



# AD(H)S und Autismus im Pfadfinder\*innenalltag – neurodivers unterwegs Inklusions ZEM 2025



## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	1
Einleitung .....	3
Warum das Thema Neurodiversität? .....	3
Ziele der Inhalte und Methoden des ZEMs .....	4
Allgemeine Hinweise zur diskriminierungskritischen Bildung.....	5
Einstieg und Kennenlernen .....	6
Portraits ohne Hinschauen und Steckbriefe .....	6
Kommunikationsabsprachen .....	7
Abfrage von Vorwissen und Erwartungen.....	8
Unsere Haltung .....	9
Zitate-Methode: Inklusion als Teil der pfadfinderischen Haltung .....	9
Die Haltung des Facharbeitskreis Inklusion.....	11
Wissen zu ADH(S), Autismus und Neurodiversität .....	12
Begriffe .....	12
Grundwissen zu AD(H)S.....	13
Symptome .....	13
Häufigkeit .....	14
Komorbiditäten .....	14
Grundwissen Autismus .....	15
Diagnostik .....	15
Symptome .....	16
Komorbiditäten .....	18
Herausforderungen im Pfadfinder*innenkontext .....	19
Neurodiverses Pfadfinden in der Praxis: Mini-Workshops.....	20
Workshop 1 Barrierearme Sprache & Kommunikation.....	20
Inklusivere Kommunikation .....	20
Positivbeispiel: Abmachungen des AK Inklusion zur Kommunikation .....	21
Aufgabe: Fallbeispiele .....	22
Workshop 2: Self-Management Strategien und Unterstützung bei der Regulation	25
Stressige Situationen und Krisen .....	25
Unterstützung bei der (Selbst-)Regulation.....	26
Stress- und Krisenpläne .....	26
Workshop 3: Abläufe und Strukturierung, Veränderungen begleiten .....	28
Strukturierung der Aufgabe.....	28
Strukturierung des Raumes.....	29
Strukturierung der Zeit.....	29
Strukturierung von Material .....	30



Aufbau von Routinen .....	30
<b>Workshop 4: Sensibilisierung für Sinneswahrnehmung.....</b>	<b>31</b>
Hilfsmittel im Umgang Reizen .....	31
<b>Workshop 5: Erfolgserlebnisse und motivierende Aktivitäten.....</b>	<b>32</b>
Was Motivation stärkt und Erfolgserlebnisse bewirkt .....	32
Pädagogischer Umgang.....	32
Stärken und ihre Einbindung .....	33
<b>Workshop 6: Rituale und Traditionen.....</b>	<b>34</b>
<b>Workshop 7: Bedürfnisse und Bedarfe erfahren &amp; umsetzen.....</b>	<b>36</b>
Bedarfe kommunizieren und erfragen .....	36
Der Umgang mit Widersprüchen .....	37
<b>Workshop 8: Entspannung und Regeneration .....</b>	<b>41</b>
Rückzugsmöglichkeiten anbieten .....	41
Entspannungsangebote .....	42
Flexibel sein .....	42
Sensibel sein und unterstützen .....	43
<b>Ableismus und Selbstreflexion .....</b>	<b>44</b>
Was ist Ableismus?.....	44
Methode: Soziale Lose .....	44
<b>Was, wenn es zu viel wird?.....</b>	<b>50</b>
Grenzen .....	50
Unterstützungsmöglichkeiten .....	51
<b>Abschluss.....</b>	<b>52</b>
Ziele und Vorhaben finden.....	52
Reflexion der Veranstaltung .....	52
<b>Zum Weiterlesen .....</b>	<b>53</b>
Quellen.....	53
<b>Anhang.....</b>	<b>54</b>



## Einleitung

In diesem Handout findet ihr die Inhalte, Methoden und Ergebnisse des Inklusions-ZEM 2025 zum Thema „AD(H)S und Autismus im Pfadfinder\*innenalltag – neurodivers unterwegs“. Dieses Handout kann sowohl zum sich informieren genutzt werden als auch um einzelne Methoden z.B. im eigenen Stamm oder Bezirk durchzuführen. Die Inhalte und Methoden sind zur Fortbildung von Leitenden geeignet aber nicht für die Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen aufgearbeitet. Falls mal Ehrenamtliche aus anderen Jugendverbänden, Angehörige, Pädagog\*innen, etc. dieses Handout runterladen sollten: herzlich willkommen! Unsere Beispiele sind alle aus dem Pfadfinden, aber der Inhalt ist 100% übertragbar auf andere Lebensbereiche.

„Was ist eigentlich ein ZEM?“ könnten sich jetzt Leser\*innen dieses Handouts Fragen, die den Veranstaltungskalender des DV Köln nicht kennen. ZEM steht für Zentrale Erholungsmaßnahme. Ein Fortbildungswochenende wie die ZEMs ist aber keine solche Maßnahme, sondern Sommerlager sind das zum Beispiel! Erholungsmaßnahmen wie Sommerlager werden im DV Köln vom Kinder- und Jugendplan des Landes NRW bezuschusst (kurz: KJP-Mittel). Diese werden über den rdp NRW an die Diözesanverbände und von diesen an die Stämme verteilt. Bei der Verteilung ist die Qualitätssicherung ein Element – dafür gibt es die ZEM-Wochenenden. Die sind eine Reihe von Fortbildungsangeboten für Leitende im DV Köln, die von den Diözesanarbeitskreisen angeboten werden. Die Teilnahme einer Person eines Stammes an einem ZEM ist die Bedingung dafür, beim DV Zuschüsse für das Sommerlager zu bekommen – so stellen sie die Qualität der Jugendarbeit sicher.

## Warum das Thema Neurodiversität?

In den Fortbildungsangeboten für Leitende der DPSG Köln sind immer wieder herausfordernde Situationen im pädagogischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und ihrem Verhalten und ihren Bedürfnissen Thema. In der Vergangenheit hat die Auseinandersetzung damit häufig unter dem Titel der „schwierigen Kinder“ stattgefunden und ohne näher zu definieren, was die Kinder und Jugendlichen, um die es geht, eigentlich ausmacht.

Die Statistiken zu AD(H)S und Autismus sind sehr eindeutig: in jedem Stamm und jeder größeren Gruppe sind neurodivergente Kinder, Jugendliche und Erwachsene dabei. Und es ist davon auszugehen, dass sie einen größeren Anteil in der Gruppe, die als herausfordernd wahrgenommen wird, ausmachen. Das alleine schon macht die Wichtigkeit und Aktualität des ZEM Themas deutlich. Das spiegelte sich auch in den Themenwünschen wieder – denn nicht nur wir, der Facharbeitskreis Inklusion des DV Köln, hatten überlegt, das Thema mal aus einer anderen Perspektive anzugehen, sondern auch die Teilnehmenden unseres ZEMs 2024 haben sich das Thema gewünscht.



## Ziele der Inhalte und Methoden des ZEMs

Daher sind die Ziele der Inhalte und Methoden des ZEMs und damit dieses Handouts:

- Die Verbesserung der Teilhabebedingungen für ALLE DPSGler\*innen und jene, die es noch nicht sind aber werden könnten.
- Das Gewinnen eines Einblicks in Betroffenenperspektiven und -Erfahrungen, der in der pädagogischen Bildung leider häufig fehlt.
- Unterstützen von Leitenden, damit sie sich weniger herausgefordert oder sogar überfordert fühlen. Dazu gehören:
  - Die Erweiterung der individuellen Handlungskompetenzen und des Wissens
  - Veränderung von defizitorientierten und subtil ableistischen Einstellungen
  - Die Verbesserung des Kontaktes von Stämmen und Leitenden mit dem Facharbeitskreis und anderen Unterstützungsmöglichkeiten
- Die Teilnehmenden erlangen Bewusstsein bzw. Klarheit für sich selbst zu folgenden Fragen:
  - Wie können Teilhabebedingungen konkret verbessert werden?
  - Was fordert mich heraus und wieso? Was kann ich dagegen tun?
  - Wie kann ich einen positiven Beitrag leisten?

Der Ablauf ist in diesem Handout leicht verändert gegenüber dem Ablauf des ZEM Wochenendes. Dadurch ist das Handout übersichtlicher und hier sind eher Inhalte, die zusammengehören, auch zusammen aufgeführt – während in der Durchführung die Reihenfolge auch beeinflusst war von einer guten Abwechslung der Methoden und Arbeitsformen.

Fragen und Rückmeldungen könnt ihr uns an [dak-inklusion@dpsg-koeln.de](mailto:dak-inklusion@dpsg-koeln.de) schicken.



## Allgemeine Hinweise zur diskriminierungskritischen Bildung

Bildungsmethoden zum Thema Diskriminierung kann man meistens nicht auf einer halben Seite fix erklären – und das ist gut so. Denn es ist ein sensibles Thema, das nicht “neutral” angegangen werden kann – persönliche Betroffenheit oder Privilegierung spielen dabei immer eine Rolle. Daher setzen die Methoden nicht nur auf die Wissensvermittlung, sondern immer auch auf die Reflexion – der eigenen Erfahrungen und des eigenen Wissens aber auch z.B. der Gruppenkultur.

Falls ihr dieses Handout bzw. die enthaltenen Methoden nutzen wollt für die Fortbildung im Stamm, Bezirk, etc. sind hier die wichtigsten Punkte, die beachtet werden sollen bei der Durchführung diskriminierungskritischer Bildung:

1. Durchführende Leitenden haben ihre eigenen Erfahrungen reflektiert und sind sich dessen bewusst, wo ihre Privilegien liegen und wo sie ggf. selbst Diskriminierungserfahrungen machen. So können sie bewusst wahrnehmen und kommunizieren aus welcher Perspektive sie anleiten, moderieren, etc.
2. Es wird auf eine respektvolle und konstruktive Kommunikation geachtet. Diese sollte wohlwollend mit Nicht-Wissen oder Fehlern umgehen und zugleich alle Anwesenden vor der Wiederholung von gewaltvollen, diskriminierenden Aussagen, Bildern, etc. Schützen.
3. Nicht alle Personen, die von Diskriminierungsformen wie Klassismus, Rassismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit, etc. betroffen sind gehen damit offen um. Viele Menschen verheimlichen Gruppenzugehörigkeiten, um sich selbst zu schützen. Daher sollte der Raum und die Sprache immer so gestaltet werden, als wären Betroffene anwesend – auch wenn diese ggf. unsichtbar sind.
4. Die Bildungsarbeit gegen Diskriminierung ist persönlich und emotional – deswegen sollte Raum für den Ausdruck und die Verarbeitung von Emotionen gegeben werden, z.B. indem in Reflexionsrunden über diese gesprochen werden kann. Dazu gehört dann auch eine gewisse Vertraulichkeit. Gleichzeitig muss die Auseinandersetzung freiwillig stattfinden – gerade für Betroffene kann es schmerzhaft sein, daher sollte immer klar sein: wer eine Pause braucht, darf sich zurückziehen, oder nur zuschauen.
5. Es sollten grundsätzlich Haltungen und Aussagen der Allgemeingültigkeit vermieden werden. Zum einen sind Generalisierungen selten wahr und das Aushalten von Widersprüchlichkeiten notwendig in der Diskriminierungskritik. Zum anderen sind auch die Diskriminierungserfahrungen von verschiedenen Personen immer unterschiedlich. Denn Gruppenzugehörigkeiten beeinflussen sich gegenseitig und *weiße*, arme Menschen machen z.B. andere Erfahrungen als Schwarze, arme Menschen.

Mit diesen grundlegenden Informationen seid ihr gewappnet, selbst aktiv zu werden.



## Einstieg und Kennenlernen

Je nach Gruppengröße können verschiedene Kennenlernmethoden mal besser und mal schlechter funktionieren. Für das ZEM wurde eine Methode genutzt, die gerade bei größeren Gruppen ein möglichst barrierearmes Kennenlernen ermöglichen soll. Ein Ziel der Methode ist es, das strukturierte Knüpfen von Kontakten zu ermöglichen, was Smalltalk vermeidet mit dem u.a. neurodivergenten Personen Schwierigkeiten haben können.

## Portraits ohne Hinschauen und Steckbriefe

Dauer: ca. 20 Minuten

Material:

- Leere DIN-A4-Blätter
- Steckbriefvorlagen
- Stifte zum Malen (z.B. Filzstifte)
- Stifte zum Schreiben
- Klebeband zum Aufhängen

Durchführung:

### 1. Portraits zeichnen

Die DIN A4 Blätter und Filzstifte werden ausgeteilt und die Teilnehmenden finden sich in Zweiergruppen zusammen. Dann zeichnen alle ihr Gegenüber, ohne dabei auf das Blatt zu gucken. Alternative: ohne Hinschauen und ohne Absetzen des Stiftes.

### 2. Personen finden

Im Anschluss werden alle Portraits eingesammelt, gemischt und mit den Steckbriefvorlagen und Stiften neu ausgeteilt. Jede Person bekommt ein Portrait einer anderen Person und einen Steckbrief um diese Person zu interviewen. Jetzt sollen die Teilnehmenden die Personen finden, die auf den ausgeteilten Portraits zu sehen sind.

### 3. Interviews führen und Steckbriefe ausfüllen

Nun interviewen sich die TN mithilfe der Steckbriefvorlagen und füllen diese dabei aus. Durch das Austeilen entstehen keine Interviewpaare, sondern es kann etwas chaotischer werden und einzelne müssen kurz abwarten, bis ihre Person „frei wird“. Im Anschluss werden die Steckbriefe mit den zugehörigen Portraits zusammen aufgehängt, sodass sich alle Teilnehmenden die Steckbriefe der anderen durchlesen können.



### Einordnung:

Im Rahmen des ZEMs haben wir diese Methode gewählt, da sie die Visualisierung von Informationen, wie Namen oder Stammeszugehörigkeit, unterstützt. Das kann neurodivergenten Menschen helfen bei der Aufnahme der Infos und ist praktisch zum Nachlesen und daher vorteilhaft gegenüber dem klassischen rein mündlichen Kennenlernen. Des Weiteren helfen die im Steckbrief abgefragten Informationen wie z.B. die Lieblingsdinge oder Gesprächsinteressen dabei, Kontakte aufzubauen ohne auf Smalltalk zurückzugreifen. Das vermeidet Stress und verringert dadurch Barrieren, die bei sozialen Interaktionen entstehen. Je nach Setting kann sinnvoll sein diese Kennenlernmethode zu ergänzen mit einer anderen, die das Namen lernen in den Vordergrund stellt.

Diese Fragen/Felder haben wir für die Steckbriefe benutzt:

- Name und Pronomen
- Stamm, ggf. auch Bezirk oder Stufe
- Aufgabe(n)/Tätigkeit(en) im Stamm/Bezirk
- Lieblingstier
- Lieblingsessen
- Lieblingsgesprächsthemen
- Wunsch für das Wochenende/die Veranstaltung
- Motivation für die Teilnahme am Wochenende/der Aktion

## Kommunikationsabsprachen

Gerade in Gruppen, die nicht dauerhaft mit festen Regeln funktionieren, sondern wie eine ZEM-Gruppe für einen längeren Zeitraum neu zusammenkommen, macht es Sinn Absprachen zur Kommunikation zu treffen. Für das ZEM wurden folgende überlegt und den TN vorgeschlagen:

- **Gemeinsames Ziel:** konstruktives, gemeinsames Lernen in einem fehlerfreundlichen Lernraum
- Nur von den eigenen Erfahrungen sprechen
- Generalisierungen vermeiden (sie sind meistens unwahr)
- Respektvoll und höflich mit verschiedenen Perspektiven umgehen
- Achtet auf eure eigenen Grenzen, Rückzug und Pausen sind jederzeit möglich
- Rücksichtsvoller und vertraulicher Umgang mit persönlichen Erfahrungen
- Niemanden beschämen oder beschuldigen, sondern Fehler als Lernchance wahrnehmen
- **Inklusive Diskussionskultur:** Alle achten mit darauf, dass jede\*r gehört wird
- Respektvoll und höflich mit verschiedenen Perspektiven umgehen.
- Diskriminierende Aussagen/Zitate/etc. vermeiden und wenn nötig kennzeichnen



Diese Absprachen als Vorschlag vorstellen. Fragen, ob das für alle so passt und ob es noch Ergänzungen gibt. Ggf. Ergänzen, dann für alle sichtbar aufhängen.

## Abfrage von Vorwissen und Erwartungen

Je nach Gruppe macht es Sinn, zu Beginn eines Workshops zum Thema oder als Teil der Vorbereitung die Erwartungen und das Vorwissen etwas abzufragen. Ziel davon ist den Wissensstand der Gruppe einzuschätzen und die Erwartungen mit den geplanten Inhalten abzugleichen, um ggf. noch Anpassungen zu machen oder unrealistische Erwartungen anzusprechen.

Hier sind die Methoden, die wir dafür beim ZEM genutzt haben.

### Vorwissen: Aufstellungen im Raum

Das eine Ende des Raums ist "viel", die Mitte "etwas" und das andere Ende "gar nichts/gar keine". Die Teilnehmenden sollen sich als Antwort auf die Fragen aufstellen. Nach jeder Frage hat die Moderation die Möglichkeit, einzelne mündliche Beiträge zu den Positionierungen abzufragen und so einen tieferen Einblick zu bekommen.

Fragen für die Aufstellung:

- Wie viele persönlichen Erfahrungen hast du mit ADHS und/oder Autismus generell gemacht? (entweder durch neurodivergente Personen im Umfeld oder als selbst betroffene Person)
- Wie viele persönlichen Erfahrungen hast du mit ADHS und/oder Autismus in der DPSG gemacht?
- Wie schätzt du dein Wissen zum Thema ADHS/Autismus ein?
- Was denkst du, wie barrierearm deine Gruppen/Stammesarbeit aktuell für Menschen mit ADHS/Autismus ist?
- Hast du dich schon mal mit Vorurteilen über behinderte Menschen oder Diskriminierung von ihnen beschäftigt?

Dauer: 10-20min, abhängig von der Anzahl der mündlichen Beiträge je Frage.

Diese Methode gibt ein erstes Bild wie tief die Teilnehmenden bereits im Thema sind und wie groß das Vorwissen innerhalb der Gruppe ist. Auf dem ZEM wurde an dieser Stelle klargestellt, dass auf der Basis von Forschung und mit pädagogischem Fachwissen gearbeitet wird, die Inhalte aber für alle zugänglich sein sollen. Die Teilnehmenden sollen während des ZEMs ihre Bedarfe kommunizieren, wenn es zu viel/schnell oder zu wenig/langsam ist.

### Erwartungen: Sammeln mit der Gruppe

Zur Erwartungsabfrage wurden gemeinsam im Kreis mit der ganzen Gruppe die Erwartungen ans Wochenende gesammelt. Die Ergebnisse wurden auf



Moderationskarten festgehalten und aufgehängt. Dazu hat die Moderation informiert, inwiefern der Ablauf des Wochenendes die Erwartungen voraussichtlich erfüllen wird.

## Unsere Haltung

Das Streben nach Inklusion und Teilhabe ergibt sich ganz natürlich aus den pfadfinderischen Werten und der Haltung der DPSG. Da dies aber in der Praxis längst nicht immer Thema und allen klar ist haben wir als Teil des Starts in das Wochenende uns in einer Einheit mit unserer Haltung und ihren Ursprüngen beschäftigt.

## Zitate-Methode: Inklusion als Teil der pfadfinderischen Haltung

Dauer: ca. 20 Minuten

Material: Ausdrucke mit Zitaten / Textteilen

- [Kinderrechte](#): 2 (Diskriminierung), 6 (Entwicklung), 23 (Kinder mit Behinderung), 31 (Freizeit und Spiel)
- Das DPSG [Pfadfinder\\*innengesetz](#)
- Zitate aus der [DPSG Ordnung](#):
  1. Als Pfadfinder\*innen verstehen sich die Mitglieder der DPSG als Freund\*innen aller Menschen. Sie sind tolerant und offen gegenüber anderen Kulturen, Nationen und Religionen, Menschen jeden Geschlechts, mit und ohne Behinderung und unterschiedlicher sexueller Orientierungen. Menschen mit anderen Lebensentwürfen erfahren sie als Bereicherung für die eigene Lebensgestaltung.
  2. Die DPSG setzt sich ein für die Rechte von Kindern und Jugendlichen weltweit. Sie positioniert sich klar gegen Menschenfeindlichkeit und zeigt Missstände in der Gesellschaft auf. Sie tritt ein für Frieden, Gerechtigkeit, Vielfalt und ein solidarisches Miteinander.
  3. In der DPSG haben alle Menschen einen Platz. Wir verstehen gegebene Umstände wie körperliche und geistige Behinderungen, Sinnesbehinderungen, Entwicklungsverzögerungen, psychische Einschränkungen sowie Kommunikationsschwierigkeiten nicht als Barrieren. Bei uns kann jede\*r die eigenen Stärken einbringen.
  4. Unsere unterschiedlichen Lebenswege bereichern uns und unseren Verband. Wir sind diesen vielfältigen Lebenswegen gegenüber offen und heißen alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit willkommen.

Durchführung:

1. Aufteilung der Gruppe in Kleingruppen von 2-4 Personen. Dann Austeilen der Zitate/Textteile, 1-2 pro Kleingruppe.



2. Kleingruppenarbeit (ca. 10min). Aufgabe:

Lest in eurer Kleingruppe das Zitat/Rechte/Gesetze gemeinsam durch. Überlegt ggf. zusammen: was hat das mit Inklusion und/oder Pfadfinden zu tun? Diskutiert dann zu folgenden Fragen und schreibt eure Ergebnisse auf Moderationskarten (1 Punkt pro Karte):

- Welche Ansprüche stellt die enthaltene Haltung an die Pfadfinder\*innenarbeit im Hinblick auf Inklusion?
- Wie sieht die Umsetzung in der pfadfinderischen Praxis aus? Oder: wie sollte sie aussehen?

3. Die Kleingruppen stellen ihre Ergebnisse vor. Die Moderation clustert die Moderationskarten der Gruppen thematisch an einer Pinnwand.

Ergebnisse der Kleingruppen:

- Jeder kann in vollem Umfang teilhaben
- Fingerspitzengefühl
- Die Pfadfinder\*innen-Arbeit ist barrierefrei
- Vielfalt als Bereicherung
- Ich sehe die Unterschiede
- Ich erkenne die Diskriminierung, Bewusstsein schaffen
- Jeder kann eigene Stärken einbringen
- Keine Ausgrenzung
- Jeder wird akzeptiert und respektiert wie er\*sie ist
- Positionierung und Sensibilisierung (gegen Ableismus)
- Wir nehmen alle wie sie sind, keine Diskriminierung
- Mit allen Menschen „befreundet“ sein?! Steht im Pfadfinder\*innengesetz, wie ist das auszulegen?
- Offenheit, offener Umgang (Kommunikation)
- Zugänge schaffen, Barrieren abbauen
- Ich akzeptier, dass Andere anders glauben
- Vorurteilen entgegenwirken, Prävention von Diskriminierung
- Toleranz
- Gegenseitige Unterstützung
- Aktionen machen, wo alle teilnehmen können
- Auf die verschiedenen Bedürfnisse eingehen
- Bestmöglich die Entwicklung fördern
- Gute Vorarbeit und Vorüberlegungen machen
- Weiterbildungen, Willkommenskultur, Lösungsorientiert Awareness schaffen
- Erhöhte Betreuungsbedarfe erkennen und wenn möglich umsetzen
- Kenntnisse erlangen, um auf Bedürfnisse einzugehen



## Die Haltung des Facharbeitskreis Inklusion

Für die Durchführung des ZEMs war uns wichtig auch die Haltung des Arbeitskreises transparent zu machen. Diese haben wir mündlich erzählt und in Stichpunkten auf einem Plakat dargestellt.

- Unsere Arbeit ist von Betroffenenperspektiven geleitet und es sind auch einige AK-Mitglieder selbst neurodivergent (Autismus, AD(H)S und die Kombination aus beidem). Wir legen den Fokus auf die Bedarfe von Betroffenen, die häufig vergessen werden.
- Wir denken Inklusion intersektional, d.h. wir versuchen Überschneidungen und Zusammenwirken mit anderen Diskriminierungsformen zu erkennen und zu thematisieren. (Mehr dazu im [Konzept des Facharbeitskreises](#).)
- Wir sind überzeugt: Inklusion bringt allen was, nicht nur behinderten Menschen und ist damit auch im Interesse der Mehrheit.
- Wir sind ableismuskritisch. Das heißt wir erkennen an, dass wir in einer ableistischen (behindertenfeindlichen) Gesellschaft leben und Diskriminierung auch ungewollt und unbemerkt in unserer Arbeit präsent ist.
- Wir lehnen die "schwierige Kinder"-Perspektive ab. Unser Fokus liegt darauf, Menschen zu inkludieren und eine schönere Pfadi Experience zu ermöglichen, statt darauf allen anderen den Alltag leichter zu machen.
- In diesem spezifischen Themenbereich sind wir kritisch gegenüber neurotypischen Normen und hinterfragen des Status Quo. Das bedeutet wir gehen kritisch mit Erwartungen, Normen und Traditionen um und sind bereit diese zu verändern.
- Wir wollen das ZEM so inklusiv wie möglich gestalten – für uns selbst und für die Teilnehmenden.



## Wissen zu ADH(S), Autismus und Neurodiversität

Der erste Teil dieser Einheit, Begriffe und Grundwissen, wurde mit einem kahoot! Quiz methodisch aufgelockert. Das Wissen des zweiten Teils wurde in einem Vortrag vermittelt.

### Begriffe

Teilhabe	Teilhabe bedeutet, in eine Lebenssituation einbezogen zu sein. Im Behinderungskonzept der WHO (ICF, 2001) ist Teilhabe zentral sie umfasst: Zugang zu Lebensbereichen - Selbstbestimmtes Leben - Chancengerechtigkeit - Lebenszufriedenheit und Lebensqualität - Anerkennung und Wertschätzung <sup>1</sup>
Inklusion	Alle Menschen gehören dazu - in allen Lebensbereichen und Lebensphasen. Sie achtet auf die Rechte aller Menschen. Inklusion ist ein Prozess, der unsere Gesellschaft verändern soll - damit wir gemeinsam und fair zusammenleben, lernen und arbeiten.
Neurodiversität	Neurodiversität bezeichnet die Vielfalt neurologischer Strukturen und Denkweisen. Jeder Mensch hat einen eigenen „Neurotyp“. Beispiele für Neurotypen: Autistisch, AD(H)S, Neurotypisch. Ziel der Neurodiversitäts-Perspektive: Wertschätzung dieser Vielfalt - nicht Pathologisierung <sup>2</sup>
Neurodivergent	Abweichung von dem Standard auf hirnstruktureller Ebene, nicht erworben, sondern angeboren ("Entwicklungsstörung") <sup>3</sup>
Neurotypisch	der neurologischen Norm entsprechend, nicht-neurodivergent
Autismus	Autismus ist ein angeborener, neurologischer Zustand - das Gehirn funktioniert anders als bei neurotypischen Menschen. Ausprägungen und Bedürfnisse sind sehr unterschiedlich, je nach Alter, Geschlecht, kognitiven Fähigkeiten etc. Der Unterstützungsbedarf variiert individuell. <sup>4</sup>
AD(H)S	ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung) Hauptsymptome: Unaufmerksamkeit, Impulsivität und (nicht bei allen) Hyperaktivität.
Aufmerksamkeit	Definition: Aufmerksamkeit ist eine psychische Kontrollhandlung, die hilft, zielgerichtet zu handeln <sup>5</sup> Kontext bei ADHS: Kinder mit ADHS können aufmerksam sein - das Problem entsteht v. a. bei institutionell geforderter Aufmerksamkeit (z. B. im Unterricht) <sup>6</sup>

<sup>1</sup> vgl. REHADAT (2017)

<sup>2</sup> vgl. Stangl (2024)

<sup>3</sup> Vgl. ebd.

<sup>4</sup> vgl. Autismus Deutschland e.V.

<sup>5</sup> vgl. Störmer (2002), S. 20.

<sup>6</sup> vgl. ebd.



---

Herausforderndes Verhalten	Definition: "Herausforderndes Verhalten ist ein Verhalten, das den Menschen um die betreffende Person Probleme bereitet" <sup>7</sup> Kontext Wir sind es, die mit dem Verhalten ein Problem haben. Denn die Person, die herausforderndes Verhalten zeigt, hat entweder keinen Grund, ihr Verhalten zu ändern, weil es für sie selbst ja sinnvoll ist und für sie ja auch gar kein Problem darstellt, oder sie hat überhaupt nicht die nötigen Kompetenzen, um sich anders zu verhalten. In beiden Fällen sind wir gefragt und es ist unsere Aufgabe etwas zu verändern. Herausforderndes Verhalten nicht automatisch verknüpft mit Autismus oder ADHS <sup>8</sup>
----------------------------	---

---

## Grundwissen zu AD(H)S

### Symptome

#### BASISSYMPTOME <sup>9</sup>

##### 1. Aufmerksamkeitsstörung

- Schnell wechselndes Interesse
- Fokus verschiebt sich schnell (*Leicht ablenkbar*)
- Daueraufmerksamkeit verändert: einerseits Hyperfokus, andererseits schwer steuerbar (*Es fällt dann z. B. schwer Dinge zu unterbrechen oder andererseits Dinge zuende zu führen*)
- Keine Reizselektion (*Unterscheidung, welche eintreffenden Reize wichtig sind, Bewertung von Reizen*)

##### 2. Impulsivität

- Hang zu spontanen, plötzlichen, "unüberlegten" Verhalten/Entscheidungen
- Problemlösen durch Ausprobieren statt planen (*"Überstürzte Lösungsversuche"*)
- Aufrechterhaltung von Struktur schwieriger (*Wenig Selbstkontrolle*)
- *Bedürfnisaufschub erschwert*

##### 3. Hyperaktivität (fehlt bei ADS)

- Bewegungsbedürfnis, Stimming/*Regulierung --> Bewegung ist gut!!! (Hilft für die Konzentration)*
- Schlafprobleme (Tag-/Nacht-Rhythmus ist anders)
- Verbale Aktivität deutlich erhöht
- Herausforderung Bedürfnisse an neurotypische Umgebung anzupassen (*Kaum steuerbar*)

---

<sup>7</sup> vgl. Elvén (2015), S. 17

<sup>9</sup> vgl. Steinhausen (2010)

<sup>8</sup> vgl. Fröhlich, Castañeda, Waigand (2019), S. 12ff.



## SEKUNDÄRSYMPTOME

- Emotionale Regulation: Starke, schnell wechselnde Gefühle, z. B. ausgelöst durch das soziale Umfeld: Wut, Unsicherheit, Angst, depressive Stimmungen
- Soziale Herausforderungen: Unverständnis, negative Reaktionen auf Verhalten (Wahrnehmung von außen als oppositionelles Verhalten, Aggression), Ausschluss und Diskriminierung (negative soziale Stellung)
- Leistungsprobleme: Keine Bedürfnisangepasste Unterstützung, hohe Erschöpfung --> führt zu schlechteren Noten, Klassenwiederholungen, und dadurch zu geringem Selbstwert, Demotivation oder dem Gefühl, Erfolg nicht zu verdienen (Imposter-Syndrom)

Erklärvideo: ADHS - Was ist das? Aufmerksamkeitsdefizit & Hyperaktivitätsstörung einfach erklärt | ERZIEHERKANAL (2024) 6min. [https://youtu.be/YNmlyC\\_XefM](https://youtu.be/YNmlyC_XefM)

## Häufigkeit

### Prävalenz<sup>10</sup>

- in Deutschland ca. 5 % der Kinder und Jugendlichen im Alter von 3 bis 17 Jahren betroffen
- Bei etwa 40-60% der Betroffenen bleiben wesentliche Symptome der ADHS auch im Erwachsenenalter bestehen
- daraus ergeben Häufigkeit unter Erwachsenen von ca. 1-4%
- Zunahme der Diagnoseraten in den letzten Jahrzehnten
- Keine tatsächliche Prävalenzsteigerung seit 30 Jahren (d.h. es haben nicht mehr Menschen AD(H)S als früher) → Diagnoseanstieg durch: verbesserte Erkennung und Zunahme funktioneller Beeinträchtigungen

### Geschlechterverhältnis<sup>11</sup>

- Wird bei Jungen etwa zwei- bis viermal häufiger diagnostiziert als bei Mädchen
- Während im Kindes- und Jugendalter Geschlechtseffekte vorliegen, sind diese im Erwachsenenalter nicht in dieser ausgeprägten Form festzustellen

## Komorbiditäten

Ca. 75% aller Menschen mit diagnostiziertem AD(H)S haben mindestens eine Begleiterkrankung (sog. Komorbiditäten), etwa 60% mehrere. Dazu gehören z.B. Depressionen, Angststörungen, Störungen des Sozialverhaltens, Lernstörungen, Sprachstörungen, Tic-Störungen und auch Autismus.<sup>12</sup>

Zu Komorbiditäten gehören sowohl Erkrankungen, die statistisch gesehen häufig gleichzeitig auftreten (z.T. ohne dass der Grund bekannt ist), als auch Erkrankungen die häufig aufgrund vom Leben mit AD(H)S erst erworben werden (z.B. Depression).<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> vgl. ADHS Deutschland e.V.

<sup>11</sup> vgl. ebd.

<sup>12</sup> vgl. Barnaschewski et. al. (2017), S. 151

<sup>13</sup> vgl. ebd.



## Intersektionalitäten

Kinder mit AD(H)S kommen überproportional aus sozioökonomisch benachteiligten Gegenden und Familien. Ein geringerer sozioökonomischer Status wird teilweise durch AD(H)S begünstigt. Außerdem ist häufig der Zugang zu Hilfsstrukturen, wie z. B. Therapie erschwert. Zudem können kulturelle und sprachliche Barrieren z. B. bei Familien mit Migrationshintergrund die Diagnosestellung und Unterstützung erschweren.<sup>14</sup>

## Grundwissen Autismus

### Diagnostik

ICD = Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, die weltweit wichtigste Grundlage für die Diagnostik innerhalb der Medizin. Die aktuell in DE genutzte Ausgabe ist der ICD-10, die aktuellste ist der ICD-11.

### Autismusdiagnostik früher<sup>15</sup>

ICD-10: Autismus wurde unter der Kategorie „Tiefgreifende Entwicklungsstörungen“ klassifiziert und in 3 Haupttypen unterteilt:

- Frühkindlicher Autismus: Symptome bestehen vor dem 3. Lebensjahr, mit Verzögerung der Sprachentwicklung. Es gibt Lautierungen oder keine verbale Sprache. Es ist eine beeinträchtigte oder überdurchschnittliche Intelligenz möglich, sogenannter low/high functioning autismus.
- Atypischer Autismus: Symptome sind weniger ausgeprägt.
- Asperger-Syndrom: Es bestehen Schwierigkeiten in der Interaktion und ungewöhnliche Verhaltensmuster. Es besteht keine Verzögerung in der sprachlichen sowie kognitiven Entwicklung, sondern teilweise überdurchschnittliche Intelligenz und Inselbegabungen.

### Autismusdiagnose heute<sup>16</sup>

ICD-11: Vereinigung zu der Diagnose Autismus-Spektrum-Störung (ASS) und Klassifizierung als „Mentale-, Verhaltens- oder Neuronale Entwicklungsstörung“. Es werden seitdem verschiedene Ausprägungen und Schweregrade berücksichtigt auch mit Blick auf die Intelligenz und Sprache. Die ICD-11 ermöglicht die einfachere „Doppeldiagnose“ einer Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) und Autismus-Spektrum-Störung.

---

<sup>14</sup> Schlack et al. (2007) S. 833

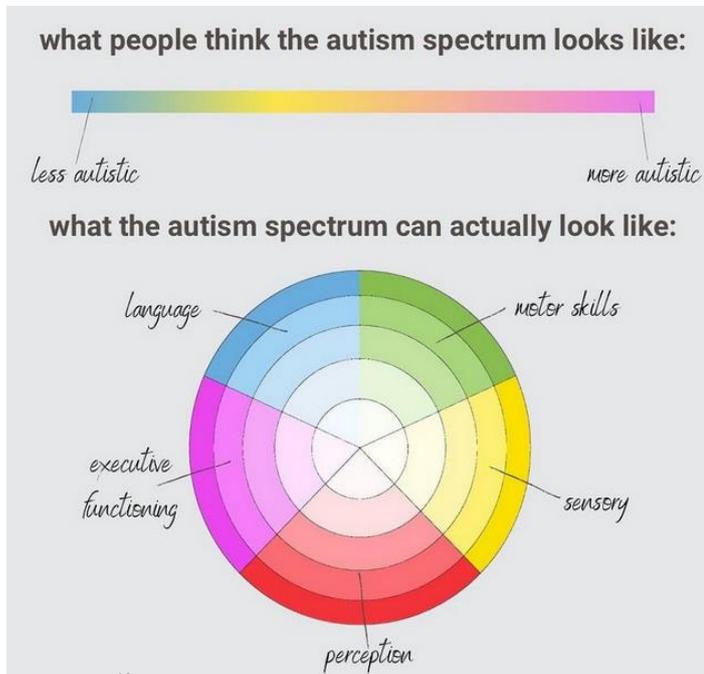
<sup>15</sup> vgl. Praxis Psychotherapie (2025)

<sup>16</sup> vgl. ebd.

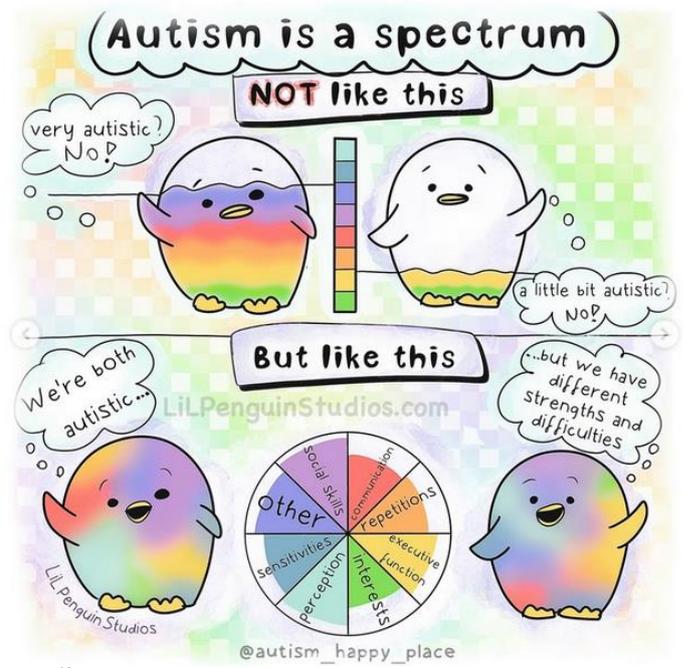


## Autismus als Spektrum

Spektrum klingt erstmal linear (von...bis)! Tatsächlich beschreibt Autismus eigentlich ein Kontinuum. Alle Personen haben unterschiedliche Merkmale und befinden sich irgendwo in diesem Kontinuum.<sup>17</sup> Sie sind alle individuell. Autismus als Kontinuum zu verstehen, fordert dazu auf, jede Person individuell zu betrachten.



18



19

## Symptome

Für die Autismus-Spektrum-Diagnose gelten 3 Hauptmerkmale (Kernsymptome):

- Auffälligkeiten in der Kommunikation und Sprache
- Auffälligkeiten in der sozialen Interaktion
- Repetitive und unflexible Verhaltensmuster und intensive Interessen

Insgesamt wird eine Summationsdiagnose einzelner Kriterien gestellt. Die Diagnose kann im Kindes-, Jugend- oder Erwachsenenalter vergeben werden. Im Vergleich zu neurotypischen Menschen sind Besonderheiten bei Autismus in der Wahrnehmung, im Denken und im Verhalten beobachtbar.<sup>20</sup>

## Wahrnehmung

Im Bereich der Wahrnehmung liegen Besonderheiten durch Hirnorganische Veränderungen vor. Die Reizverarbeitung geschieht anders (nicht die Sinneswahrnehmung, denn die Aufnahme der Reize geschieht meist normal). Eine Filterschwäche erschwert die intuitive Ausfilterung unbedeutsamer Informationen und Reize. Außerdem können Autist\*innen überempfindlich sein (solche Personen werden eher Reize zu meiden, eher bewegungsarm und still sein, sich die

<sup>17</sup> vgl. Castañeda

<sup>18</sup> @lifeinanautismworld (2020)

<https://www.instagram.com/p/CJUW7ozsoTn/>

<sup>19</sup> @autism\_happy\_place (2024)

<https://www.instagram.com/p/DChHAYjsvU9/>

<sup>20</sup> vgl. Autismus Deutschland e.V.



Ohren zuhalten). Sie können aber auch unterempfindlich Reize wahrnehmen (Personen bewegen sich viel, wollen viel spüren). Manche Autist\*innen springen von Reiz zu Reiz wirken sehr getrieben, andere fokussieren sich stark auf einen Reiz, blenden dadurch andere Reize aus. Außerdem ist die auditive Verarbeitungsgeschwindigkeit langsamer und die Verarbeitungskanäle der Nah- und Fernsinne können wechseln.<sup>21</sup>

## Denken

Im Denken sind die Theory of Mind, die zentrale Kohärenz und die exekutiven Funktionen besonders.

### *Theory of Mind*

Mit Blick auf die Theory of Mind ist das Hineinversetzen in andere erschwert. Das führt z. B. dazu, dass nicht alle notwendigen Informationen bei Besprechungen weitergegeben werden, dass Verhalten anderer nicht vorhergesehen wird oder dass Provokation oder andere anzulügen teilweise schwerfällt. Außerdem fällt das Nachvollziehen von Handlungsgründen anderer schwer. Viele Autist\*innen erschließen nicht-intuitiv, sondern "Lernen-auswendig". Die fehlende Theory of Mind macht häufig die Kommunikation mit neurotypischen Menschen schwieriger.<sup>22</sup>

### *Zentrale Kohärenz*

Es ist eine Präferenz eher für Details (schwache zentrale Kohärenz) oder eine Präferenz eher für Gesamtbilder (starke zentrale Kohärenz) möglich. Bei Autist\*innen besteht häufig eine Präferenz eher für Details. Die schwache zentrale Kohärenz erfordert mehr Ressourcen (also Anstrengung und Zeit). Menschen mit schwacher zentraler Kohärenz haben Schwierigkeiten, Gesamtzusammenhänge zu erkennen, Einheitsbilder wahrzunehmen, die Aufmerksamkeit flexibel zu steuern und "Fehler" zu übersehen. Menschen mit schwacher zentraler Kohärenz bevorzugen häufig den visuellen Verarbeitungskanal und mögen Genauigkeit, Ordnung, Sorgfalt und Beharrlichkeit.<sup>23</sup>

### *Exekutive Funktionen*

Es gibt darüber hinaus Schwierigkeiten bei den exekutiven Funktionen, also z. B. mit der Impulskontrolle, der Steuerung von Emotionen, der geistigen Flexibilität, der Selbstorganisation, dem Arbeitsgedächtnis (*das ist der Teil, der dafür verantwortlich ist Informationen kurzfristig zu speichern und aktiv zu verarbeiten und somit z. B. notwendig für Gespräche, oder wenn man mehrere Aufgaben gleichzeitig macht*). Es bestehen zudem Schwierigkeiten mit der Selbstüberwachung, der Handlungsplanung und der Eigeninitiative.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> vgl. Autismus besser verstehen (2021)

<sup>22</sup> vgl. Castañeda & Hallbauer (2013), S. 29ff

<sup>23</sup> vgl. ebd., S. 32ff.

<sup>24</sup> vgl. Fröhlich, Castañeda, Waigand (2019)



## Verhalten

Im Verhalten gibt es ebenfalls Besonderheiten. Mit Blick auf die Kommunikation und Sprache treten Besonderheiten in der Laut-sprache, im wörtlichen Sprachverständnis, in der Prosodie (oft monoton, auffälliger Sprachstil) sowie in den pragmatischen Fähigkeiten auf.<sup>25</sup> In der sozialen Interaktion gibt es auch

Besonderheiten:

- Weniger soziale Orientierung am Gegenüber
- Kenntnis und Umsetzung von Regeln
- Soziale Ängste
- Missverständnisse

Außerdem können repetitive und unflexible Verhaltensmuster auftreten, z. B.

- Stimming (Selbstregulierende Verhaltensweisen) und auffällige Bewegungen
- Bestehen auf gleichbleibende Abläufe/Routinen
- Sowie Spezialinteressen

## Komorbiditäten

Viele Personen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum haben Begleiterkrankungen, sog. Komorbiditäten. Man geht davon aus, dass dies etwa 70 bis 85% betrifft, wobei auch mehrere Begleiterkrankungen gleichzeitig angezeigt sein können. Es können Depressionen, Angststörungen, Hyperaktivität, Schlafstörungen, Entwicklungsstörungen, Intelligenzminderung, Tic-Störungen, Sprachstörungen, Verhaltensproblematiken und weitere auftreten (Aufzählung ist nicht vollständig). Zu Komorbiditäten gehören sowohl Erkrankungen, die statistisch gesehen häufig gleichzeitig auftreten (z.T. ohne dass der Grund bekannt ist), als auch Erkrankungen die häufig aufgrund von Autismus erst erworben werden (z.B. Soziale Ängste).<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> vgl. Castañeda & Hallbauer, (2013), S. 13ff.

<sup>26</sup> Vgl. Müller, M. (2023)



## Herausforderungen im Pfadfinder\*innenkontext

Als Einstieg in den Praxisteil des ZEMs stellten wir die Frage: Was nehmt ihr im Pfadfinder\*innenkontext als Herausforderungen wahr?

Die Gruppe hat gesammelt:

### Konzentration

- Ansagen, Erklärungen
- Am Ende des Tages / der Woche -> Energielevel
- Dabeibleiben .. bis zum Ende

### Bewegungsbedürfnis, Impulsivität

- Ruhige Situationen: Spirit-Input, Entspannung
- Sicherheit! Z.B. mit Messer und anderem Werkzeug
- Inhaltliche Arbeit
- Konflikte

### Anpassung, Flexibilität

- Wechsel der Aufgabe
- Anpassungen von Tagesplänen, z.B. wegen Wetter
- Veränderter Rhythmus auf Lager
- Überraschungen, z.B. beim Hike (was kommt auf die Gruppe zu?)

### Soziale Stellung

- Klischees und Schubladen
- Aus der Norm allen
- Ausgrenzung, Mobbing
- Macht & Generationenkämpfe in Leitendenrunden

### Medikamentenvergabe



## Neurodiverses Pfadfinden in der Praxis: Mini-Workshops

Der Samstag des ZEM drehte sich um die inklusive pädagogische Praxis. In Kleingruppen durchliefen die Teilnehmenden insgesamt 8 Mini-Workshops zu je einem Themenschwerpunkt. Jeder Workshop hatte 30min Zeit für einen Mix aus Wissensvermittlung, Erarbeitung von Ergebnissen und Austausch. Hier sind die Inhalte und Ergebnisse der Kleingruppen dargestellt.

### Workshop 1 Barrierearme Sprache & Kommunikation

In diesem Workshop geht es um Sprache und Kommunikation. Viele neurodivergente Menschen haben Schwierigkeiten in der Kommunikation, die sich sehr unterschiedlich äußern können. Die Herausforderungen in der Kommunikation sind nicht einseitig, sondern bestehen in beide Richtungen: neurodivergente Personen haben nicht nur Probleme, neurotypische Kommunikation zu verstehen, sondern neurotypische Personen haben auch häufig Probleme, neurodivergente Personen richtig zu verstehen. Das führt zu Missverständnissen. Bedenkt: viele dieser Herausforderungen betreffen nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch im Besonderen erwachsene Pfadfinder\*innen.

#### Inklusivere Kommunikation

Jede Person ist anders, deswegen ist es wichtig, auf individuelle Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Trotzdem gibt es einige Dinge, auf die ihr grundsätzlich achten könnt, um eure Kommunikation inklusiver zu gestalten. Dabei geht es nicht nur um gesprochene Sprache, sondern auch z.B. um Texte und weitere kommunikative Aspekte.

Herausfordernde Kommunikation	Inklusivere Alternative
Das, worum es eigentlich geht, andeuten oder implizieren, aber nicht klar aussprechen	Klar und direkt ansprechen, worum es geht und was das wichtige ist
Inhalte "zwischen den Zeilen" oder durch Tonfall, Mimik und Gestik ohne Wörter kommunizieren	Alle wichtigen Inhalte mit Wörtern ausdrücken und nicht darauf verlassen, dass Ton/Mimik/Gestik verstanden werden
Sehr allgemeine Formulierungen mit mehreren möglichen Bedeutungen	Präzise und eindeutige Ausdrucksweise
Bildsprache, Metapher und Sprichwörter nutzen	Direkte und klare Formulierungen wählen
Ironie und Sarkasmus nutzen	Sprache so wählen, dass sie wörtlich genommen werden kann



Aus Höflichkeit unangenehme Themen vermeiden und nur non-verbal kommunizieren	Auch unangenehmes ansprechen auf eine sachliche Art
Fragen stellen, die keine Antwort erwarten oder z.B. eigentlich Aufforderungen sind	Fragen stellen, wenn eine Antwort erwünscht ist. Aufforderung wie eine formulieren, wenn es eine ist.
Erwarten, dass gewisse Regeln oder Verhaltensweisen selbstverständlich sind, ohne ausgesprochen zu werden	Alle Regeln, Erwartungen, etc. Besprechen oder anders kommunizieren
Direktheit oder Ehrlichkeit als grundsätzlich angreifend, aggressiv, unhöflich auffassen	Direktheit und Ehrlichkeit erst einmal neutral einordnen und behandeln
Nachfragen als Kritik oder Angriff verstehen	Nachfragen als Bedarf nach mehr Informationen verstehen und so beantworten
Eine monotone oder anders ungewöhnliche Stimmlage mit emotionaler Bedeutung belegen	Stimmlage und wörtlichen Inhalt evtl. getrennt voneinander verstehen
Vermitteln von großen Mengen Informationen ausschließlich über Sprechen	Unterstützung durch Text, Untertitel, Bildsprache oder andere Hilfen

## Positivbeispiel: Abmachungen des AK Inklusion zur Kommunikation

Als Beispiel, was für Abmachungen man als Gruppe, Leiter\*innenrunde, etc. treffen kann für eine inklusivere Kommunikation ist hier ein Ausschnitt aus den Abmachungen des AK Inklusion:

### *Eindeutigkeit und Ehrlichkeit*

*Wir sprechen eindeutig und ehrlich miteinander. Im Zweifel können wir immer nachfragen, was das Gesagte genau bedeuten soll. Zweideutigkeiten werden von unterschiedlichen Menschen unterschiedlich interpretiert. Deshalb bemühen wir uns um Eindeutigkeit.*

### *Zuhören*

*Wir versuchen den sprechenden Personen wirklich zuzuhören und ihnen unsere ganze Aufmerksamkeit zu schenken. Dadurch wird möglich, dass wir einander tiefer und besser verstehen.*

### *Offenheit für Kritik*

*Alle machen Fehler. Fehler sind eine Chance für uns alle, gemeinsam etwas zu lernen. Wir sind deshalb jederzeit offen für Kritik. Die Kritik wird konstruktiv, freundlich und auf der Sachebene vorgetragen.*



### *Redeanteile in Diskussionen*

*Die Vielfalt der Perspektiven hat einen großen Wert für uns. Alle Beteiligten verdienen es, gehört zu werden. Wir achten deshalb gemeinsam darauf, wie Redeanteile in der Gruppe verteilt sind und vermeiden die Dominanz einzelner Stimmen & Perspektiven.*

### **Aufgabe: Fallbeispiele**

Hier sind einige Beispiele von Kommunikation, die schiefgeht. Teilt euch in Paaren die Situationen auf und überlegt Verbesserungsvorschläge. Dafür hilft euch die Tabelle. Stellt euch anschließend eure Ergebnisse kurz gegenseitig vor.

#### Situation 1 Zeltaufbau

Die Leiterin sagt zur Wö-Gruppe: "wollen wir mal gemeinsam das Zelt aufbauen?". Alle Kinder gehen zum Materialhaufen, nur Lena liest allein weiter ihr Buch. Dann ruft die Leiterin genervt zu ihr rüber: "boa, Lena, kannst du bitte auch mal mit anpacken!". Daraufhin kommt Lena zum Zelt und legt ihre Hand darauf (packt an), ohne an einer hilfreichen Stelle zu unterstützen. Die Leiterin wird wütend und schimpft.

#### Ergebnisse der Gruppen:

- Die Aufgabenstellung ist als Frage formuliert, aber eigentlich eine Aufforderung: Die Formulierung ist "wollen" aber gemeint ist "müssen": Missverständlich
- Die Aufforderung sollte auch wie eine Aufforderung formuliert werden
- Oder die Frage auch als solche gemeint sein, sodass "nein" eine akzeptable Antwort ist
- Besser: klar und direkt ansprechen, worum es geht und was wichtig ist
- Direktheit hilft bei der Aufgabenvergabe, Hilfestellung anbieten um sinnvolle Aufgabe für alle zu finden
- "Anpacken" ist keine direkte, spezifische Anweisung und kann missverstanden werden als wörtlich gemeint
- Erwartungen sind unklar, sollten besprochen oder anders kommuniziert werden
- Die genervte Reaktion der Leiterin ist unbegründet, "anpacken" ist unklar und sprichwörtlich
- Die wütende Reaktion am Ende ist für das Kind wahrscheinlich verwirrend, es weiß gar nicht wieso
- Statt Schimpfen: Kritik konstruktiv vortragen, Fragekultur etablieren (damit bei unklaren Anweisungen direkt nachgefragt wird)



### Situation 2 Elternabend

Die Pfadistufe macht ihre erste gemeinsame Fahrt ins Ausland, deswegen findet ein Elternabend statt. Die Leiter\*innen haben ihren Plan vorgestellt und geben Raum für Fragen. Ein Vater meldet sich mit mehreren Nachfragen zu Details der An- und Abreise und medizinischen Versorgung vor Ort. Die Leiter\*innen reagieren zunehmend genervt und fühlen sich in ihrer Kompetenz in Frage gestellt. Der Vater meldet sich direkt wieder, ein Leiter nimmt ihn dran mit den Worten "Ach Olli, du hattest heute ja noch gar keine Frage, schieß los!"

#### Ergebnisse der Gruppen:

- Die Fragen werden nicht ernst genommen, sondern als infrage stellen der Kompetenz gesehen
- Es wird sich über das Elternteil lustig gemacht
- Die Nachfragen sollten stattdessen als Bedarf nach mehr Informationen und Sicherheit verstanden werden oder als Interesse
- Ruhig bleiben
- Klare Kommunikation besser, kein Sarkasmus / Ironie
- Fragen von Eltern sollte mit Seriösität begegnet werden und höflich&nett
- Perspektivwechsel: die Leitenden sollten die andere Perspektive respektieren und offen aufnehmen
- Hilfreich wäre auch, nicht direkt einen Angriff zu sehen, und auf sachlicher Ebene zu bleiben, indem die Nachfragen neutral eingeordnet und behandelt werden
- Raum für persönlichen Klärungsbedarf bieten, z.B. im Anschluss oder nochmal ein Gespräch nur mit ihm wann anders
- Unterstützung bei vielen Informationen durch Text und Bilder, z.B. Präsentation oder Handout könnte dem Vater helfen

### Situation 3 Küchendienst

Auf dem Sommerlager macht eine Kleingruppe mit Pfadfinder\*innen aus allen Stufen gemeinsam den Kochdienst. Die Leiterin sagt zu Beginn nur: "sucht euch einfach alle eine Aufgabe aus" und liest das Rezept einmal von ihrem Handy vor. Özge, ein Juffi, ist das erste Mal dabei und stellt sich ganz begeistert mit dem Kochlöffel am Topf bereit, um zu rühren. Fabian, ein Pfadi, schubst sie beiseite und sagt: "nur Pfadis und Rover\*innen dürfen in den Töpfen rühren, was drängelst du dich hier vor, geh Zutaten zusammensuchen!". Özge kann sich nicht an alle Zutaten erinnern.

#### Ergebnisse der Gruppen:

- Verhaltensweisen als selbstverständlich voraussetzen funktioniert nicht
- Die Leiterin sollte die Aufgaben benennen und bei der Aufteilung helfen
- Das Rezept hatte zu viele Infos auf einmal und war nur einmal mündlich formuliert, das ist nicht gut



- Die Erwartungen und Regeln wurden nicht kommuniziert
- Es wurden Fähigkeiten im kochen und Wissen über Abläufe einfach vorausgesetzt
- Die Leiterin sollte während dem Kochen ansprechbar sein und steuernd eingreifen, Leitende müssen die Übersicht behalten und sicherstellen, dass die Verteilung innerhalb der Gruppen geklappt hat
- Die Informationen situativ geben (Schritt für Schritt statt alles am Anfang)
- Das Rezept / der Text sollte ausgedruckt da sein (evtl. auch mehrfach)
- Den Zeitplan klar gestalten und kommunizieren
- Das Nicht-Wissen von dem Kind ist kein Fehler vom Kind, Leitende sollten die Fähigkeitslevel checken und Aufgaben dazu passend zuteilen, Aufgaben klar zuteilen und definieren
- Die Kommunikation muss an den Wissensstand angepasst sein
- Regeln klarstellen/vereinbaren und sicherstellen, dass sie allen bekannt sind

#### Situation 4 am Lagerfeuer

Bei der Singerunde sitzen alle sehr eng beisammen auf Bierbänken um das Lagerfeuer herum. Amelie stößt später hinzu und sucht noch einen Platz. Sie fragt an einer vollen Bank: "Kann ich mich dazu setzen?" und bekommt als Antwort: "Klaa, hier ist noch suuper viel Platz" (mit ironischem Unterton). Amelie freut sich und quetscht sich sofort in die einzelne kleine Lücke. Sie sitzt jetzt halb auf Antonia drauf. Antonia fühlt sich damit unwohl und an einer Stelle drückt es schmerzhaft. Sie schaut Amelie an, verzieht das Gesicht und sagt: "Sehr kuschlig jetzt." Amelie nickt und fängt an mitzusingen.

#### Ergebnisse der Gruppen:

- Das Verständnis von Ironie/Sarkasmus und das korrekte Deuten von Implikationen wurde hier vorausgesetzt, hat aber nicht funktioniert. Nicht jede\*r versteht Ironie/Sarkasmus und Menschen nehmen ironische Aussagen unterschiedlich wahr
- Sprache wörtlich nutzen wäre hilfreich
- Das Verständnis der Situation auf Basis von Mimik hat auch nicht funktioniert
- Die Person sollte ihre Gefühle verbal formulieren
- Jede\*r hat eine andere Komfortzone in Bezug auf körperliche Nähe. Daher sollte dafür gesorgt sein, dass Personen Unwohlsein ansprechen können und es Sensibilität für das Wahre der Komfortzone gibt
- Dafür ist effektivere Kommunikation in beide Richtungen nötig
- Gerade wenn sich jemand unwohl fühlt ist ein direktes Ansprechen wichtig
- Dafür kann helfen den Kindern in einem ruhigen Moment diese Zusammenhänge zu erklären und sie zu bitten klare Kommunikation zu nutzen
- Die Kinder ermutigen ihre Bedürfnisse zu kommunizieren und als Leitende wachsam sein, um mitzubekommen, wenn dabei Unterstützung nötig ist.



## Workshop 2: Self-Management Strategien und Unterstützung bei der Regulation

Das Nervensystem von neurodivergenten Personen braucht andere und manchmal auch mehr Dinge und Hilfsmittel um reguliert zu bleiben. Menschen haben sehr unterschiedliche Strategien, die sie zur Selbst-Regulation nutzen.

Dazu gehören z.B.

- Strukturierungshilfen wie Tagespläne, Bildabläufe, etc.
- Stimming (repetitive Bewegungen)
- vertraute Orte und Personen
- Gegenstände wie Kuscheltiere
- Hilfsmittel für die Reizreduzierung wie Kopfhörer
- Beschäftigung mit Spezialinteressen
- Safe Foods (vertraute Lebensmittel, die keinen Stress auslösen)
- u.v.m.

Manche neurodivergenten Personen brauchen keine oder wenig Unterstützung bei der Selbst-Regulation, andere sind aber bei der Regulation auf Unterstützung durch ihr Umfeld angewiesen.

### Stressige Situationen und Krisen

Gerade in Situationen, die nicht sehr alltäglich sind, können die üblichen Strategien mal nicht ausreichen. Wenn die eigenständige Selbst-Regulation oder die Unterstützung dabei durch andere nicht gut funktioniert oder nicht ausreicht, dann entsteht Stress.

#### Stressige Situation: Overload

sensorische und/oder emotionale Reizüberflutung (z. B. durch geräuschvolle Umgebungen, grelles Licht, intensive Gerüche, ungewohnte Berührungen, neue Situationen). Wird solch eine Situation nicht verändert und hält länger an oder intensiviert sich, kann dies zu Meltdowns und/oder Shutdowns führen.

#### Krisensituation: Meltdown

Reaktion auf überfordernde Reizüberflutung: ein psychischer Ausnahmezustand, unkontrollierbares Verhalten (Selbstregulation nicht möglich) --> zu sehen könnte sein: Schreien, Weinen, Aggression, (Selbst-)verletzung, Wegrennen. Meltdowns sind keine Wutausbrüche, sondern ein Zeichen von Hilflosigkeit.

#### Krisensituation: Shutdown

Zurückziehen (kann apathisch, inaktiv und stumm wirken), häufig verbunden mit einer Phase ohne verbale Kommunikation. Achtung: Wahrnehmung von Schmerzen kann verringert sein und körperliche Bedürfnisse wie Hunger, Durst, Harndrang nicht wahrgenommen werden.



## Unterstützung bei der (Selbst-)Regulation

Oft haben Menschen bereits eigene Strategien für sich entwickelt oder beliebte eigene Hilfsmittel. Diese gilt es zu erfragen, zu akzeptieren und wertzuschätzen. Alle Unterstützungsmöglichkeiten sollen auf Freiwilligkeit beruhen.

Einige allgemeine Punkte zur Unterstützung:

- Hilfe anbieten, beruhigen, für Ruhe sorgen
- Aus der stressigen Situation entfernen
- nicht zurechtweisen, berühren (außer dies ist gewünscht)
- Selbst ruhig bleiben (Gefühle übertragen sich)
- für Ruhe sorgen, Reize minimieren, Raum abdunkeln
- wenig sprechen
- Rückzug ermöglichen: Rückzugsorte klar benennen oder einfach zeigen
- Trinken, safe foods, Süßigkeiten, o.ä. anbieten
- Ggf. beliebte Gegenstände, die beim Werfen nicht gefährden anbieten (Ploppspielzeug, Kissen, Kuscheltier)
- Bequemere Kleidung oder Ersatzkleidung anbieten (Kleidung könnte nach Meltdown verschwitzt, eingenässt sein)
- Zeit zur Erholung ermöglichen
- Medizinische Versorgung im Falle von Verletzungen, Kopfschmerzen, Übelkeit, o.ä.

## Stress- und Krisenpläne

Damit die Unterstützung bei der Regulation auf die Bedürfnisse der individuellen Person abgestimmt ist hilft es einen Plan zu machen. Der kann z.B. so aussehen, wie das Beispiel im Anhang. So können alle Beteiligten informiert werden, wie sie eine anstehende oder ausgebrochene Krise erkennen, und wie sie der Person dann helfen können.

Je nach betroffener Person ist natürlich unterschiedlich, wie detailliert und komplex so ein Plan sein kann, und wer diesen ausfüllt. Während Jugendliche und Erwachsene das alleine machen können, macht es für Wölflinge sicherlich mehr Sinn dies gemeinsam mit Familienmitgliedern zu machen, oder z.B. auch mit anderen Unterstützungspersonen. Eine weniger aufwendige Form ist z.B. das Abfragen in Gesundheitsbögen mit Fragen wie: Was für Situationen stressen dich? Woran merkt man, dass du gestresst bist? Was hilft dir dann? Dieses Beispiel macht deutlich, dass diese Strategie grundsätzlich allen helfen kann – auch wenn einen Plan wie in der ausführlichen Vorlage zu machen viel Arbeit ist und daher eher lohnt für Pfadfinder\*innen, die realistisch mit einer Krise rechnen.

Wichtig zu beachten ist ein sensibler Umgang mit den erhobenen Daten. Rechtlich gesehen sollten diese so behandelt werden, wie Gesundheitsbögen



(Datensparsamkeit, Löschfristen, etc.). Pädagogisch ist sinnvoll kritisch zu schauen, wer die Informationen braucht und haben sollte, und in Absprache mit der betroffenen Person (oder den Angehörigen) zu handeln. Es gibt gute Gründe (z.B. berechnete Angst vor sozialem Ausschluss), warum Personen diese Informationen nur weitergeben möchten an Menschen, mit denen ein Vertrauensverhältnis besteht.

### **Aufgabe: Regulationsplan**

Auch neurotypische Personen haben individuelle Stressanzeichen und Strategien zur (Selbst-)Regulation, die Auswirkungen von fehlender Regulierung sind nur weniger sichtbar oder heftig. Schaut euch den Beispiel-Plan an, nehmt euch dann jede\*r einen leeren Plan und füllt ihn für euch persönlich aus (siehe Anhang).



## Workshop 3: Abläufe und Strukturierung, Veränderungen begleiten

In diesem Workshop lernen die Teilnehmenden visuelle und strukturierende Hilfen kennen. Solche Hilfen geben Sicherheit (nicht nur neurodivergenten Menschen).

Hilfreich sind dafür Aspekte aus dem TEACCH-Ansatz. Er ist ein pädagogisches Konzept und hat als Ziel Menschen im Autismus-Spektrum eine bestmögliche Selbstständigkeit und ein Höchstmaß an Lebensqualität zu geben.

Ihr erhaltet aus dem TEACCH-Ansatz einzelne Strukturierungsmöglichkeiten:

- Strukturierung der Aufgabe
- Strukturierung des Raums (Ort)
- Strukturierung der Zeit
- Strukturierung des Materials
- Aufbau von Routinen

Sie sollen euch helfen, strukturierende Hilfen für eure Kinder mit Blick auf Sommerlager/Gruppenstunden selbst zu entwickeln. Es geht dabei nicht darum, den TEACCH-Ansatz tatsächlich umzusetzen (dies ist Therapeut-innen und Pädagog-innen vorbehalten). Wenn ihr Kindern Hilfen anbietet, sollte Freiwilligkeit immer gegeben sein.

### Strukturierung der Aufgabe

*Was ist zu tun? Wie geht das?*

Es ist nicht automatisch klar, in welcher Abfolge eine mehrgliedrige Aufgabe bewältigt werden soll.

WAS KÖNNEN WIR TUN?

- sinnvolle Abfolge visualisieren
- kleinschrittige Erklärung
- Ankündigung jedes einzelnen Schrittes

Beispielaufgaben:

Zeltaufbau

Stellt euch vor ihr seid im Lager angekommen. Nun steht der Zeltaufbau an. Wie könnt ihr diesen anleiten?

Reinigung der Toiletten

Stellt euch vor ihr seid verantwortlich für die Durchführung des Klodienstes. Wie könnt ihr diesen anleiten?



## Strukturierung des Raumes

*Was ist wo zu tun?*

Es ist nicht automatisch klar, wo etwas ist und wo man selbst sein soll.

### WAS KÖNNEN WIR TUN?

- klare Platzzuweisung
- Kennzeichnung von Funktionsbereichen bzw. Orientierungshilfen anbieten (Beschilderungen, Stop-Markierungen, vertraute Utensilien)

Beispielaufgaben:

#### Kennzeichnung von Orten

Stellt euch vor ihr seid im Lager. Welche Orte könntet ihr beschildern/markieren?  
Wie können die Kinder mit einbezogen werden?

#### Kennzeichnung von Personen

Einige kennen bestimmte Dienstpläne im Lager. Hilfreich können auch Visualisierungen sein, die veranschaulichen, welche Aufgaben wer übernimmt und wo sich eine Person aufhält (am Lagerplatz vs. unterwegs)

#### Zurechtfinden im Gruppenraum

Ihr möchtet, dass alle sich im Gruppenraum wohlfühlen und Ordnung bestehen bleibt. Lohnt es sich Beschriftungen/Piktogramme anzufertigen für Schränke?

## Strukturierung der Zeit

*Wann beginnt etwas, wann ist etwas zu Ende und was kommt danach?*

Abläufe und die Dauer von Tätigkeiten sind nicht immer vorhersehbar und nachvollziehbar. Abweichungen/Veränderungen können Krisen auslösen.

### WAS KÖNNEN WIR TUN?

- vergehende Zeit darstellen (z. B. mit einer Sanduhr, einem Timer)
- Kennzeichnung von Beginn und Ende sowie darauffolgender Aktivität (=Ablauftransparenz schaffen) (z. B. mit Ablaufplänen, gesteckt durch Piktogramme oder einfach aufgeschrieben)
- vertraute Abläufe (wiederkehrende Abläufe schaffen)
- Veränderungen frühzeitig ankündigen und präventiv Krisen vermeiden (Es gibt Unsicherheiten im Programm, z. B. wegen dem Wetter: „Wenn es regnet machen wir das und wenn die Sonne scheint das“)



### Beispielaufgaben:

Den Tagesablauf transparent machen:

Ihr seid im Lager. Die Kinder fragen euch die bekannte Frage „Was machen wir heute?“ Wie könnt ihr den Tag vorhersehbar machen? Wie können Veränderungen vorgenommen werden?

Die Dauer von Aktivitäten anzeigen:

Ein Kind hat sehr viel Freude am Holzhacken. Es darf jedoch nur eine gewisse Zeit Feuerholz vorbereitet werden, weil es danach Abendessen gibt. Wie könnt ihr diese Situation strukturieren? Welche Hilfsmittel könntet ihr verwenden?

## Strukturierung von Material

*Was soll getan werden? Was eignet sich dafür?*

Es ist nicht zwingend deutlich, worauf das Augenmerk liegt.

### WAS KÖNNEN WIR TUN?

- Instruktionen klar und deutlich
- Unwesentliches weglassen
- Interessen aufgreifen, Motivation schüren
- Materialien anordnen
- von links nach rechts (oder alternativ oben nach unten) arbeiten

### Beispielaufgabe:

*Ihr wollt in der Gruppenstunde ein neues Spiel einführen. Wie könnt ihr es einfach erklären?*

## Aufbau von Routinen

*Was soll sicher beherrscht werden?*

### WAS KÖNNEN WIR TUN?

- Routinen etablieren

### Beispielaufgabe:

*Welche Routinen können eingeübt und etabliert werden?*



## Workshop 4: Sensibilisierung für Sinneswahrnehmung

Die Sensibilisierung für Sinneswahrnehmung ist für leitende Personen in der DPSG im Umgang mit neurodivergenten Gruppenmitgliedern wichtig, weil diese Kinder und Jugendlichen besonders häufig intensiv oder anders auf Sinneseindrücke reagieren.

Videos zur beispielhaften Veranschaulichung der Sinneswahrnehmung:

"Ich sehe was, was du nicht siehst" – Was ist Neurodiversität?

<https://youtu.be/43Q00BqnSwM?si=qxJPA dgH2LmiH1Ck>

Autistische Sinneswahrnehmung

<https://youtu.be/GcpgPrYsapM?si=8llgTemN5LV-NalU>

### Hilfsmittel im Umgang Reizen

Sinne	Hilfsmittel	Ideen der Teilnehmenden
Hören	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gehörschutz, Oropax</li> <li>• Überlagerung durch Musik (mit Kopfhörern)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstände erweitern (z. B. Tische beim Essen)</li> <li>• Gesprächsregeln</li> <li>• Ruhesignal</li> </ul>
Sehen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichtschutz, z. B. Plane oder Duschvorhang</li> <li>• Sonnenbrille, Mütze, Kappe, Decke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordnung halten</li> <li>• Weniger bunt</li> </ul>
Riechen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nasenklammer</li> <li>• Ortswechsel</li> <li>• Starkes Parfum</li> <li>• Pfefferminzbonbon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf Hygiene achten</li> </ul>
Schmecken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl an Essensmöglichkeiten</li> <li>• Ortswechsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Zwang</li> <li>• Simple Alternativen schaffen</li> <li>• Essensabfrage vor dem Lager</li> <li>• Zurückhaltend würzen und dafür nachwürzen erlauben</li> </ul>
Tasten/ Fühlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewünschte Kleidung</li> <li>• Gewünschter Schlafsack oder Decke</li> <li>• Handschuhe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernachtung vor Zeltlager als "Probe"</li> <li>• Vorwarnen, wenn Berührungen bei Spielen vorkommen und ggf. Berührungen ändern (z. B. Hand auf Schulter statt Hand an Hand)</li> </ul>

Die Hilfsmittel können präventiv helfen, einen sogenannten Overload vorzubeugen.

Was ist ein Overload? Video zur Veranschaulichung:

Sensory Overload <https://www.youtube.com/watch?v=K2P4Ed6G3gw>



## Workshop 5: Erfolgserlebnisse und motivierende Aktivitäten

Spaß und Erfolgserlebnisse sind wichtig für die Motivation, das Lernen und Engagement. Gerade das AD(H)S-Gehirn hat ein größeres Bedürfnis nach regelmäßigen positiven Erlebnissen als neurotypische Gehirne. In der DPSG sind alle freiwillig dabei, weil es ihnen Spaß macht - das heißt neurodivergente Pfadfinder\*innen brauchen genug positive Erlebnisse und Motivation, um auch dabei zu bleiben. Inklusion in der Praxis bedeutet auch diese zu verschaffen.

### Was Motivation stärkt und Erfolgserlebnisse bewirkt

- Aktivitäten, Spiele, etc. bei denen neurodivergente Pfadfinder\*innen ihre Stärken einbringen können - Aber Vorsicht vor Stereotypisierung!
- Integration individueller (Spezial-)Interessen
- Vermeiden von Situationen des Misserfolgs und der Bloßstellung aufgrund der Behinderung und verhindern von z.B. Auslachen durch andere
- Fokus auf die Motivation zur Stärkung von erwünschtem Verhalten
- Vermeiden von Bestrafung, Beschämung und Demütigung
- Freiwilligkeit als Grundsatz - Ermöglichen und Anbieten von Aussetzen, Pausieren, Ermöglichen der Teilnahme an einigen aber nicht allen Angeboten / Aktivitäten

### Pädagogischer Umgang

Neurodivergente Personen sind (unterschiedlich stark) eingeschränkt und behindert, aber haben auch Stärken und Fähigkeiten aufgrund ihrer Neurodivergenz! Diese beiden Dinge heben sich nicht gegenseitig auf, sondern sind eine gleichzeitige Realität.

Das Nutzen von Bestrafung, Beschämung und Demütigung für pädagogische Ziele ist generell nicht gut, für neurodivergente Kinder und Jugendliche aber besonders ungeeignet. Trotzdem ist das Einhalten von Regeln wichtig und manche Verhaltensweisen sind erwünscht und andere nicht - nur so kann das Zusammenleben in der Gruppe gelingen.

Achtung:

- mit erwünschtem Verhalten ist hier nicht die Anpassung an neurotypische Normen gemeint, sondern das, was Gemeinschaft und Rücksicht ermöglicht.
- Die Herausforderung ist komplexer, als Bestrafung mit Belohnung zu ersetzen und diese als Konditionierung wie beim Hundetraining umzusetzen - das entmenschlicht behinderte Personen.



## Stärken und ihre Einbindung

**Aufgabe 1 Stärken und Fähigkeiten von neurodivergenten Pfadfinder\*innen**  
Sammelt gemeinsam auf einem Plakat Stärken und Fähigkeiten, die neurodivergente Pfadfinder\*innen potentiell haben könnten. Ergänzt die Ideen der vorherigen Gruppen.

Beispiele:

- Überlegtes Treffen von Entscheidungen unter Abwägung vieler Informationen
- Hohe Fähigkeit, Muster zu erkennen (pattern recognition)
- Detailorientiertheit
- Einfach-Ausprobieren Mentalität

Ergebnisse der Gruppen:

- Durchhaltevermögen
- Empathie und Emotionale Intelligenz
- Hyperfokus
- Integrität
- methodische/analytische Herangehensweise
- Detailorientiertheit
- Kreativität
- Akzeptanz gegenüber verschiedenen Bedürfnissen
- neue/andere Ansätze
- Ausprobiermentalität
- Spezialinteressen
- Expertise
- verschiedene Perspektiven

**Aufgabe 2 Aktivitäten und Spiele**

Überlegt zusammen, welche Aktivitäten und Spiele besonders geeignet sind für Gruppen mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen. Schaut auf die Sammlung der neurodivergenten Stärken und Fähigkeiten für Ideen, wie diese im Pfadfinden eingebracht werden können.

Beispiele:

- Bei einem Stationsspiel die Aufgaben der Stationen so gestalten, dass nicht alle Gruppenmitglieder das gleiche machen, sondern verschiedene Aufgaben innerhalb der Gruppe aufgeteilt werden müssen
- Bei der Planung einer Nachtwanderung können die Gruppenmitglieder sich frei entscheiden, ob sie teilnehmen und sich gruseln und erschrecken möchten oder lieber die Wanderung mit vorbereiten

Schreibt weitere Ideen auf!



### Ergebnisse der Gruppen:

- kreative Bauspiele (verschiedene Lösungsmöglichkeiten)
- „Open-World Spiele“ (Spiele, bei denen mensch frei herumlaufen kann und entscheiden kann was mensch wann macht)
- Gruppen- und Teamspiele mit verschiedenen Aufgaben (z.B. Escaperoom)
- Strategiespiele (z.B. Bannerklau, Capture the Flag, Stratego, ...)
- Workshops und Stationsspiele, bei denen man sich aussuchen kann, was man machen möchte
- Teamspiele mit verschiedenen Rollen, die nach Stärken und Interesse aufgeteilt werden
- Altersgruppenübergreifendes Programm, bei dem unterschiedlich kognitiv entwickelte Kinder und Jugendliche kooperieren
- Aktivitäten, bei denen die Spezialinteressen von neurodivergenten Gruppenmitgliedern nützlich sind (sehr individuell)

### Aufgabe 3 Stärkung von erwünschtem Verhalten

Sammelt gemeinsam Ideen für pädagogische Maßnahmen, die erwünschtes Verhalten unterstützen und auf Motivation und Erfolgserlebnissen basieren.

### Ergebnisse der Gruppen:

- Teamstärkende Spiele bei denen alle „gewinnen“
- Realistische und auf die Gruppe angepasste Ziele, die individuelle Stärken fördern
- Feedback Kultur mit ehrlicher und klarer Kommunikation
- spielerische Methoden bei Aufgaben wie Aufräumen oder Spülen anwenden
- Verantwortung zutrauen/übertragen
- Lob/positives Feedback
- Regeln erklären und begründen
- Aufgaben nach Interesse verteilen
- erwünschtes Verhalten nicht abfällig kommentieren
- Aufgaben in Schritte aufteilen (erst eine kleine Hürde, dann eine größere usw.)
- Aufgaben und Visualisieren

## Workshop 6: Rituale und Traditionen

Im Pfadfinder\*innenalltag gibt es in Gruppen, Stämmen usw. verschiedene Traditionen und Rituale, z.B. Versprechensfeier, Lagertaufe, Abschlusskreis, Mutprobe, etc. Oft ist uns gar nicht bewusst, welche Anforderungen (in Hinblick auf Reizflut) wir damit stellen. Es lohnt sich deshalb genau hinzusehen! Dazu hilft dieser Analysebogen (nächste Seite). Die Workshopteilnehmenden haben je ein Ritual mit diesem Bogen analysiert.



<h1>Analysebogen</h1>	
<b>Ritual/Tradition:</b>	
<b>Schnell-Check:</b>	Freiwilligkeit:            Ja    Nein Vorwarnung:                Ja    Nein Ablauf transparent:        Ja    Nein  Verbesserungsmöglichkeiten:
<b>Reizflut/Anforderungen</b>	Welche Reize sind wahrnehmbar? Welche Anforderungen werden gestellt?
<b>Anpassungsmöglichkeiten:</b>	



## Workshop 7: Bedürfnisse und Bedarfe erfahren & umsetzen

Die spezifischen Bedürfnisse von neurodivergenten Menschen sind sehr unterschiedlich. Das hat mit der jeweiligen Person zu tun, mit ihren Unterstützungsbedarfen und auch damit, ob jemand nur Autismus oder AD(H)S hat, oder beides, und den weiteren Komorbiditäten (andere chronische Krankheiten und Behinderungen, die zusammen auftreten). Man spricht z.B. auch vom "Autismus-Spektrum", weil die Symptome ein vielfältiges Spektrum sind.

### Bedarfe kommunizieren und erfragen

Die meisten neurodivergenten Personen machen ihr Leben lang die Erfahrung, dass die neurotypische Mehrheit ihr Bedürfnisse nicht versteht, nicht beachtet und nicht bereit ist, Dinge danach auszurichten. Das hat zur Folge, dass viele Personen gehemmt sind, ihre Bedürfnisse von sich aus aktiv zu kommunizieren. Dazu kommt, dass neuro-divergente Personen mit hohem Unterstützungsbedarf stark eingeschränkt sein können im Erkennen und Ausdrücken eigener Bedürfnisse.

Deswegen ist eine Herangehensweise mit mehreren Strategien gleichzeitig nötig:

#### 1. Umsetzen der Basics

- Siehe Inhalte der weiteren Workshops
- Hilft auch den Personen, die ihre eigenen Bedarfe weniger gut kennen und/oder ausdrücken können
- Eigenständige Weiterbildung zu den Bedarfen neurodivergenter Menschen
- sollte grundsätzlich immer in pädagogischen Räumen umgesetzt werden, da neurodivergente Personen überall präsent sind

#### 2. Zuhören und passive Angebote zur Kommunikation von Bedürfnissen machen

- Der gute Umgang mit Bedürfnissen, die Personen von sich aus kommunizieren
- Funktioniert gut für Personen, die für sich Eirstehen können und ihre Bedarfe gut kennen
- Funktioniert nur gut in Settings, in denen keine Angst vor Stigmatisierung, Diskriminierung, etc. Besteht
- z.B. Feedbackrunde abends auf dem Lager, gemeinsame Reflexion eines Gruppenausflugs, anonyme Wünschebox oder einfach Zuhören, wenn Leitende dazu angesprochen werden

#### 3. Aktiv individuelle Bedürfnisse herausfinden

- Um wirkliche Inklusion für verschiedene Menschen zu erreichen müssen individuelle Bedürfnisse aktiv erfragt werden
- Kann schriftlich oder verbal erfolgen, z.B. durch Anschreiben vor einer Veranstaltung oder durch ein Gespräch



- Braucht häufig eine gewisse Vertrauensebene bzw. Beziehung
- Aktives Zugehen macht deutlich, dass echtes Interesse am Beachten der Bedürfnisse besteht
- Sollte Teil der Vor- und Nachbereitung von Stress- und Krisensituationen geschehen, eher nicht währenddessen.
- Bei Kindern ist das Einbinden der (pflegenden) Angehörigen und anderer Fachkräfte ggf. sinnvoll
- In manchen Fällen ist Vertraulichkeit notwendig aufgrund von Scham, Stigma und Diskriminierung

## Der Umgang mit Widersprüchen

Alle Pfadfinder\*innen profitieren davon, wenn mehr Raum für individuelle Bedürfnisse geschaffen wird, Inklusion ist für alle da. Aber die Bedürfnisse einzelner Personen können sich widersprechen oder nicht 100% kompatibel sind. Das kann sachlich als Widerspruch aufkommen, z.B. bei der Planung einer Veranstaltung, aber auch zu hitzigen Konflikten führen (gerade bei jüngeren). Damit muss pädagogisch umgegangen werden. Das Ziel ist dabei, das größte Wohlbefinden für alle zu gewährleisten.

## Aufgabe 1 Ideen zur Umsetzung sammeln

Sammelt konkrete Ideen zur praktischen Umsetzung von Strategien 2 und 3 zum Erfahren von Bedürfnissen. Ergänzt dabei die Ideen der vorherigen Gruppen. Schreibt die Ergebnisse auf.

Ergebnisse der Gruppen:

### 1. Umsetzen der Basics

- Strukturell vorgegebene Pausen und Entspannungszeiten
- Sich als Leitende vorbereiten: Gedanken machen, Ressourcen checken, Pläne machen
- Freiwilliges und interessen- und ressourcengeleitetes Verteilen von Aufgaben in allen Bereichen
- Das Thema Inklusion und Teilhabe in der Leitendenrunde regelmäßig besprechen
- Bei der Programmplanung die vielfältigen Bedarfe mitdenken, z.B. bei allen Spielen. In Ablaufplänen eine Spalte für Barrieren/Adaptionen hinzufügen, damit mitgedacht wird was nötig ist, damit alle mitmachen können
- Programm & Pläne strukturieren und zugänglich machen. Dadurch wird Transparenz hergestellt, z.B. über den Ablauf des Lagers oder den Essensplan



2. Zuhören und passive Angebote zur Kommunikation von Bedürfnissen machen
  - Feedback-Gesprächsmöglichkeiten nach der Hälfte des Sommerlagers, z.B. durch Lagerleitungs-Sprechstunde
  - In der Gruppe regelmäßig ansprechen und fragen, ob es Bedarfe gibt
  - Dabei Machtstrukturen und Hierarchien beachten (z.B. sind Kinder womöglich schüchterner den Vorstand direkt anzusprechen)
  - Als Leitende über die eigenen Bedürfnisse sprechen und das so normalisieren und ein Vorbild sein
  - Abendrunde in der Gruppe machen, z.B. mit Highlights und Lowlights des Tages
  - Formalisierter Lagerrat als Möglichkeit für Feedback
  - Das Suchen von / Fragen nach Hilfe und Unterstützung, wenn man sie braucht, als Teil der Lagerregeln aufstellen
  - Ansprechpersonen festlegen und transparent machen: Awarenesspersonen, Lagerseelsorge, o.ä.
  - Intersektionale Perspektiven mitdenken: z.B. bewussten Blick auf die Jungs, weil sie sich oft weniger mit ihren Gefühlen beschäftigen, und auch sowas wie gemeinsam darauf achten, dass die emotionale Care-Arbeit von allen geeigneten Leitenden geleistet wird und nicht nur von weiblichen Leiterinnen
  - Abfragen von Bedürfnissen auf Gesundheitsbögen vor dem Lager, und dann intensives Lesen durch 1-2 zuständige Personen, die dann auch verantwortlich dafür sind entsprechenden Maßnahmen zu planen
  - Anonyme Wünsche-Box aufstellen
  - (Zwischen)Reflexionen machen und das Feedback wird auch umgesetzt ODER es wird altersgerecht transparent gemacht und erklärt, warum manche Dinge nicht möglich sind, bzw. Finden von Kompromissen
  - Regelmäßig an Feedbackmöglichkeiten erinnern und es anbieten, damit sichtbar ist, dass es ernst gemeint ist
  
3. Aktiv individuelle Bedürfnisse herausfinden
  - Einzelpersonen ansprechen und nach ihren Bedürfnissen Fragen (vertrauter als mit/vor der Gruppe)
  - Wenn es wirkt, als würden sich Personen in der Gruppe nicht wohlfühlen, oder nicht mehr kommen: bei WhatsApp anschreiben und nachfragen wie es geht, ob alles klar ist, was der Grund ist
  - Vertrauensbeziehungen, die schon bestehen, für Gespräche nutzen (statt z.B. die Lagerleitung oder Verantwortliche machen es automatisch)
  - Wenn in einem Gruppengespräch (z.B. Abendrunde oder Gruppenstunde) eine Person gestresst wirkte, aber nix gesagt hat: zeitnah einzeln ansprechen und nachfragen
  - Vertraulichkeit bewahren (innerhalb gewisser Grenzen wie z.B. den Interventionsmaßnahmen bei Gewalt)
  - Mit Angehörigen sprechen, wenn es geht und hilfreich ist (z.B. bei Wölflingen)



- Ggf. auf schriftliche Kommunikation ausweichen, wenn das für Personen leichter ist als mündliche
- Erst Investieren in Vertrauen und Beziehung und dann klappt's in Zukunft auch besser

## Aufgabe 2 Gruppendiskussion

1. Wie könnt ihr damit umgehen, wenn eine Mehrheitsentscheidung die Bedürfnisse eines neurodivergenten Gruppenmitglieds verletzt oder dieses sogar damit ausschließt von einer Aktivität?

- In Entscheidungsprozessen die Bedarfe und Fähigkeiten von allen thematisieren um sie bewusst zu machen und dann Inklusion als Standard setzen
- Auch bei Mehrheitsentscheidungen müssen Minderheitenrechte gewahrt bleiben, eine Gruppe kann sich z.B. nur für einen Ausflug entscheiden, bei dem auch alle Mitglieder mitkommen können
- Leitende Personen können bei Vorschlägen, wo sie wissen das geht für eine Person nicht, ein Veto einlegen. So muss die betroffene Person sich nicht überwinden, kann anonym bleiben mit dem Einwand und wird nicht evtl. sozial abgestraft dafür („Spielverderber“)
- Alternativen zum Abstimmen:
  - Zwei Sachen festlegen statt für eins entscheiden (erst A, dann B)
  - (einfache Version) vom systemischen Konsensieren<sup>27</sup>: Den Weg des geringsten Widerstands gehen statt das was am tollsten ist. Methodisch kann das z.B. als „Negativ-Punkten“ umgesetzt werden (alle kleben Klebepunkte an das, womit sie gar nicht leben können)
  - Delegiertensystem, wie die Stammesversammlung oder der Lagerrat (kann z.B. bedeuten, dass alle Altersgruppen gleich viel Stimmgewicht haben, statt nach Personenzahl)

2. Wie können Mitbestimmung und Partizipation euch bei der Beachtung von Bedürfnissen helfen?

- Gespräche, die darüber entstehen können sehr hilfreich sein
- Mitbestimmung -> Wünschen werden formuliert -> mehr Austausch

---

<sup>27</sup> Mehr zum Systemischen Konsensieren:  
<https://quararo.de/sk-prinzip/>



3. Wie könnt ihr damit umgehen, wenn zwei Personen, z.B. eine mit Autismus und eine mit AD(H)S gegensätzliche Bedürfnisse haben?

- Bei größeren Veranstaltungen mehrere Programmoptionen / Aktivitäten parallel anbieten, damit Alternativen da sind
- Selbst-Beschäftigung für Personen als Alternative anbieten
- Gruppen mit 2-3 Personen betreuen, damit sie sich aufteilen können
- Rückzugsorte aufteilen: auf Lager z.B. sowohl eine Ecke für Ruhe und Rückzug als auch eine andere zum Abreagieren und alles rauslassen anbieten
- Betroffene, die aufgrund ihrer Bedürfnisse sich schlecht gegenseitig aushalten, wo möglich trennen und darauf achten (z.B. nicht in gleiche Kleingruppe tun). Hier ist eine gegenseitige Überforderung z.B. wegen Reizüberflutung pädagogisch anders anzugehen als wenn z.B. zwei Personen Streit haben, da ist nämlich Versöhnung das Ziel

4. Wie könnt ihr damit umgehen, wenn eine Gruppe kritisiert, dass eine neurodivergente Person eine "Sonderbehandlung bekommt"? Wie, wenn andere einfordern, die gleichen Privilegien/Möglichkeiten/usw. zu bekommen?

- Schauen, dass alle über die unterschiedlichen Ressourcen und Bedarfe Bescheid wissen, damit sie mehr Verständnis zeigen. ABER nur wenn die Betroffenen einverstanden sind und nicht deswegen negative soziale Konsequenzen fürchten müssen. Das Stigma ist real.
- Wenn möglich nicht nur für neurodivergente Personen, sondern für alle die Aufgaben nach Interesse und Ressourcen zuteilen, das vermeidet Neid
- Reflexions-/Feedbackregeln aufstellen, damit es nicht genutzt werden kann für Mobbing & Co.

5. Wie seht ihr das Verhältnis zwischen Inklusion und Mehraufwand? Welche Abwägungen müssen gemacht werden?

- Inklusion bringt (oft) allen was und ist den Aufwand wert
- Ressourcen realistisch einschätzen und sich nicht übernehmen, nur so viel Aufwand wie auch möglich ist (z.B. Teilnahme eines Kindes mit besonderem Betreuungsbedarf nur wenn min. 2 Leitende dabei sind), nicht fahrlässig werden



## Workshop 8: Entspannung und Regeneration

In diesem Workshop geht es darum, Ideen für Entspannungs- und Regenerationsangebote für Kinder und Jugendliche in der DPSG zu sammeln und eigene Ideen zu entwickeln.

Leitende der DPSG sollten:

- Rückzugsmöglichkeiten und Entspannungsangebote anbieten
- flexibel sein
- nach stressigen Situationen (Overload, Meltdown) sensibel sein
- und Hilfsmittel und Strategien der betroffenen Personen wertschätzen

### Rückzugsmöglichkeiten anbieten

Leitende sollten Möglichkeiten bieten, darauf aufmerksam zu machen, wenn man ungestört sein möchte. Mit der Gruppe müssen dafür Regeln erarbeitet werden.

Ihr solltet bei der Gestaltung von Rückzugsorten darauf achten, dass sie folgende Kriterien erfüllen:

- reizarme Umgebung
- ungestört (z. B. Sichtschutz)
- Wohlfühl-Atmosphäre
- beschützend, sicher
- gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen

Ideen:

- *Schild*, das praktikabel jeder Zeit und an jedem Ort aufgestellt werden kann (Vorteil: die betroffene Person sucht sich selbst einen Rückzugsort aus)
- für alle *zugänglicher Gegenstand*, den man an sich nimmt und für andere gut sichtbar ist z. B. ein Gehörschutz (Vorteil: die betroffene Person kann Ort frei wählen und weiterhin frei herumlaufen)
- *Snoezelzelt*: gezielt Kinder dazu einladen, sich fallen zu lassen, ihren Gedanken nachzugehen und abzuschalten. Ein abgedunkeltes Zelt wird z. B. ausgestattet mit Lichterketten, bequemen Liegemöglichkeiten (Matten, Kissen), Massagebällen und sinnlichen Angeboten, ggf. Entspannungsmusik
- *Wohlfühl-Oase*: z. B. ausgestattet mit Hängematte, Planschbecken für die Füße, Materialien für beruhigende Aktivitäten



## Entspannungsangebote

Entspannung schützt präventiv vor Stress oder hilft, nachdem Stress erlebt wurde. Leitende können Entspannung gezielt und vorstrukturiert für eine Gruppe anleiten!

Kriterien für gute Angebote:

- Alter/Interessen der Kinder werden berücksichtigt
- Ihr fühlt euch selbst mit dem Angebot wohl und es passt zu euch, damit ihr authentisch als positives Beispiel vorangehen könnt
- Die Angebote sind freiwillig! Es wird akzeptiert: Nicht zu jedem\*r passt jedes Angebot

Es können auch Entspannungsangebote für Einzelpersonen zur Verfügung stehen. Alle Kinder, Jugendlichen (und auch Erwachsene!) können diese sich gezielt nehmen, wann immer sie diese brauchen.

Ideen:

- Strukturierte Angebote für Gruppen:
  - Buch (vor-)lesen
  - Traumreise
  - Yoga
  - Massage (bei sich selbst? gegenseitig?)
  - Entspannungsmusik
  - Sinne anregen: Barfußpfad mit Kindern bauen; Salzteig/Ton/Knete/Schlamm formen
- Zur Verfügung stehende Entspannungsangebote:
  - Faszienmatte
  - Bausteine
  - Handarbeitsmaterialien (Armbänder selber machen, Stricken, Malen)
  - Schaukeln, Hängematten, o.ä.

## Flexibel sein

Leitende sollten flexibel auf Bedürfnisse eingehen und akzeptieren, dass Bedürfnisse verschieden sind. Was braucht x, Was braucht y?

Wir müssen die Bedürfnisse von allen im Blick behalten. Unser Gegenüber kann oftmals selbst seine Bedürfnisse mitteilen.

Leitfragen für Leitende:

- Fühlen sich alle wohl?
- Sind Anpassungen möglich?
- Kommt es durch Anpassungen zu gegenseitigen
- Einschränkungen?
- Falls sollte gemeinsam überlegt werden: Wie können
- gegenseitige Einschränkungen überwunden werden?



Input: Überlegt, wie ihr flexibel sein könntet...

- *Ernährungsgewohnheit:* Ruben isst gewöhnlich keine Speisen, bei denen mehrere Zutaten offensichtlich vermischt werden (z. B. Nudelsalat, Gemüsesuppe)
- *Morgenroutine:* Paula putzt IMMER vor dem Frühstück seine Zähne (im Lager weckt ihr normalerweise die Kinder und sie kommen direkt zum Frühstück)
- Kommunikation: Gustav nutzt Gebärdensprache und ein Sprachausgabegerät zur Kommunikation.
- *Mit spontanen Veränderungen umgehen:* Ihr hattet angekündigt, zum See schwimmen gehen, aber es passt zeitlich nicht mehr. Dies nimmt Peter sichtlich mit.
- *Sensorische Empfindsamkeit:* Zum Abschlusskreis halten sich alle an den Händen und geben ein Signal weiter. Lara hasst es, Hände zu halten.

## Sensibel sein und unterstützen

In herausfordernden Situationen (z. B. bei einem Overload, Meltdown und Shutdown) ist es wichtig, rücksichtsvoll zu handeln.

Leitende sollten unterstützen, indem sie:

- Hilfe anbieten
- Beruhigen
- Für Ruhe sorgen
- Rückzug ermöglichen
- Zeit zur Erholung anbieten

Ausführliche Vorschläge dazu sind enthalten in Workshop 2: Self-Management Strategien und Unterstützung bei der Regulation.

Achtung:

Oft haben Menschen bereits eigene Strategien für sich entwickelt oder beliebte eigene Hilfsmittel. Diese gilt es zu akzeptieren und wertzuschätzen.

Alle Unterstützungsmöglichkeiten sollen auf Freiwilligkeit beruhen.



## Ableismus und Selbstreflexion

Da neben den praktischen pädagogischen Strategien auch ein generell sensibler und rücksichtsvoller Umgang sehr wichtig ist, haben wir uns auch mit Ableismus auseinandergesetzt. Ableismus ist die Diskriminierung von behinderten Menschen und strukturell in der Gesellschaft verankert. Das heißt alle Menschen lernen Ableismus ohne es zu merken und müssen dies aktiv reflektieren. Auch behinderte Menschen haben internalisierten Ableismus. Ziel dieser Einheit ist die Reflexion der Grenzen der eigenen Perspektive und Erfahrungen.

### Was ist Ableismus?

Video der Vielfalt Mediathek: Was ist eigentlich Ableismus?

<https://www.youtube.com/watch?v=6LK987Lji4s>

### Methode: Soziale Lose

Diese Methode nennt sich „Soziale Lose“. Die Idee dahinter ist: Wenn man Menschen fragt, wie ihrer Meinung nach eine gerechte Gesellschaft aussieht, denken sie sehr von ihren eigenen Erfahrungen geleitet. Das beinhaltet dann unbewusste Diskriminierung. Erst wenn Personen das soziale Los einer Benachteiligung haben, bzw. eben solch eine Perspektive einnehmen, können sie kritisch reflektieren, was wirklich gerecht ist. Deswegen ist der Ablauf der Methode so, dass Gruppen zuerst eine gerechte Utopie beschreiben, dann ihre soziale Lose ziehen – und dann nochmal kritisch drüber nachdenken.

Die Methode ist von JODDID, der John-Dewey-Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie entwickelt. Die ganze Methode und die Materialien können [hier](#) heruntergeladen werden. Wir haben die Methode für den Pfadfinder\*innene Kontext angepasst und nur den Soziale Lose Satz 4 zu körperlichen und geistigen Fähigkeiten genutzt.

Dauer: 1. Block 75min, 2. Block 45min

Material:

- Aufgabenzettel
- Material für das kreative Darstellen der Utopien: Papier, Plakate, Eddings, bunte Stifte, Schere und Kleber, Zeitschriften für Collagen, was auch immer verfügbar ist
- Ausgedruckte Soziale Lose zum Ziehen

Durchführung:

### Phase 1 – die Utopien (75min)

Einteilung im Gruppen mit 4-8 Personen. Die Gruppen bekommen folgende Aufgabe:



Überlegt euch eure DPSG-Utopie. Visualisiert (Schreiben, Zeichnen, Malen, etc.) wie diese in einem Stamm, Bezirk, o.ä. aussehen würde.

Folgende Fragen soll eure Utopie beantworten:

#### HAUPTFRAGEN

1. Wie sollen Entscheidungen gefällt werden (entscheidet die Mehrheit, entscheiden Expert\*innen, haben Minderheiten Vetorechte...)?
2. Wie gehen wir mit Ungleichheit um (tolerieren wir überhaupt Ungleichheiten? Welche? unter welchen Umständen? ...)
3. Nach welchem Schlüssel werden Ämter oder Privilegien verteilt (nach Herkunft, Talent, Losentscheid, Zufall, ...)?

Diese weiteren Fragen können euch helfen beim Überlegen:

#### ZUSATZFRAGEN

- Wer soll mitmachen? Wer darf mitmachen? Wer kann mitmachen?
- Wer hat Anspruch auf besondere Unterstützung (pädagogische, soziale, finanzielle, physische, etc.)? Wer nicht? Unter welchen Umständen?
- Wofür bekommen Pfadfinder\*innen soziale Anerkennung?
- Wer soll Entscheidungen treffen dürfen? Wer nicht?
- Wie werden Entscheidungen getroffen?
- Welche Regeln gelten?
- (Wie) Wird Regelbruch sanktioniert?
- Wie sieht das System von Ausbildung und Fortbildungen aus? Haben alle die gleichen Zugänge? Die gleichen Verpflichtungen?
- Sollten alle Pfadfinder\*innen gleich gefördert werden?
- Wer darf Verantwortung übernehmen? Wer hat Leitungspositionen? Wer nicht?
- Wie gehen wir damit um, wenn jemand eingeschränkt (behindert, chronisch krank, o.ä.) ist und nicht mithelfen kann?

Im Anschluss stellen die Gruppen ihre Utopien vor und sie werden auf gehangen.

Auf der nächsten Seite sind Bilder der Utopien, die die Teilnehmenden entwickelt haben:





Zu dieser Utopie hat die Gruppe noch schriftliche Notizen gemacht:

### Entscheidungen

- Demokratisch
- Vetos sind möglich, werden aber nie in Anspruch genommen
- Frei von Rassismus und Diskriminierung
- Friedlich, freundlich, respektvoll
- Alle Ideen werden gehört (aktiv!) und wertgeschätzt
- Vielfalt von Perspektiven und Ideen
- Konstruktive, produktive, kurze Diskussionen -> durch gemeinsames Fundament (Grundidee und Werte)
- Alle profitieren von Entscheidungen und finden sich darin wieder
- Entscheidungen werden zeitnah umgesetzt

### Ungleichheiten

- Vielfalt und Verschiedenheit wird wertgeschätzt
- Es gibt Gleichberechtigung und Kommunikation auf Augenhöhe
- Unterschiedliche Stärken werden gefördert und können unterschiedlich eingesetzt werden
- Alle Bedürfnisse werden erfüllt und als Bereicherung anerkannt



- Ungleichheit = negativ = Wollen wir nicht

### Ämter und Aufgaben

- Nach eigenem Energielevel
- In Teams wird jeder berücksichtigt
- Talent? Demokratie, nicht Meritokratie
- Jeder, der was geben möchte kann und darf das auch -> Teilhabe
- Jeder kann nach Interessen ausprobieren
- Frühe Teilhabe, Ermutigung zur Teilhabe durch Wertschätzung und Würdigung
- Jeder mit Hilfsbedarf sollte Hilfe bekommen

### Regeln und Regelbruch

- Weg von Strafe, hin zu Lerneffekt
- Gruppe entscheidet und regelt intern
- Regeln werden mit der ganzen Gruppe aufgestellt
- Selbstreflexion
- Positiver Umgang, keine negativen Absichten unterstellt

**Entscheidungsforn**  
Demokratie als Entscheidungsform  
Interesse vorhanden das die Personen Aufgaben & Ämter übernehmen, die die entsprechenden Fähigkeiten, Interessen, Kapazitäten & Talente haben  
Entscheidungen werden situationsabhängig von Involvierten & Betroffenen getroffen

**Fähigkeiten & Förderung**  
Angebote & Möglichkeiten für Weiterbildungsangebote -> Interessen & Freiwilligkeit  
Hilfe & Förderung sollen alle bekommen die sie möchten & benötigen und sie sind aufs Individuum angepasst  
Leitungspositionen dürfen alle machen die Verantwortung für andere übernehmen können -> wenn das nicht der Fall ist, trotzdem Möglichkeit durch Begleitung & Einführung  
Personen werden nach Fähigkeiten best möglich eingesetzt  
Alle bekommen Unterstützung

**Allgemeine Anforderungen**  
Sensibilisierung  
keine Norm Bedürfnisse jeder hat  
jeder kann eigene Bedürfnisse äußern  
Utopie = keine Ungerechtigkeit  
Alle dürfen & können mitmachen  
Wir brauchen keine Sanktionen -> kein Regelbruch  
Akzeptanz, Toleranz & Offenheit

100% RECYCLING premiumweiß



## I ENTSCHEIDUNGEN

- \* Schwere der Entscheidung / Haftung
- \* Konsenzentscheidung vom Stamm / ZR
- \* Kontext abhängig / Gr. / St. / IR / stufenabhängig
- \* Cis-männer ausschließen



## II UNGLEICHHEITEN

- \* Was meint Ungleichheiten? (Geschl. / Beeinträchtigung?)
- \* Toleranz für Ungleichheiten = muss
- \* missstände abbauen
- \* diversität feiern + fördern
- \* Unterschiede sollen uns stärken
- \* gegen jegliche diskriminierung
- \* "ungleiche" Angebote schaffen, damit alle abgeholt werden

## III ÄMTER VERTEILEN

- \* warum Ämter in Utopie?
- \* Roboter für z.B. Material
- \* Welche Arbeit ist Lohnenswert?
- \* Nur Sachen, die Spaß machen, tun?
- \* Nach Interesse: mehr Ahnung / Kompetenzen, Glück + Spaß → Motivation
- \* teilnahme an Gesellschaft ermöglichen

Siamo  
T.H.  
Antifaschist.

## Phase 2 – die Sozialen Lose (45min)

Die Teilnehmenden ziehen ihre Sozialen Lose, 1-2 pro Person. Die erste Reflexionsrunde findet zu zweit oder dritt mit den Sitznachbar\*innen statt. Die Frage beziehen sich auf nur eine Utopie, wenn es aber eine größere Gruppe ist die mehrere Utopien entwickelt hat, kann auch über alle gesprochen werden.

### Aufgabe:

Die zuvor entwickelte Utopie wird anhand der sozialen Lose analysiert. Wie sieht die Pfadfinderutopie aus meiner zugewiesenen Position aus? Denkt noch einmal aus der Perspektive eures sozialen Loses über die Gesellschaft nach.

- Wie fühlt es sich an aus dieser Rolle auf die Utopie zu blicken die vorab entwickelt wurde?
- Welche Probleme und Herausforderung sehen nach der Verlosung anders aus als vorher?
- Gibt es Fragen, die ihr jetzt anders entscheiden oder diskutieren würdet?

Die zweite Reflexionsrunde findet im Plenum mit der ganzen Gruppe statt. Zuerst fordert die Moderation die 2er/3er Gruppen auf, von ihren Gesprächen zu erzählen. Danach sind folgende Leitfrage für die Moderation der Diskussion da:



### REFLEXIONSFRAGEN - Plenumsdiskussion

- Was ist nach diesem Experiment über die Utopie zu sagen die wir entwickelt haben?
- Welche Perspektiven auf unsere Utopie hat dir deine Rolle ermöglicht (in Abgrenzung zu deiner eigenen biografischen Perspektive)? Welche hattest du schon?
- Konntest du dich gut in deine Rolle einfinden?
- Konntest du deine Rolle wieder verlassen? Wie?
- Welchen Einfluss hatten eure biografischen Perspektiven rückblickend auf den ersten Utopieentwurf?

### Notizen aus der Gruppendiskussion:

- Bei der Entwicklung der Utopien eher von eigenen Erfahrungen ausgegangen
- Nach Ziehen der Sozialen Lose eine andere Perspektive eingenommen und neue Schwachstellen in den Utopien aufgefallen
- Teilhabe wird bei Gefährdung anderer schwierig, es müssen Wege gefunden werden um das zu umgehen (Beispielthema Sucht)
- Keine festen Termine für Entscheidungen, sondern Zeiträume machen Sinn
- Mood visuell nach außen zeigen, um dies nicht verbal kommunizieren zu müssen, somit können andere besser reagieren
- Vorteil für alle, wenn alles Rollstuhlgerecht ist (z.B. Beiwagen für andere, die nicht laufen wollen)
- Talente in bestimmten Dingen, können dazu führen, dass alle Aufgaben in diese Richtung übernommen werden sollen. Freiwilligkeit wichtig. Nicht einer kann alles übernehmen! Teilhabe geht einher mit Arbeit, wie diese aussieht muss individuell geschaut werden.
- In einer Utopie hat man alle Ressourcen, aber die Gruppenverteilung kann auch weniger vielfältig sein und unsere Realität ist leider keine Utopie



## Was, wenn es zu viel wird?

Ehrenamt hat Grenzen, das wissen wir alle. Auch ehrenamtliches Engagement für Inklusion hat leider Grenzen. Es ist wichtig diese zu kennen, und zu wissen welche Unterstützungsmöglichkeiten es für Leitende gibt.

### Grenzen

Spüren die Leitenden im Hinblick auf:

#### Expertise

- Situationen zu selten
- Fehlende fachliche Unterstützung
- Anzeichen/Bedürfnisse nicht früh genug sehen
- Konträre Expertisen vereinen
- Mitleidende, die Veränderungen eher vermeiden ("Wir haben das schon immer so gemacht")
- Fehlende theoretische Grundlage
- Prävention vor Reaktion
- Bedürfnisse erkennen
- Fehlendes Wissen über Anlaufstellen

#### Aufwand

- Betreuungsschlüssel - Unterstützung fehlt --> zeitlicher Aufwand
- Zeitliche Kapazität für Vorbereitung begrenzt
- Jonglieren

#### (Mentale) Kapazitäten

- Nach der Arbeit keine Pause/nicht erholt und dann auf Kinder einlassen, gelassen sein
- Bei persönlichen Stress
- Wenn man selbst erkrankt ist und nur noch funktioniert
- Sich selbst im Blick behalten, sodass man nicht am Ende von Gruppenstunde fertig sein
- Doppelrolle erschwert sich selbst Pausen zu nehmen, den Druck der Erwartungen standhalten
- Fehlende Routine in stressigen/herausfordernde Situationen

#### Verantwortung

- Gegenüber der Gruppe --> wie viel Aufmerksamkeit schenkt man einer einzelnen Person
- Gruppendynamiken: Leitende können nur begrenzt darauf eingehen
- Gesundheit des Kindes und der Grupp (Selbst- & Fremdgefährdung)



## Unterstützungsmöglichkeiten

### Unterstützungsquellen rund um die Person

- Das Kind / Jugendliche\*r selbst
- Freund\*innen in der Gruppe
- Helfer\*innen zusätzlich zu den Leitenden aus Kreise von Eltern, Familie, Ehemaligen, Externen, usw.
- Andere Leitende
- Stammesvorstand
- Wissen, wo Ressourcen und Kompetenzen liegen
- AG Inklusion im Stamm bilden

### Unterstützung von außerhalb des Stammes

- FAK Inklusion des DV berät Kölner Stämme
- Austausch zwischen Stämmen für Teilen von Wissen und Ideen
- Andere Vereine
- Schule
- Beauftragte (für Gesundheit, Prävention, o.ä.)
- Beratungstelefon des DV
- Beratungsstellen
- Organisationen mit mehr Erfahrung

### Für Stämme im DV Köln hilfreiche Organisationen und Websites

- <https://www.autismus.de/service-und-materialien/flyer-und-broschueren.html>
- <https://www.diakonie-michaelshoven.de/angebote/kinder-jugendliche-und-familien/kinder-und-jugendhilfe/autismus> -> Beratung kann in Anspruch genommen werden
- <https://www.autismus-koelnbonn.de/ambulante-dienste-autismus-koeln-bonn/>
- <https://www.lebenmitautismus.de/freizeit/samstags-ferienfreizeit/>



## Abschluss

### Ziele und Vorhaben finden

Am Ende der Fortbildung ist es wichtig, dass alle TN im neuen Wissen und den diskutierten Themen auch einen Bezug zu ihrem eigenen Pfadfinden finden. Das kann z.B. sein, ein Thema mit dem eigenen Stamm oder der eigenen Gruppe zu besprechen, oder eine neue Sache auszuprobieren.

Jede\*r überlegt und schreibt für sich selbst auf:

- Welche Aha-Momente hattest du?
- Welche neuen Erkenntnisse nimmst du mit?
- Welche Veränderungen würdest du gerne in deinem Stamm/Bezirk/etc. Anstoßen?
- Wie könntest du das angehen?

Anschließend in Kleingruppen:

- Berichtet euch gegenseitig von euren Ideen oder Vorhaben
- Beratet euch gegenseitig, z.B. wie ihr eure Ideen konkret angehen könntet, oder helft euch, eure Vorhaben umsetzbar zu planen
- Denkt dran eure Ergebnisse für euch zu notieren

Wer nicht dabei war und jetzt aber dieses gesamte Handout gelesen hat kann sich auch einen Moment Zeit nehmen, und die Fragen beantworten.

### Reflexion der Veranstaltung

Die Reflexion des ZEMs wurde zweigeteilt. Mit einer schriftlichen Reflexion über eine Forms Umfrage, gab es die Möglichkeit anonym Feedback zu geben und nicht vor der großen Gruppe reden zu müssen um etwas rückzumelden. Durch eine anschließende mündliche Reflexion wird zusätzlich die Möglichkeit gegeben Feedback direkt auszusprechen. Das kann das Gefühl geben besser gehört zu werden und ermöglicht konkreteres Feedback, welches nicht an vorgegebene Fragen gebunden ist. Hier empfiehlt sich eine offene Feedback Runde in der alle die möchten etwas sagen können und durch stillen Applaus Zustimmung gezeigt werden kann.



## Zum Weiterlesen

### Quellen

Hier findet ihr alle in den Fußnoten zitierten Quellen in ausführlich.

ADHS Deutschland e.V. (kein Jahr). Häufigkeit von ADHS.

<https://www.adhs-deutschland.de/adhs-adhs-ads/haeufigkeit> (22.06.2025)

Autismus Deutschland e.V. (kein Jahr). Was ist Autismus?,

<https://www.autismus.de/was-ist-autismus.html> (20.05.2025)

Autismus besser verstehen (2021). Wahrnehmung und Lebensqualität

<https://www.autismus-besser-verstehen.ch/wahrnehmung-lebensqualitaet.html> (20.05.2025)

Banaschewski, T., Becker, K., Döpfner, M., Holtmann, M., Rösler, M., & Romanos, M. (2017). Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung. Eine aktuelle Bestandsaufnahme. Deutsches Ärzteblatt., Jg. 114(Heft 9), S. 149-159.

Castañeda, C. (kein Datum). Autistisches Verhalten. <https://youtu.be/-JnuUEV8Jfs?feature=shared> (15.03.2025)

Castañeda, C., & Hallbauer, A. (2013). Einander verstehen lernen: Ein Praxisbuch für Menschen mit und ohne Autismus. Kiel: Holtenauer.

Elvén, B. H. (2015). Herausforderndes Verhalten vermeiden. Menschen mit Autismus und psychischen oder geistigen Einschränkungen positives Verhalten ermöglichen. Tübingen: dgvt-Verlag.

Fröhlich, N., Castañeda, C., & Waigand, M. (2019). (k)eine Alternative haben zu herasuforderndem Verhalten?! Eon Praxishandbuch für Eltern, pädagogische Fachkräfte, Therapeuten und Interessierte. Heigenbrücken: Uk-Couch.

Häußler, A. (2022). Der TEACCH® Ansatz zur Förderung von Menschen mit Autismus: Einführung in Theorie und Praxis. Dortmund: Verlag modernes Lernen.

Müller, M. (2023). Komorbiditäten: Autismus plus weitere Diagnosen.

<https://autismus-kultur.de/autismus-weitere-diagnosen/> (20.05.2025)



Praxis Psychotherapie. (2025). Praxis Psychotherapie. Cristina Cretulescu. Von Psychologie. Autismus-Spektrum im ICD-11: Die wichtigsten Neuerungen.: <https://www.praxis-für-psychotherapie.com/autismus-spektrum-im-icd-11-die-wichtigsten-neuerungen/> (20.05.2025)

REHADAT (2017). Lexikon zur beruflichen Teilhabe [www.rehadat.de/lexikon/Lex-Teilhabe](http://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Teilhabe) (20.05.2025)

Schlack, R., Hölling, H., Kurth, B.-M., Huss, M. (2007). Die Prävalenz der Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland, Bundesgesundheitsblatt, Jg. 50, S. 827–835, <https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/431/227Ar6DRSOXo.pdf> (20.05.2025)

Stangl, W. (2024). Neurodivergenz. Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik, <https://lexikon.stangl.eu/35449/neurodivergenz> (20.05.2025)

Stangl, Werner (2024): Neurodivergenz. Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik. URL: <https://lexikon.stangl.eu/35449/neurodivergenz> (06.05.2025)

Störmer, N. (2002). Zur Konstruktion des Phänomens der Hyperaktivität. In G. Feuser, & E. Berger, Erkennen und Handeln (S. 245–277). Berlin: Pro Buisness.

Störmer, N. (2017). Aufmerksamkeitsdefizit(hyperaktivitäts)syndrom – AD(H)S. In K. Ziemer, Lexikon Inklusion (S. 20–21). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Steinhausen, H.-C. (2010). Psychische Störungen bei Kindern und Jugendlichen: Lehrbuch der Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie. München: Elsevier.

## Anhang

Im Anhang findet sich der in Workshop 2: Self-Management Strategien und Unterstützung bei der Regulation vorgestellte Plan für Warnzeichen von Stress und Regulationsstrategien einmal als leere Vorlage, sowie die ausgefüllte Version eines AK Mitglieds. Selbstverständlich könnt ihr auch weniger komplexe Versionen eines solchen Plans benutzen.



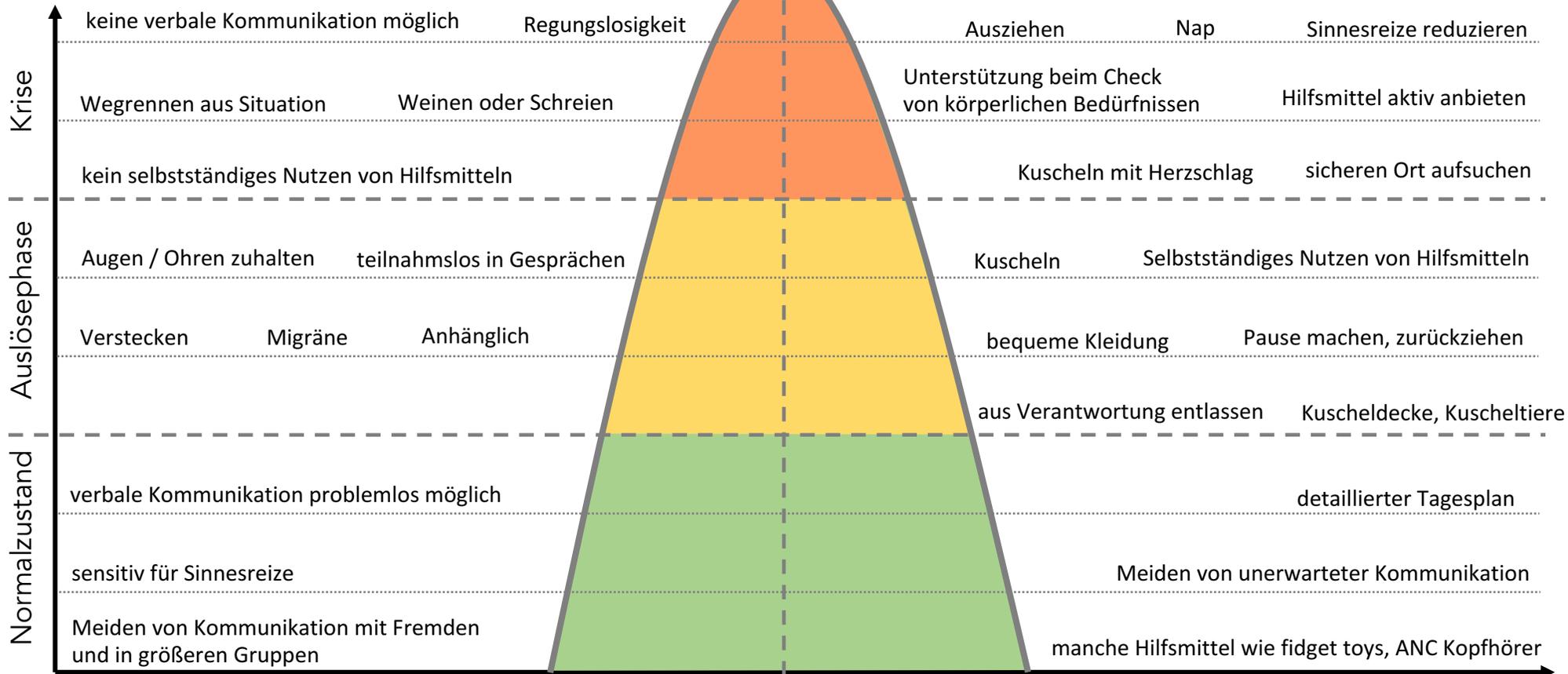
# Erregungszustand und Regulationsmöglichkeiten

Name: Beispielperson aus dem AK

Datum: (mit Autismus & ADHS)

Beteiligte: .....

Erregung



## Woran lässt sich der Erregungszustand erkennen?

- Vegetative Zeichen (Schwitzen, Erröten, Erblassen, Speichelfluss, Tonus)
- Atmung (Unruhig, Anhalten, tiefes Einatmen)
- Kopf (Drehung, Bewegung)
- Augen (Fixierung, Suchen, Öffnen/Schließen)
- Gesicht (Spannung, Mimik, Lächeln)
- Mund (Aktivität, Öffnen/Schließen, Zunge, Kauen, Schmatzen, Schnalzen, Knirschen, Spucken)
- Geräusche (Laute, Weinen, Schreien, Lachen, Stimmlage)
- Wörter (Floskeln, Fragen, Schimpfwörter)
- Arme und Hände (Aktivität, Position, Fingeraktivität)
- Beine, Rumpf (Aktivität, Position)
- Positionierung (im Raum, Körperhaltung)
- Gegenstände (halten, bewegen, formen, Hände/Mund)
- Kontakt zu anderen (Nähe, Distanz, Blickkontakt, Berührungen)
- Fixierung (Themen, Objekte)
- Reaktionen (akustische, visuelle Reize, Ansprache)
- Selbstverletzung (schlagen, kratzen, drücken, ziehen)
- Fremdverletzung (schlagen, treten, kneifen, Haare ziehen, schubsen)

## Welche Angebote braucht die Person, um sich zu regulieren?

- Personen (raus aus der Gruppe, Nähe, Distanz)
- Ansprache
- Berührungen
- Anforderungen
- Reize (Kopfhörer, Decke, Kleidung)
- Kommunikationshilfen
- Visualisierungen
- Räume/Möbel
- Position (sitzen, liegen, stehen)
- Bewegung (rennen, gehen, hüpfen)
- Gegenstände (zum beißen, kneten, kuscheln, reißen, kaputtmachen)
- Nahrung (essen, trinken)
- Ablenker (Themen, Gegenstände, Aktivitäten)
- mentale Strategien (zählen, atmen, Mut-Sprüche)

# Erregungszustand und Regulationsmöglichkeiten

Name: .....

Datum: .....

Beteiligte: .....

Erregung



## Woran lässt sich der Erregungszustand erkennen?

- Vegetative Zeichen (Schwitzen, Erröten, Erblassen, Speichelfluss, Tonus)
- Atmung (Unruhig, Anhalten, tiefes Einatmen)
- Kopf (Drehung, Bewegung)
- Augen (Fixierung, Suchen, Öffnen/Schließen)
- Gesicht (Spannung, Mimik, Lächeln)
- Mund (Aktivität, Öffnen/Schließen, Zunge, Kauen, Schmatzen, Schnalzen, Knirschen, Spucken)
- Geräusche (Laute, Weinen, Schreien, Lachen, Stimmlage)
- Wörter (Floskeln, Fragen, Schimpfwörter)
- Arme und Hände (Aktivität, Position, Fingeraktivität)
- Beine, Rumpf (Aktivität, Position)
- Positionierung (im Raum, Körperhaltung)
- Gegenstände (halten, bewegen, formen, Hände/Mund)
- Kontakt zu anderen (Nähe, Distanz, Blickkontakt, Berührungen)
- Fixierung (Themen, Objekte)
- Reaktionen (akustische, visuelle Reize, Ansprache)
- Selbstverletzung (schlagen, kratzen, drücken, ziehen)
- Fremdverletzung (schlagen, treten, kneifen, Haare ziehen, schubsen)

## Welche Angebote braucht die Person, um sich zu regulieren?

- Personen (raus aus der Gruppe, Nähe, Distanz)
- Ansprache
- Berührungen
- Anforderungen
- Reize (Kopfhörer, Decke, Kleidung)
- Kommunikationshilfen
- Visualisierungen
- Räume/Möbel
- Position (sitzen, liegen, stehen)
- Bewegung (rennen, gehen, hüpfen)
- Gegenstände (zum beißen, kneten, kuscheln, reißen, kaputtmachen)
- Nahrung (essen, trinken)
- Ablenker (Themen, Gegenstände, Aktivitäten)
- mentale Strategien (zählen, atmen, Mut-Sprüche)