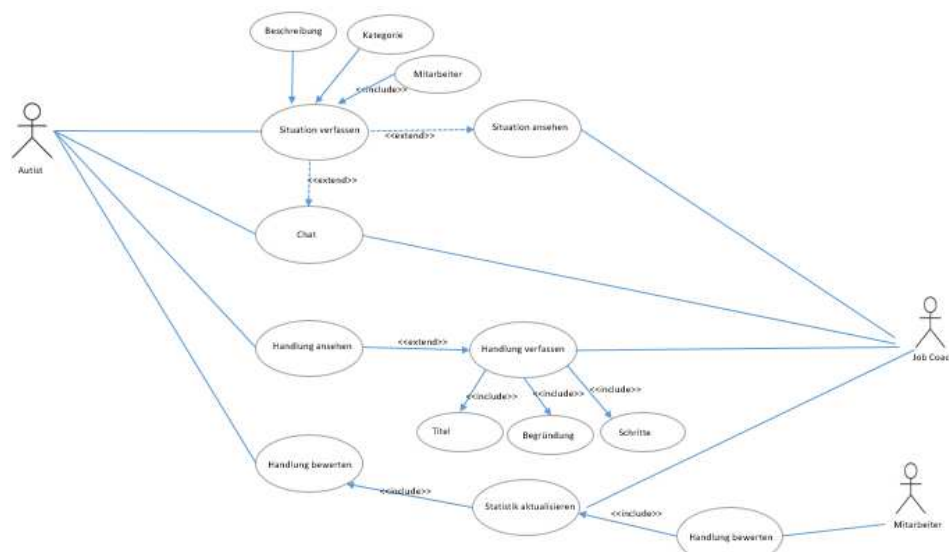


Abbildung 5: user-case 2

6. Anforderungen

Die abgeleiteten Anforderungen aus den Erfordernissen und des Nutzungskontexts werden in diesem Kapitel spezifiziert und festgelegt, die in der Tabelle 8 aufgeführt sind und mit einer Identifikationsnummer der jeweiligen Anforderung sowie deren Priorität für die Entwicklung festgesetzt wurden. Die Schlüsselwörter muss, kann und soll legen die Prioritäten der Anforderungen fest. Die Tabelle wird nach der Schablone von Rupp erstellt (Rupp 2009).

Nr.	Anforderung	Priorität
F01	Das ABC-System muss fähig sein, interne arithmetische Operationen korrekt zu berechnen.	1
F02	Das ABC-System muss fähig sein, die Kommunikation zwischen den Diensten konstant zu halten.	1
F03	Das ABC-System muss dem Benutzer, die Möglichkeit bieten, ein Profil zu erfassen.	1
F04	Das ABC-System muss dem Autisten die Möglichkeit bieten Handlungen zu suchen.	1
F05	Das ABC-System muss dem Autisten die Möglichkeit bieten Handlungen zu bewerten.	1
F06	Das ABC-System kann Emails mit Betreff in den Kalender des Autisten eintragen.	1
F07	Das ABC-System muss Terminüberschneidungen erkennen.	1
F08	Nachdem das ABC-System das Firmennetz erkannt hat, muss das ABC-System eine aktuelle Liste der beschäftigten Autisten im Unternehmen automatisch abrufen.	1
F09	Das ABC-System muss dem Autist die Möglichkeit bieten Handlungen zu speichern.	1
F10	Das ABC-System muss dem Mitarbeiter die Möglichkeit bieten, eine Bewertung zu dem sozialen Kontext abzugeben.	1
F11	Das ABC-System muss dem Job Coach, die Bewertungsdaten anzeigen.	1
F12	Das ABC-System muss dem Job Coach, die Möglichkeit bieten Termine zu verschicken.	1
F13	Das ABC-System muss eingehende Emails auf den Betreff Meeting prüfen.	1
F14	Das ABC-System muss dem Job Coach, die Möglichkeit bieten einen Empfänger zu wählen.	1
F15	Das ABC-System muss dem Autisten Handlungsoptionen anzeigen.	1
F16	Das ABC-System muss dem Job Coach, die Möglichkeit bieten, Autisten zu erfassen.	1
F17	Das ABC-System sollte dem Job Coach, die Möglichkeit bieten, in der Betreuungsliste nach Autisten zu suchen.	2
F18	Das ABC-System muss dem Job Coach, die Möglichkeit bieten Handlungen zu speichern.	1
F19	Falls eine Terminkollision eintritt, muss das ABC-System dem Autisten, die Möglichkeit bieten anderen Mitarbeiter benachrichtigen.	1
F20	Das ABC-System kann dem Job Coach, die Möglichkeit bieten, Kategorien zu erfassen.	3

Q21	Das ABC-System muss fähig sein, dem Autisten seine Aufgabe angemessen zu erledigen.	1
Q22	Das ABC-System muss Wort oder Wortgruppen, die mit der Benutzungsschnittstelle verbunden sind, kontextfrei und eindeutig sein.	1
Q23	Das ABC-System sollte dem Autisten die Möglichkeit bieten Farbschemata einzustellen.	2
Q24	Falls der Autist/Job Coach eine Fehleingabe tätigt, muss das ABC-System fähig sein Korrekturen anzubieten.	1
Q25	Falls der Autist eine Handlung erhält, muss das ABC-System fähig sein diese visuell darzustellen.	1
Q26	Falls der Autist einen Termin erhält, muss das ABC-System fähig sein diese visuell darzustellen.	1
Q27	Das ABC-System sollte angemessene Überschriften und Beschriftungen beinhalten.	1
Q28	Falls der Autist einen Termin akzeptiert hat, muss das ABC-System dem Job Coach die Bestätigung anzeigen.	1
Q29	Das ABC-System sollte dem Job Coach eine Information anzeigen, dass seine Nachricht/Termin verschickt wurde.	2
Q30	Das ABC-System sollte eine Anleitung bereitstellen.	2
Q31	Das ABC-System muss dem Autisten über eine Terminkollision informieren.	1

Tabelle 8: Anforderungsspezifikation

7. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soll-Plan	5
Tabelle 2: Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Andreas Köster.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Tabelle 3: Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Daniel Miller	11
Tabelle 4: Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Anna Berger	14
Tabelle 5: Claim-Analysis zu dem Szenario mit Persona Manuel Strack.....	16
Tabelle 6: Anforderungsspezifikation.....	20

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Code-Abschnitt zu Publizieren einer Nachricht	3
Abbildung 2: Code-Abschnitt zu Konsumieren einer Nachricht	4
Abbildung 3: Code-Abschnitt zu Netzwerkerkennung	4
Abbildung 4: Use-case 1	18
Abbildung 5: user-case 2	18

8. Literaturverzeichnis

Bild. Online verfügbar unter http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fwww.cs.yale.edu%2Fhomes%2Fhoffmann%2Fimages%2Fjan2.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fwww.cs.yale.edu%2F~hoffmann&h=1280&w=960&tbnid=69xmT9nimo3P_M%3A&zoom=1&docid=31LeORR-mQf9V8M&ei=cmyKVfrkEsrOUNmTo2g&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=931&page=1&start=0&ndsp=18&ved=0CDwQrQMwAg.

Feuilleton. Online verfügbar unter http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fmedia0.faz.net%2Fppmedia%2Faktuell%2Ffeuilleton%2F3546590260%2F1.3113050%2Farticle_multi-media_overview%2Fdenise-linke.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fwww.faz.net%2Faktuell%2Ffeuilleton%2Fdebatten%2Ffine-asperger-autistin-berichtet-13113454.html&h=344&w=610&tbnid=XIo-DZPn5S03sWM%3A&zoom=1&docid=xvP6SpYyk7k4MM&ei=04x0VeC7IYGcsAHq2oCgBA&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=1462&page=1&start=0&ndsp=13&ved=0CC8QrQMwAg, zuletzt geprüft am 07.06.2015.

RabbitMQ-Android-Chat. Online verfügbar unter <https://github.com/intrepidkarthi/RabbitMQ-Android-Chat>, zuletzt geprüft am 27.09.2015.

Xing. Online verfügbar unter http://www.google.de/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fx1.xingassets.com%2Fimage%2F1_4_4_55ea9112c_386820_3%2Fulrich-bohling-foto.256x256.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Fwww.xing.com%2Fprofile%2Fulrich_bohling&h=256&w=256&tbnid=7-4r4dzBDryXeM%3A&zoom=1&docid=sG-P85IbHdexUM&ei=Box0VaWZGMiTs-gHwglGwDw&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=397&page=12&start=211&ndsp=16&ved=0CFMQrQMwGjIAQ.

Pivotal: RabbitMQ. Online verfügbar unter <https://www.rabbitmq.com/getstarted.html>, zuletzt geprüft am 27.09.2015.

Prix courage: Prix Courage. Online verfügbar unter http://www.google.de/imgres?img-url=http%3A%2F%2Fwww.beobachter.ch%2Ffileadmin%2Fdateien%2FPrixCourage%2F2010%2FMarc_Hofmann.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fwww.beobachter.ch%2Fdosiers%2Fprix-courage%2Fartikel%2Fprix-courage-2010_mutiger-autist-und-whistleblowerinnen-ausgezeichnet%2F&h=335&w=558&tbnid=7F3xruobxFEyuM%3A&zoom=1&docid=B9Gc-5q1D9oPRM&ei=zop0Vbn9NsKfsgGdrLWoCA&tbn=isch&iact=rc&uact=3&dur=592&page=7&start=107&ndsp=17&ved=0CEEQrQMwFDhk, zuletzt geprüft am 07.06.2015.

Rupp, Chris (2009): Requirements-Engineering und -Management. Professionelle, iterative Anforderungsanalyse für die Praxis. 5., aktualisierte und erw. Aufl. München, Wien: Hanser.

Anhang

Dokumentation der Informationserhebung

Beschreibung und Durchführung in der Werkstatt

Vorabklärung und Kurzinformation: klären, was man von wem wissen will

Zunächst einmal sollte darüber klarwerden, was man genau wissen will und von wem man es erfahren will. Der erste Schritt bestand deshalb darin, unserer Anliegen, die Vorgehensweise und Daten zu unserer Person, in möglichst kurzer und prägnanter Form zu Papier zu bringen, die auch als Kurzinformation für potentielle Interviewpartner genutzt wurden, da das Projekt in den Tagesablauf der Autisten eingebettet werden musste. Außerdem konnten sich die Interviewpartner die in Kenntnisse gesetzt werden, sich darauf vorbereiten. Die Kurzinformation wurde vor dem Interviewtermin per Email verschickt. Außerdem mussten rechtliche Bedingungen geklärt werden bezüglich der erhobenen Daten. Deshalb musste das Projektteam ein Hospitationsvertrag unterzeichnen, indem festgelegt wurde, dass es untersagt ist personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen.

Vorbereitung: welche Methoden sollen angewendet, welche Informationen werden erhoben? Zeitlichen Rahmen einhalten

Auf der Grundlage der Zusammenfassung wurden Fragen formuliert und ein Tagesplan erstellt. Die Arbeitsschritte wurden innerhalb des Projektteams vorgenommen, um gemeinsam über Themen und Fragestellungen, zu brainstormen. Als Basis für die Diskussion waren das Projektziel und die Al-leinstellungsmerkmale hilfreich. Die Fragen wurden nochmal reflektiert und strukturiert um eine nachvollziehbare Ordnung für den Interviewpartner zu ermöglichen. Genaugenommen sollten Themenblöcke aufeinander aufbauen. Die Fragen werden kurz und allgemeinverständlich formuliert. Außerdem enthalten die Fragen detaillierte Anweisungen, wie, wenn ja: Was sind die Gründe? Wenn nein: Warum nicht? Zwischen den Fragen wird Platz gelassen um Notizen zu notieren. Das Interview sollte nicht länger als 45 Minuten dauern.

Einstieg ins Gespräch

Bei den örtlichen Interviews wurde auf die Bitte des Job Coach eingegangen die Fragen möglichst in einer offenen Gesprächssituation herzustellen um Einzugreifen, falls die Fragen für den Autisten unverständlich waren und somit die Aufmerksamkeit aller Teilnehmer zu fördern. Außerdem sollte innerhalb der Gruppe, die Bezeichnung Berufliche Unterstützung anstatt Job Coach verwendet werden.

Vorerst spielte der Leitfaden eine Rolle, aber in den weit überwiegenden Fällen gelang es, eine offene Gesprächssituation herbeizuführen, so dass

Themen den groben Leitfaden mit verschiedenen Gewichtungen abgearbeitet werden konnten. In manchen Fällen, in denen es in der Gesprächssituation nicht gelang, einen Gesprächsfluss aufrecht zu erhalten, wurden weitere Fragen die das aktuelle Thema betreffen gestellt, um den Fluss des Gespräches nicht zu unterbrechen. Im nach hinein wurde der Leiter bzw. der Job Coach interviewt um Unklarheiten zu klären und um Vorannahmen einer ersten Überprüfung zu unterziehen. Die Interviewpartner wurden darüber informiert über das weitere Vorgehen.

*Ansprech- und
Interviewpartner
in Werkstatt*

- * Julia Konstanz (Autist)
- * Jens Sauter (Autist)
- * Michael Schmitt (Job Coach)

* alle Namen wurden geändert, aus rechtlichen Gründen

Datenerfassung und Auswertung für die Werkstatt

Alle Interviews wurden schriftlich protokolliert, zufolge, dass eine Bandaufzeichnung aus rechtlichen Gründen nicht erlaubt war. Die Interviews sind im Anschluss des Dokumentes aufgeführt und durch Gedächtnisprotokoll ergänzt. Außerdem fließt ein Gedächtnisprotokoll mit ein, das unter anderem Begebenheiten, Eindrücke, am Rande der Interviews beobachtete und als bedeutsam erachtete Interaktionen in der Werkstatt protokolliert.

Es werden 25 Autisten betreut. Es wird zu jedem Autisten ein Dokument angelegt, in welchen dokumentiert wird, welche Maßnahmen eingeleitet wurden und welche Ziele erreicht wurden. Das Projektteam hat festgestellt das die Autisten die Berufliche Unterstützung respektieren und auf deren Anweisungen reagieren. Außerdem ist aufgefallen, dass einige gerne diskutieren und alles hinterfragen, wenn ihnen Anweisungen gestellt werden. Viele waren sehr offen gegenüber dem Projektteam und waren sehr neugierig gegenüber unserer Person. In einer Unterhaltung mit einem Autisten, der ebenfalls an dem Interview teilgenommen hat, jedoch später sich aus der Gruppe ausschließt, hat ein unglaubliches Talent fürs zeichnen, jedoch wird es als Maler beschäftigt. Ein anderer ist hat ein Talent für Klavier spielen, was die Betreuer als Belohnung oder zu Beruhigung für ihn verwenden. Dieser Autist brauchte autoritäre Personen bzw. den Leiter um Anweisung zu vollziehen, da er der Meinung war, nur der Chef hat was zu sagen. Die Autisten werden an verschiedenen Arbeitgeber vermittelt um sich einen Orientierungshilfe zu gewährleisten. War die Zusammenarbeit positiv ausgefallen so werden weiter Autisten an diesen vermittelt.

Observation: Selbsthilfegruppe in Köln am 03.05.2015

Es ist zu beobachten, dass die Räumlichkeit in der das Treffen stattgefunden hat sehr reizarm gestaltet ist, diese ist an den weißen Wänden und an dem weichen Lichtverhältnis vor allem zu erkennen. Des Weiteren wird auf jegliche Illustration an Wänden verzichtet. Es ist lediglich ein Beamer und ein Flipchart zu observieren. Nach einer Vorstellung aller Teilnehmer, werden Themen gesammelt, die einen persönlich Betreffen um innerhalb der Gruppe zu diskutieren. Es sind insgesamt zwanzig Teilnehmer,

davon sind eine Betreuerin und ein Betreuer anzutreffen. Die Probleme werden nacheinander besprochen und Lösungsvorschläge werden von den Betreuern oder von anderen Betroffenen vorgeschlagen. Zu beobachten ist es, dass es Teilnehmer gibt, die sehr offen und sehr intellektuell sind und zu anderem gibt es diese, die eher introvertiert sind und sich nicht an den Diskussionen beteiligen. Außerdem können einige nicht lange ruhig sitzen und stehen immer wieder auf und bewegen sich durch den Raum. Dagegen saßen andere auf ihren Platz eine Stunde ohne ihre Positionen zu verändern. Einige haben Zwangsstörungen indem sich ihre Finger bewegen oder anfangen zu zählen. Ein Teilnehmer verpackte seinen Sachen in Plastiktüten. Ein anderer Teilnehmer gab bei jedem die Hand um sich zu verabschieden, ob wohl ist gerade in die Situation nicht passte. Schlussfolgernd kann gesagt werden, dass das Autismus-Spektrum viele Ausprägungen hat, jedoch sind diese keineswegs in ihrer kognitiven Leistung eingeschränkt.

Ein Teilnehmer erzählte, dass er früher schnell aggressiv wurde, wenn er durch eine Situation überfordert fühlte, dann schlug er andere Mitmenschen. Jetzt sei ihm bewusst, dass er es nicht mehr machen kann, weil er Erwachsener ist und nachdem die Betreuer ihn aufgeklärt haben, dass er für seine Handlung zu Rechenschaft gezogen werden kann. Deswegen versucht er jetzt die Situationen zu vermeiden und auf die Ratschläge der Betreuer zurück zu greifen um dem aus dem Weg zu gehen.

Interviews und Fragebogen

Kurzer Fragebogen über Email an * Daniel (Name geändert) am 22.05.2015

1. Wie alt sind sie?

23

2. Haben sie Berufserfahrung?

1 Jahr

3. In welchen Berufen hast du gearbeitet?

(Wirtschafts-)Geograph, Kartograph und Geomathematiker

4. Welche Problemsituationen sind innerhalb der Arbeit präsent?

Mitarbeiter erkennen meine Grenzen nicht und deuten das als Fehlverhalten oder Arbeitsverweigerung, in Gesprächen (z.B. in der Mittagspause) kann ich mich nicht so einbringen, wie es von mir erwartet wird ich brauche länger, um eine neue Aufgabe zu verstehen, als andere

5. Hast du Erfahrung mit einem Job Coach oder Integrationshelfer?

ja

Anmerkung: Dieser war in den weiteren Prozessverlauf nicht mehr verfügbar, da er sich auf weitere Fragen nicht mehr geäußert hat, wahrscheinlich auf Grund eines Overload.

Kurzer Fragebogen über Email an * Andreas (Name geändert) am 14.05.2015

1. Wie alt sind sie?

45

2. Wie sind ihre Computerkenntnisse?

Sehr gut

3. Haben sie Probleme das Verhalten von anderen zu deuten?

Nein, nur in Situationen die mir neu sind, ansonsten habe ich mir Verhaltensregeln an angeeignet mit Hilfe meines Therapeuten und meinen Job Coach und durch meine eigenen Beobachtungen.

4. Haben sie eine Diagnose? Wenn ja, welches Spektrum?

Asperger-Autist

5. Haben sie Berufserfahrung?

Ja, seit 5 Jahre

6. Welche Berufsbezeichnung?

Anwendungsentwickler

7. Sind sie Über- oder Unterempfindlich auf gewisse Reize? Wenn ja, auf was?

Eher Überempfindlich vor allem auf grelles Licht

8. Welche Einschränkungen haben sie?

Lesen von Mimik, Gestik, Köpersprache, fehlende Empathie, Kommunikationsprobleme, vor allem verbal. Mangelndes Erkennen von Ironie oder Sarkasmus, wenn nicht gerade überdeutlich ausgedrückt, aber selbst durchaus in der Lage, ironisch/sarkastisch zu sein.

9. Welche Geräte benutzen sie?

Smartphone, Rechner, Grafiktablett

10. Welche Motivation oder Motive haben sie hinsichtlich auf das Berufsleben?

Soziale Anerkennung

11. Wie ist ihre Denkweise?

Konstruktivismus, sachlich und ruhig und persönlich unbeteiligt, vor allem bei tiefgreifenden Themen.

12. Was ist wichtig zu wissen, wenn sie sich Fehlverhalten haben?

Aus Fehlverhalten zu lernen, um Wiederholungen zu vermeiden. Durch die sehr direkte Ausdruckweise, fühlen sich die Mitmenschen provoziert, dabei werden diese häufig Missverstanden.

Anmerkung: Außerdem es ist dem Team aufgefallen, dass Andreas eine sehr gute Ausdrucksweise hat und sehr konkret und eindeutig schreibt.

Gruppendiskussion: Werkstatt in Deutz am 06.05.2015

1. Wie sind ihre Computerkenntnisse?

Zwei von den Teilnehmern kennen sich sehr gut aus und nutzen es zum Verfassen von Texten oder Computerspiele. Ein Teilnehmer ist nicht so vertraut mit dem Computer, weil es sie nicht interessiert.

2. Welche Geräte besitzen sie?

Alle drei haben ein Smartphone. Ein Teilnehmer hat ein MP3 Player immer dabei.

3. Benutzen sie das Smartphone? Wenn nein, warum nicht?

Wurde in Frage zwei schon beantwortet.

4. Wofür benutzen sie das Smartphone?

Hauptsächlich zum Schreiben von SMS, Telefonieren und Kalender

5. Benutzen sie andere Hilfsmittel?

Kleine Zettel die foliert sind und ein Notizblock wird von einem Teilnehmer verwendet.

6. Haben sie Vorlieben für Farben, Muster oder Elemente?

Nicht direkt, so reizarm wie möglich gestalten. Rechteckige Elemente werden von den Teilnehmern bevorzugt.

7. Haben sie Berufserfahrung? Wenn ja, welche Berufsbezeichnung?

House Keeping

Praktikant

8. Welche Aufgaben haben sie dort?

Beim House keeping, Betten machen, saubere Handtücher bringen, bedienen

Beim Maler, Wände streichen

9. Welche Ziele haben sie?

Selbständig sein und benehmen wie ein Erwachsener

10. Wie würden sie ihr soziales Umfeld beschreiben?

Ein Teilnehmer findet bei den Eltern und innerhalb einer Wohngruppe viel Unterstützung und in der Beruflichen Hinsicht durch die Berufliche Unterstützung (Job Coach). Ein anderer am meisten durch die Berufliche Unterstützung (Job Coach). Der dritte Teilnehmer enthält sich.

11. Haben sie Schwierigkeiten Verhalten von Menschen nach zu vollziehen? Wenn ja, in welchen Bereichen?

Am meisten in der Kommunikation und Interaktion, weil es Wort wörtlich wahrgenommen wird, deshalb kommt es zu vielen Missverständnissen, deshalb brauchen wir Anweisung die uns helfen richtig zu verhalten bis wir es eingeprägt haben.

12. Was tun sie, wenn sie in einer Situation überfordert sind?

Kopfhörer anziehen oder Kärtchen anschauen zum Beispiel, wodurch entsteht ein Stau und warum muss ich deswegen warten

13. An wen wenden sie sich in schwierigen Situationen?

An meine Freunde, an die Berufliche Unterstützung (Job Coach). Private Probleme werden mit der Beruflichen Unterstützungen besprochen, wenn diese die Arbeit beeinflussen, ansonsten steht im Fokus das Verhalten auf der Arbeit, rechtliche Grundlagen

14. Wie werden Probleme besprochen?

Wenn außerhalb, dann manchmal telefonisch oder Vorort mit der Beruflichen Unterstützung, dass hängt von dem Autisten ab in wie weit ihn man allein lassen kann.

15. Wie sieht eine Handlungsanweisung aus?

Diese sollte möglichst allgemein sein und Regel sollte ebenfalls allgemein verfasst werden und auf verschiedene Bereiche anwendbar sein, wenn möglich dann mit passenden Bildern zu der jeweiligen Handlung bereitstellen.

16. Wie sollte eine Situation aussehen oder formuliert werden?

Ebenfalls so allgemein wie möglich

17. Werden rechtliche Sachen auch geklärt werden?

Ja, sie müssen darüber unterrichtet werden, dass sie im erwachsenen Alter auch angezeigt werden können, wenn sie zum Beispiel eine Person angreifen

18. Welche Diagnose haben sie?

High-Function, die anderen zwei enthalten sich

Nr.1

Merkmal	Merkmalausprägung
Alter	23
Geschlecht	Männlich
Computerkenntnisse	Gut
Fertigkeit	Gute und detaillierte Ausdrucksweise
Vorlieben	Weiß Buchstaben auf blauem Hintergrund und dunklere Einstellungen am PC
Erfahrung	Wenig Erfahrung in sozialer Interaktion und meidet diese
sensorische Wahrnehmung	Hohe Sensibilität auf Geräusche und Licht
Besonderheiten	Diagnose: Asperger-Syndrom, keine plötzlichen Berührung, Schwierigkeiten mit Veränderungen und dem Abwägen von Alternativen
Berufserfahrung	1 Jahre
Berufsbezeichnung	Geomathematiker
Einschränkungen	Lesen von Mimik, Gestik, Körpersprache, fehlende Empathie, Kommunikationsprobleme, vor allem verbal. Feinmotorische Probleme, hohe Ablenkbarkeit
verfügbare Technologien	Smartphone, Rechner
Motivation/Motive	Selbstständig sein, eigenes Geld verdienen, in einer WG wohnen
Einstellungen/Werte	Ernsthaftigkeit ist besonders wichtig
Kognitive Stile	Reflexive Personen. Kann nur einem Gedanken folgen, braucht detaillierter Vorinformationen um eine

	Entscheidung zu treffen und braucht länger um eine neue Aufgabe zu verstehen
Auswirkung von Fehlern/ Versehen * potentielle Auswirkungen von menschlichen Fehlverhalten	Mitarbeiter erkennen Grenzen nicht und deuten das als Fehlverhalten oder Arbeitsverweigerung, Ausgrenzung

Nr.2

Merkmal	Merkmalausprägung
Alter	22
Geschlecht	Weiblich
Computerkenntnisse	Sind vorhanden, aber nur einfache Sachen
Materialien	Folierte Karten mit Handlungsanweisungen, Blätter für schöne Gedanken
Vorlieben	Musik hören, eckige Elemente bevorzugt
Erfahrung	Die soziale Interaktion mit Menschen ist angemessen
sensorische Wahrnehmung	Hohe Sensibilität auf Geräusche und Lärm
Besonderheiten	Diagnose: High-Function Eigene Gemütszustände zu erkennen, zu benennen, zu verstehen und zu bewerten Ein Handlungsplanung erschwert, orientiert sich noch an Handlungskarte
Berufserfahrung	Keine, nur Praktika
Praktikum	Im Hotel im House keeping
Einschränkungen	
verfügbare Technologien	Smartphone, MP 3 Player
Motivation/Motive	Selbstständig sein
Einstellungen/Werte	
Kognitive Stile	Reflexive Personen, hängt aber von der Situation ab. Kann
Auswirkung von Fehlern/ Versehen * potentielle Auswirkungen von menschlichen Fehlverhalten	Zu Rechenschaft gezogen

Nr.3

Merkmal	Merkmalausprägung
Computerkenntnisse	Gut
Sprachfertigkeit	Einfache, direkte und klare kommunizierten Aussagen
Erfahrung	Betreut bereits einige Autisten. Erfahrung in verschiedenen psychosozialen Berufsfeldern und mit unterschiedlichen Zielgruppen an Erfahrung gesammelt.
Berufserfahrung	Vorhanden
Berufsbezeichnung	Job Coach, Berufliche Unterstützung
verfügbare Technologien	Smartphone, Rechner, Tablet, Notizblock
Motivation/Motive	Menschen mit Handicaps eine individuelle berufliche Integration zu bieten.
Aufgaben	<p>Koordination und Durchführung von Integration</p> <p>Vermittler zwischen Autist und Kollegen/Vorgesetzte</p> <p>Vermittlung von Besonderheiten, wie Arbeitsumfeld, Anpassung am Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestaltung der Arbeitsumgebung, räumlichen Rahmenbedingungen - Einsatz und Entwicklung einfacher Arbeitshilfen <p>Hilfestellung bei Anträgen</p> <p>Kommunikation mit Betreuern, Ärzten und Behörden</p> <p>Klare und eindeutige Sprache</p> <p>Konflikte/Probleme erkennen</p> <p>Beratung des Arbeitgebers</p> <p>Beratung des Autisten und der Angehörigen</p>

Nr.4

Merkmal	Merkmalausprägung
Computerkenntnisse	Gut
verfügbare Technologien	Smartphone, Rechner
Motivation/Motive	Arbeitsklima verbessern
Aufgabe	Autisten und seinen Job Coach unterstützen



Name: Daniel Miller

Alter: 23

Job: Geomathematiker

Technologie: Smartphone, PC

Hobbies: Klavier spielen

Ziele: in einer WG wohnen, soziale Anerkennung

(Prix courage)

Bereits in der Schule ist Daniel durch sein eigenartiges Verhalten aufgefallen, er störte den Unterricht und verbale Arbeitsanweisungen folgte er mit einer Ablehnung dieser zu verrichten. Auch in der Pause zog er sich lieber zurück und blieb lieber in den Klassenraum, da er die Spiele auf dem Pausenhof nicht verstanden hat. Die waren für ihn einfach logisch nicht erklärbar. Die Eltern wurden gebeten einen Psychologen aufzusuchen, der eine Diagnose feststellen sollte. Es begann ein Routenlauf von Arzt zu Arzt bis einer auf das Autisten Zentrum verwies, die einen Spezialisten empfohlen haben, der auch endlich eine Diagnose feststellen konnte. Und zwar ist Daniel ein Asperger Autist. Trotz der Diagnose ist es in der Schule nicht besser geworden. Er musste lernen, dass neurotypische Personen oft Dinge sagen, die sie eigentlich anderes meinen, wie zum Beispiel Redewendungen, wie eine Schwalbe bringt noch keinen Sommer. Daraufhin fragte er: „Bringen denn viele Schwalben einen Sommer? Der Sommer kommt doch sowieso.“ Oft wird er dafür ausgelacht, dass er die Dinge anderes deutet und hinterfragt, dabei ist es für ihn sehr wichtig, dass ernstgenommen wird, denn wenn er merkt, dass das Interesse am Gespräch in einen anderen Verlauf einnimmt und der gegenüber ins lächerliche zieht, dann wird Daniel aggressiv. Die Sprache ist für ihn rein funktional, deshalb ist Small Talk nichts für Daniel, in dem es über Filmstar oder die Einrichtung eines Restaurants geredet wird. Nach einem erfolgreichen Abschluss in der Schule machte Daniel eine Ausbildung als Geomathematiker, die er nur mit ganz viel Überwindung absolviert. Denn die Arbeitsumgebung war alles andere als Autisten entsprechend, dass grelle Licht und die ständigen Geräusche, laufende Menschen, dass Klappern der Tastatur und das ständige Klingeln des Telefons, verursachte für Daniel Stresssituationen, die er durch einen Besuch auf die Toilette zu überbrücken versuchte. Auch Schwierigkeiten bereiteten ihm, die verbalen Anweisungen, die er entweder falsch interpretierte oder so viele Vorinformationen brauchte, dass er von seinen Kollegen nicht mehr beachtet wurde und deuteten es als Fehlverhalten oder gar Arbeitsverweigerung, wenn er die Anweisung nicht verstanden hat. In den Mittagspausen konnte er sich den anderen Kollegen nicht anschließen, weil die Gespräche ihn nicht interessiert haben und damit von seinen Kollegen ausgegrenzt wurde. Nach der Ausbildung wurde Daniel übernommen, auch wenn er mit seinen Kollegen nicht immer ganz gut zurecht kommt, seine Arbeit ist jedoch in hoher Qualität, wenn er dann mal verstanden hat, was er zu tun hat. Sein Hobby ist die Musik, dann weiß Daniel genau wann welcher Song gespielt wurde und vor allem die Melodie kann es sich sehr gut einprägen ohne vorher die Noten zu sehen. In seinem Zimmer bei der Wohngruppe hat er ein Klavier stehen, das er meistens nach der Arbeit spielt. Viel lieber würde Daniel aber alleine wohnen, es kann auch eine WG sein, das wäre ein weiterer Schritt zu Selbstständigkeit.



Name: Anna Berger

Alter: 22

Technologie: Smartphone, MP 3 Player

Hobbies: Musik hören

(Feuilleton)

Anna ist inzwischen 22 Jahre alt und ist High Function Autistin. Sie lebt in einer betreuten Wohngruppe, wo sie auch einen Freund hat. Im Zimmer steht ein Computer, dass für Email schreiben nutzt, damit ihre Eltern auf dem laufen sind, außerdem hat sie einen kleinen Bruder, der drei jünger ist, schreibt sie ebenfalls regelmäßig Emails. Ansonsten interessiert sie sich nicht für Computer, sie sieht es ein Kommunikationsmittel. Viel lieber hört sie Musik auf ihren MP 3 Player, am liebsten Bravo Charts, aber auch andere Musikrichtungen, dass beruhigt sie in schwierigen Situationen. Dafür kauft sie sich regelmäßig CDs, diese findet sie praktischer als irgendetwas runterzuladen, das findet sie viel zu kompliziert. Eine Auswahl ihrer Lieblings CD hat sie immer in ihrer Bauchtasche, dass sie immer mit dabei hat. Diese enthält unter anderen auch Notizen und Smartphone. Auch Blätter beinhaltet die Buchtasche um sich Gedanken auf zu schreiben. Jeden Morgen wird sie von ein Bus abgeholt und zu der Lernwerkstatt in Deutz gebracht, es sei denn sie absolviert ein Praktikum, dann wird sie zum Praktikum gefahren. Ist sie in der Lernwerkstatt, dann bereiten die Betreuer einen Wochenplan für sie vor. Auf dem Praktikumsplatz wird sie die Berufliche Unterstützung oder auch Job Coach genannt unterstützt. Da Anna, aber sich einige Sachen bereits angeeignet, wie sie sich verhalten soll in schwierigen Situation ist sie deshalb nicht darauf angewiesen, dass der Job Coach mit vor Ort ist. Dennoch bleibt ihr die Möglichkeit jederzeit ihren Job Coach anzurufen und das Problem zu schildern um einen Lösung zu finden. Nicht immer können die einstudierten Verhaltensregeln auf alles übertragen werden. Vor allem bereiten Probleme für Anna, die hohe Sensibilität auf Geräusche und Lärm. Zum Beispiel beim Einkaufen prallen so viele Eindrücke und Geräusche auf sie ein, wie das schreiende Kind, die Einkaufsmusik, der Einkaufswagen oder das Gespräch von Menschen vor ihr ein, dass sie als einzige Möglichkeit sieht dieser Situationen zu entfliehen, indem sie den Supermarkt verlässt. Als sie jünger war, da konnte es auch passieren, dass sie die Ware aus den Regalen warf. Derweil weiß sie von den Betreuern aus der Wohngruppe, dass sie auch angezeigt werden kann, weil sie volljährig ist. Heute orientiert sich manchmal auch an Handlungskarten, die ihr helfen in der Situationen eine Lösung zu finden. Wenn sie außerhalb der Wohngruppe ist, spürt sie kein Hungergefühl oder Durst, so dass sie im nach hin ihr befinden nicht einschätzen kann und denkt sie sei krank, dann müssen die Betreuer eingreifen und unter anderem sagen, dass alles in Ordnung ist. Das letzte Mal absolviere sie ein Praktikum in einem Hotel im Bereich house keeping, was im Grunde genommen gefallen hat, da sie keiner störte, trotzdem will sie noch weitere Praktikas absolvieren bis sie das richtige für sich gefunden hat.



(Xing)

Name: Manuel Strack

Alter: 48

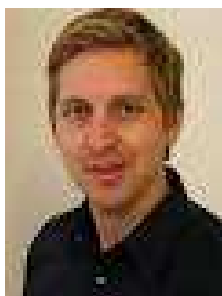
Job: Job Coach

Technologie: Smartphone, PC

Hobbies: Architektur

Ziele: einen Marathon laufen

In Süddeutschland arbeitete Manuel als Tischler mehrere Jahre und entschied sich danach an der TU-Berlin Architektur zu studieren. Nach einem erfolgreichen Abschluss, arbeite er einige Jahre als Architekt bis einer seiner Kollege bei einem Mittagessen erzählte, dass sein Sohn Autist ist. Dieser ist volljährig und sucht eine passende Berufliche Perspektive für sich. Dabei erzählt der Kollege auf welche Schwierigkeiten sie als Eltern und ihr Sohn treffen. Viele Unternehmen sind mit der Integrationen von Eingeschränkten Menschen überfordert oder meinen, dass auf sie mehr Aufwand und Kosten zukommen, dabei gibt es Instanzen die diese Menschen unterstützen, auch hinsichtlich auf die finanzielle Unterstützung. Des Weiteren sind die Arbeitgeber der Meinung, dass wenn ich einen Eingeschränkten Mitarbeiter beschäftige und dieser nicht den Anforderungen des Unternehmensziels genügen, dann sind diese nicht einfach zu kündigen. Manuel versuchte seinen Kollegen zu helfen und recherchierte über die Entwicklungsstörung. Das Interesse an mehr sozialen Inhalten im Berufsalltag und das Engagement für das Thema war so groß, dass er sich entschlossen hat eine ergotherapeutische Ausbildung zu absolvieren. Nach der Ausbildung war Manuel in mehreren psychosozialen Berufsfeldern tätig und sammelte Erfahrungen anhand von verschiedenen Zielgruppen bis er sich auf die Betreuung von Autisten spezialisierte. Nun ist er für ein IT-Unternehmen tätig, in dem er einen Autisten betreut.



(Bild)

Name: Tim Sawonski

Alter: 30

Technologien: Smartphone, Rechner

Hobbies: Autos reparieren

Ziele: eignes Haus

Seit einigen Jahren ist Tim in dem Unternehmen beschäftigt. Es ist ein zielstrebig und sozial engagierter Angestellter, der für jeden Kollegen ein offenes Ohr hat. Sein Arbeitsbereich teilt er mit einem autistischen Kollegen. Zusammen entwickeln sie Programme und mit kommen einige Missverständnisse zu Stande. Tim versucht zwischen anderen Kollegen zu schlichten, wenn es doch mal zu Unstimmigkeiten kommt, um das Arbeitsklima zu erhalten. In seiner Freizeit repariert Tim leidenschaftlich gern Autos, jedoch ist sein Ziel irgendwann ein kleines eigenes

Häuschen zu bauen außerhalb der Stadt. Um zu erfahren wie man Autos repariert sucht sich Tim Informationen dazu über sein Smartphone.