

Exkurs: Autism at Work bei SAP

Neurodiversität umfasst die Vielfalt in der Funktionsweise und Struktur des menschlichen Gehirns, die sich in unterschiedlichen neurologischen Varianten wie Autismus-Spektrum-Störungen (ASD), Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), Legasthenie und Dyskalkulie äußert. Die Prävalenz variiert je nach Studie und Diagnosekriterium: Autismus betrifft etwas unter 1% der Bevölkerung (Autismus Deutschland e.V. ,n.d.), ADHS etwa 5% (ADHS Deutschland e.V., n.d.), Dyskalkulie 3%-8% (Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie e.V., 2018) und Legasthenie 5%-10%. Diese Vielfalt bereichert nicht nur die Gesellschaft, sondern trägt auch zur kreativen und innovativen Dynamik in verschiedenen Bereichen bei. Dieser Beitrag konzentriert sich auf Autismus als bedeutenden Teil der Neurodiversität.

1 Förderung neurodiverser Talente: Das "Autism at Work"-Programm von SAP

Das Programm „Autism at Work“ (*Autismus bei der Arbeit*) von SAP, das 2013 ins Leben gerufen wurde, zielt darauf ab, Menschen im autistischen Spektrum einzustellen und zu unterstützen. Ausgangspunkt für das Programm bei SAP war eine Initiative von Mitarbeiter:innen in Indien, die mit autistischen Kindern arbeiteten. Sie beobachteten, wie sehr die Kinder in einem passenden Arbeitsumfeld und mit geeigneten Arbeitsmitteln aufblühten. Diese Erkenntnisse führten zur Frage, wie diese Kinder unterstützt werden können, wenn sie älter werden und ins Berufsleben eintreten. Daraufhin wurde das Programm bei SAP pilotiert. Die Bewerbenden sollen ihre Einzigartigkeit bereits im Auswahlverfahren unter Beweis stellen können, was zur Einstellung von Hunderten von autistischen Personen weltweit geführt hat. Potenzielle Mitarbeitende durchlaufen bei SAP einen mehrwöchigen, auf ihre Besonderheiten abgestimmten Prozess, in dem sie ihre Fähigkeiten zeigen können. Der Rekrutierungsprozess betont das Verständnis und die Berücksichtigung der Bedürfnisse autistischer Bewerber:innen und führt zu einer vielfältigen Belegschaft, die sowohl neurotypischen als auch neurodiversen Mitarbeitenden zugutekommt. Das Programm fördert ein inklusives

Arbeitsumfeld durch individuelle Unterstützungskreise und unter anderem Schulungen zu grundlegenden Lebenskompetenzen. Wird ein Kandidat oder eine Kandidatin eingestellt, bildet das Unternehmen um die Person einen Unterstützungskreis, der es ermöglicht, die Fähigkeiten durch Teamarbeit weiterzuentwickeln. Durch kontinuierliche Bemühungen strebt SAP an, die Akzeptanz von Autismus zu fördern und Neurodiversität in die normative Arbeitskultur zu integrieren.

Das Programm zielt darauf ab, die einzigartigen Fähigkeiten (welche in individuellen Gesprächen eruiert werden) autistischer Mitarbeitender zu fördern und Hürden im Arbeitskontext abzubauen. Seit dem Start hat SAP weltweit hunderte neue Teammitglieder aus dem autistischen Spektrum gewonnen und ihre Karrieren innerhalb des Unternehmens gefördert. Deutschland ist der größte Standort des Programms.

Hinweis der Herausgeber:innen: Von speziellen isolierten Fähigkeiten und Wahrnehmungsspitzen wird immer wieder im Zusammenhang mit Autismus berichtet. Ihre Häufigkeit variiert jedoch zwischen Studien und ihr gleichzeitiges Auftreten ist wenig erforscht. Spezielle isolierte Fähigkeiten umfassen beispielsweise Savant-Fähigkeiten wie überdurchschnittliche Leistungen in Bereichen wie Mathematik, Musik oder Kunst, Absorption großer Informationsmengen sowie detailgenaue Wahrnehmung. Meilleur, Jelenic und Mottron (2015) untersuchten die Prävalenz von klinisch und empirisch definierten Talenten und Stärken bei Autismus. Sie fanden heraus, dass 62,5 % von ihnen spezielle isolierte Fähigkeiten hatten. Diese traten häufiger bei höherer Intelligenz und mit zunehmendem Alter auf. Dies deutet nach Meilleur et al. (2015) darauf hin, dass Talente bei Autismus eine genetische Grundlage haben und zusätzlich von Erfahrungen beeinflusst werden können.

Ziel des Programms ist es, eine individuell angepasste Arbeitsumgebung zu schaffen, die ein gesundes und authentisches Arbeitsleben sowie Akzeptanz für alle autistischen Kolleg:innen zu gewährleistet. SAP teilt seine Expertise im Bereich Autismus und Arbeit im Rahmen von der Kampagne „Autism Inclusion Pledge“ aktiv mit anderen Arbeitgebenden. Debora Murseli, Inclusion Lead bei SAP berichtet: „Viele Unternehmen sind auf uns zugekommen und haben gefragt, wie sie anfangen können. So haben wir 2019 das «Autism Inclusion Pledge» ins Leben gerufen, um eine Plattform zu schaffen, auf der wir unsere Erfahrungen teilen können, in Form von Dokumenten und Leitfragen (<https://www.sap.com/idea-place/p/autisminclusionpledgeresources/resources.html#getting-started>), die Organisationen dabei helfen, ein eigenes «Autism at Work» Programm zu erstellen. Dazu gehören Ressourcen wie «How Do I Get Started», das beim Einstieg in die Anstellung von Menschen im Autismus-Spektrum unterstützt, sowie «Building a Program Team», das verschiedene Ressourcierungsmodelle erläutert. Weitere wichtige Dokumente sind «Defining Success», das die Kennzahlen für einen erfolgreichen Programmverlauf definiert, und das «Template – Business Case», das als Vorlage dient, um den geschäftlichen Wert ei-

nes «Autism Inclusion Program» zu skizzieren. Wir laden zu regelmäßigen Austauschterminen ein und freuen uns, dass über 100 Organisationen Teil des «Autism Inclusion Pledges» (<https://www.sap.com/idea-place/autisminclusionpledge.html>) geworden sind. Abbildung 1 bietet einen Überblick über die Faktoren, die vor der Einführung eines Programms zur Integration von autistischen Mitarbeitenden berücksichtigt werden sollten. Besonderes Augenmerk wird auf die Bedeutung der Unternehmenskultur sowie der Standort- und Geschäftserwägungen gelegt, die den Erfolg des Programms beeinflussen können.

SAP Autism Inclusion Pledge

Overview | Location Feasibility | Business Considerations | Legality

∞ Assessing an Inclusive Environment

Overview

There are many factors that must be considered before launching an autism inclusion program; however, when it comes to the degree to which the initiative will be embraced by the organization, culture is king. The way an overall inclusive culture and mindset are fostered, the availability and quality of tools and education that facilitate acceptance of differences, the commitment to inclusion demonstrated by influential leaders, and the external environment will all impact the starting point for launching a program.

Cultures vary by organization, country, and even city, so keep in mind **location feasibility** as well as any **business considerations** that may impact the program. In addition, there may be **legal aspects** that impact the cost of launching and maintaining an autism inclusion program. Additionally, these considerations hold true when evaluating a program expansion into new cities or countries. Conducting an assessment can help you identify the most suitable locations to start.

Whatever the current situation or potential barriers, there are ways to enhance inclusion and move towards the end goal—it may just take more time than anticipated.



© 2023 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC



Abbildung 1: Bewertung einer inklusiven Umgebung im Rahmen der „Autism Inclusion Pledge“

2022 haben wir eine Webinarreihe gestartet, um diese Unternehmen zusammenzubringen und tiefer in die verschiedenen Themen einzutauchen. Abbildung 2 zeigt eine Übersicht zu einem SAP Webinar mit dem Titel "Inclusive Hiring with Autism at Work". Ziel der Veranstaltung ist es, die Herausforderungen zu beleuchten, mit denen autistische Bewerber:innen während des Rekrutierungsprozesses konfrontiert sind, und Wege aufzuzeigen, wie einfache Anpassungen vorgenommen werden können, um ihre Erfolgchancen zu erhöhen. Teilnehmende sollen Erfahrungen sammeln, um ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse dieser Gruppe zu entwickeln.

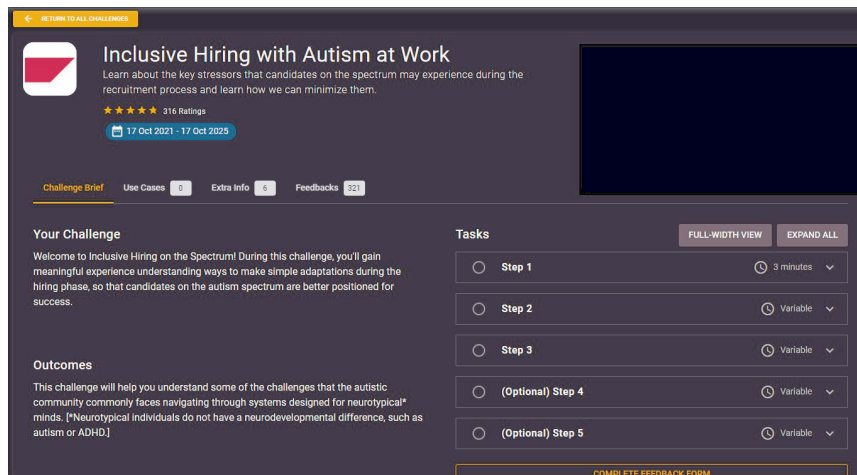


Abbildung 2: Webinar – Inclusive Hiring with „Autism at Work“

Abbildung 3 bietet eine Übersicht zu einem weiteren Webinar mit dem Titel „No More Hiding: Confessions from the Spectrum.“ Hier liegt der Fokus auf den Herausforderungen, mit denen autistische Menschen konfrontiert sind, wenn sie versuchen, sich anzupassen und *normal* zu wirken. Auch in diesem Webinar sollen die Teilnehmenden ein besseres Verständnis für die Erfahrungen dieser Personen entwickeln und Empathie fördern, um Veränderungen durch Akzeptanz herbeizuführen.

Wir ermutigen Unternehmen, den Anfang zu machen, vielleicht mit lokalen Organisationen (geführt oder mitgeführt von Menschen im Autismus-Spektrum) oder innerhalb der Organisation zu schauen, ob es Mitarbeitende im Spektrum gibt, die gerne freiwillig bei der Einrichtung helfen würden. Dazu kann offen in der Belegschaft gefragt werden. So wird auch ein Zeichen gesetzt, dass das Thema von Relevanz ist.

Menschen im Autismus-Spektrum stoßen gesellschaftlich oft auf Stereotype und Hindernisse, was ihre Beschäftigungsquote trotz hoher Bildungsabschlüsse unter den Durchschnitt sinken lässt. Die Beschäftigungsquote liegt bei weniger als 10 %, was erheblich niedriger ist als die Quote von 47 % für Menschen mit Behinderungen und 72 % für Menschen ohne Behinderungen. Ihre Erwerbsbiografien weisen oft Lücken und Brüche auf, die auf mangelnde Unterstützung und Akzeptanz zurückzuführen sind (Europäisches Parlament, 2021).

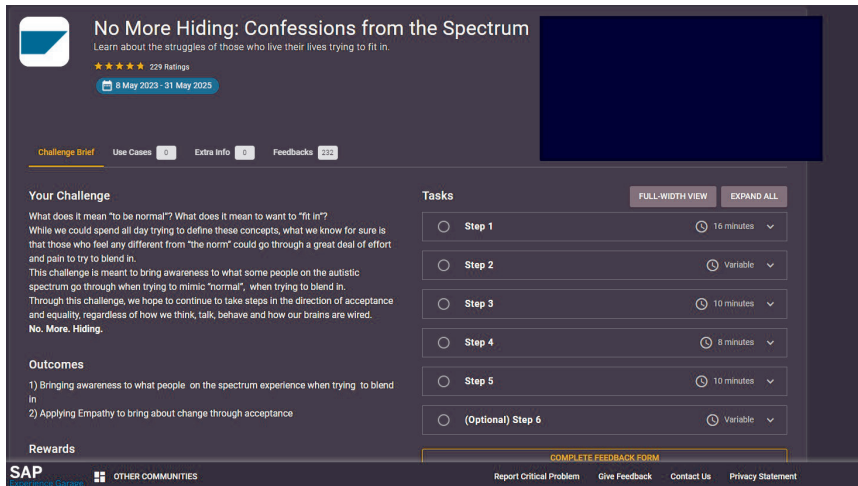


Abbildung 3: Webinar – No More Hiding: Confessions from the Spectrum

Das Recruiting bei „Autism at Work“ nutzt verschiedene Kanäle, um talentierte Bewerbende anzusprechen und Beziehungen zu potenziellen Mitarbeitenden aufzubauen. Abbildung 4 zeigt ein Beispiel für eine Initiativbewerbung bei SAP im Rahmen des Programms „Autism at Work“.

Der autismusfreundliche Recruiting-Prozess von SAP wird kontinuierlich weiterentwickelt und stützt sich auf Erkenntnisse aus Wissenschaft, Wirtschaft, der autistischen Gemeinschaft sowie dem unternehmensinternen Netzwerk. Dieser Prozess basiert auf einem stärkenorientierten Ansatz, bei dem zunächst die individuellen Stärken der Bewerbenden analysiert werden, bevor mögliche Herausforderungen in den Blick genommen werden. Besonders betont werden Fähigkeiten wie analytisches Denken, Detailgenauigkeit, IT-Kenntnisse und Kreativität, die bei vielen autistischen Menschen ausgeprägt sind.

Der Prozess beginnt mit einer allgemeinen Initiativbewerbung, bei der keine spezifische Position erforderlich ist. Bei fachlicher Eignung erfolgt eine unverbindliche Einladung zu einem beiderseitigen Kennenlernen. In diesem Rahmen arbeiten die Programmleitung und die Personalabteilung eng zusammen, um Positionen zu identifizieren, die den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Bewerbenden entsprechen. Dabei werden sowohl aktuell ausgeschriebene Stellen als auch potenzielle Positionen einbezogen, die möglicherweise noch nicht öffentlich ausgeschrieben sind. Ein spezialisiertes Recruiting-Team, das umfassend zum Thema Autismus geschult wurde,

SAP Careers Students and Graduates Professionals Leaders Locations Life at SAP How We Hire Explore SAP

Was steckt hinter dem Programm 'Autism at Work' bei SAP?

Das Programm Autism at Work richtet sich an Menschen aus dem Autismus-Spektrum (klinisch diagnostiziert), die bereits eine abgeschlossene Ausbildung oder ein Hochschulstudium absolviert haben bzw. kurz vor dem Abschluss stehen. Unser Team unterstützt Sie bestmöglich bei dem Einstieg in eine Beschäftigung bei SAP an unseren Standorten in Deutschland. Eine Anstellung kann grundsätzlich in allen Unternehmensbereichen erfolgen, der Schwerpunkt der verfügbaren Stellen ist jedoch im Bereich Softwareentwicklung (inkl. Qualitätsmanagement oder Service & Support) angesiedelt.

Nach Eingang Ihrer Bewerbung prüfen wir, ob eine Eignung für einen unserer Unternehmensbereiche gegeben ist. Sollte das der Fall sein, laden wir Sie zu einem persönlichen Kennenlern-Gespräch mit unserem Autism at Work Team ein.

Bitte beachten Sie, dass es keine exklusiven Stellen für Kandidat*innen aus dem Autism at Work Programm gibt, sodass Sie zusätzlich nach erfolgreichem Kennenlern-Gespräch auf unsere allgemein ausgeschriebenen Stellen bewerben müssen.

Folgen Voraussetzungen sollten Sie erfüllen:

- Sie besitzen eine Autismus Diagnose
- Sie wohnen im Einzugsbereich einer unserer Standorte oder sind bereit umzuziehen.
- Sie verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung im MINT-Bereich oder ein Hochschulstudium der Natur-, Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften, z.B. der Fachrichtungen Informatik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Mathematik, Physik.
- Sie beherrschen die deutsche und englische Sprache fließend in Wort und Schrift.

Welche Kenntnisse/Fähigkeiten sollten Sie mitbringen?

Neben einer stark analytischen Herangehensweise im Denken und Handeln sollten Sie auch in zumindest einem der folgenden Bereiche Wissen und/oder Erfahrung mitbringen:

- Praktische Erfahrung im Entwickeln und Testen von Software
- Gute bis sehr gute Kenntnisse von Betriebssystemen
- Vertiefte Erfahrung in zumindest einer höheren Programmiersprache (ABAP, Java, Javascript, C, C#, C++, Python)
- Gute Kenntnis von Datenbanksystemen
- Erfahrung mit agilen Entwicklungs- und Arbeitsprozessen (z.B. SCRUM)
- Die Fähigkeit, technische Fragestellungen schnell zu analysieren

Warum es sich lohnt bei SAP anzufangen?

Wir bieten eine autismus-freundliche Arbeitskultur, ein wertschätzendes Umfeld und flexible Arbeitszeitenmodelle nach Absprache. Überzeugen Sie sich selbst und schauen Sie sich an, was unsere SAP Kollegen aus dem Autismus-Spektrum sagen: [Click here](#)

Eine unserer Erfolgsgeschichten bei SAP: [Nicola's Autism at Work Story](#)

Falls Sie schon an einer konkreten Stellenausschreibung interessiert sind, schauen Sie gerne auch in unserem Karriereportal (www.sap.com/careers) nach aktuellen Stellenangeboten und bewerben Sie sich direkt. Haben Sie noch Fragen? Kontaktieren Sie uns unter: autism_at_work_deutschland@sap.com

Apply now

Requisition ID
153888

Posted Date
Sep 27, 2024

Work Area
Software-Design and Development

Career Status
Professional

Employment Type
Regular Full Time

Expected Travel
0 - 10%

Location
Walldorf, DE, 69190

Find similar jobs
Web Design Jobs in Germany, SAP Jobs in Germany, Java Jobs in Germany, Creative Jobs in Germany, ABAP Jobs in Germany

Job alert
Select how often (in days) to receive an alert:

Create Alert

Abbildung 4: „Autism at Work“ Deutschland – Initiativbewerbung

unterstützt diesen Prozess. Schulungsschwerpunkte umfassen unter anderem ein realistisches Verständnis des Autismus-Spektrums sowie notwendige Anpassungen an den Recruiting-Prozess.

Ein inklusiver und autismusfreundlicher Rekrutierungs-Prozess zeichnet sich durch klare und transparente Kommunikation aus. Dies umfasst strukturierte Anforderungen in Stellenausschreibungen, die Unsicherheiten minimieren, sowie Maßnahmen zur Vermeidung sensorischer Überlastungen, beispielsweise den optionalen Einsatz von Kameras bei virtuellen Interviews. Empathie und Offenheit für alternative Arbeitsweisen sind dabei essenziell. Viele autistische Bewerber:innen profitieren besonders von einem klaren, vorhersehbaren Arbeitsumfeld und flexiblen Rahmenbedingungen.

Zusätzlich ist es wichtig, Lebensläufe mit eventuellen Lücken aus einer geschulten Perspektive zu betrachten und im biografischen Kontext einzuordnen, um Stärken und Potenziale besser zu erkennen. Die Bereitschaft aller Beteiligten – einschließlich der Fachabteilungen und Teamleitungen – ist entscheidend, um einen erfolgreichen Recruiting-Prozess zu gewährleisten. Indem die individuellen Stärken der Bewerbenden in den Mittelpunkt gestellt und Hindernisse durch gezielte Anpassungen minimiert werden, wird ein inklusiver und stärkenorientierter Prozess geschaffen, der sowohl den Bewerbenden als auch dem Unternehmen zugutekommt.

Nach der Einstellung wird ein persönlicher Unterstützungszirkel definiert. Ein Job/Life Skills Coach bspw. kann bei persönlichen Angelegenheiten unterstützen, die sich auf das Arbeitsleben auswirken, z. B. bei der Planung des Arbeitswegs. Jede neu eingestellte Person erhält bei SAP einen Team-Buddy, der die Einarbeitung unterstützt. Die Buddy-Rolle dient dazu, den Einstieg und die Integration in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Zu den zentralen Aufgaben gehören:

1. Einarbeitung und Orientierung:

Der Buddy unterstützt bei der Einführung in den Arbeitsplatz, die Arbeitsprozesse und die Unternehmenskultur – sowohl während der Onboarding-Phase als auch darüber hinaus. Ziel ist es, Unsicherheiten abzubauen und Orientierung zu bieten.

2. Kommunikationsbrücke:

Der Buddy hilft bei der Klärung von Missverständnissen, indem er Informationen klar und strukturiert weitergibt. Häufig finden Gespräche auch gemeinsam mit der Führungskraft oder mir in Form regelmäßiger Austauschmeetings statt, um einen proaktiven Dialog zu fördern.

3. Soziale Integration:

Der Buddy unterstützt die Einbindung ins Team, etwa durch die Förderung der Teilnahme an Team-Events. Dabei kann er als *Übersetzer* fungieren, um soziale Interaktionen zu erleichtern.

Im Gegensatz zu Buddies für neurotypische Mitarbeitende bleibt die Buddy-Rolle bei autistischen Mitarbeitenden dauerhaft bestehen. Es steht ihnen immer ein fester Buddy im Team zur Seite.

Die Auswahl des Erstbuddies erfolgt während des Einstellungsprozesses in Abstimmung zwischen „Autism at Work“ und der Führungskraft. Sowohl die Führungskraft als auch der Buddy werden gezielt auf ihre Aufgabe vorbereitet und geschult.

Bei der Einstellung einer autistischen Person wird sichergestellt, dass der Team-Buddy sehr verständnisvoll ist und sich mit der Inklusion von Autismus auskennt. „Autism at Work“ strebt an, eine autismusfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen und Autismus als einen von vielen Neurotypen zu etablieren. Dazu gehören Angebote, die auf die Bedürfnisse von Autist:innen und ihren Teamkolleg:innen eingehen. Die Wissensvermittlung über Autismus ist im Unternehmen tief verankert und die neurotypische Belegschaft wird regelmäßig sensibilisiert zu Autismus und Neurodiversität im Allgemeinen. Innerhalb von SAP wird durch Aktionstage und gezielte Maßnahmen über Autismus aufgeklärt, um Barrieren in der Belegschaft abzubauen. Das Ziel ist, breite Unterstützung zu etablieren und die Wahr-

nehmung von Autismus als Teil des normalen menschlichen Spektrums zu fördern.

SAP erkennt, dass ein innovatives Unternehmen Vielfalt in vielen Dimensionen braucht, einschließlich der Neurodiversität der Mitarbeitenden, um neue Perspektiven und kreative Lösungen zu fördern. Murseli: „Viele der Angebote, die ursprünglich für unsere autistischen Mitarbeitenden gedacht waren, haben sich auch als vorteilhaft für die neurotypischen Mitarbeitenden erwiesen. Sei es die Tatsache, dass viele unserer Bewerbenden bereits vorab auf die Fragen im Job-Interview vorbereitet werden oder die Tatsache, dass unsere sensorischen Entspannungsräume einen Ort der Erholung für alle bieten können. Auch Eltern mit neurodiversen Kindern sind froh über die Rückzugsmöglichkeiten. Auch unser Silent Lunch wird beispielsweise von den Mitarbeitenden mit ADHS sehr wertgeschätzt. Wir lernen jeden Tag dazu.“

2 Praxisbeispiel: Silent Lunch

Bei SAP gestalten die Mitarbeitenden aus dem autistischen Spektrum das Angebot und die Projekte rund um das Programm „Autism at Work“ aktiv mit. Zusammen mit der autistischen Community in Deutschland, entstand die Idee, einen „Silent Lunch“ einzuführen (siehe Abbildung 5). Durch einen abgesperrten Ruhebereich in der Mitarbeitendenkantine wurde die SAP Belegschaft für das Thema „sensorische Überstimulation“ sensibilisiert. Zusätzlich wurden Ohrstöpsel am Firmensitz in Walldorf verteilt. Debora Murseli, Inclusion Lead bei SAP sagt: „Für die meisten von uns ist die Mittagspause ein Highlight des Tages. Man nutzt die Zeit zur Erholung, kommt zusammen, führt Small Talk. Für unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem neurodiversen Spektrum kann der Lunch aber auch eine Herausforderung sein, gerade was die Lautstärke betrifft: Gespräche um einen herum, klirrendes Geschirr, der brummende Wasserspender. Dass kann die Wahrnehmung überfordern und genau dafür möchten wir mit unserem «Silent Lunch» sensibilisieren. Das Angebot kam in weiten Teilen der Belegschaft sehr gut an, über die neurodivergente Community hinaus.“



Abbildung 5: Angebot „Silent Lunch“

Das Programm „Autism at Work“ von SAP ist ein wegweisendes Beispiel für die Integration von Neurodiversität am Arbeitsplatz. Durch gezielte Rekrutierung und ein unterstützendes Umfeld ermöglicht SAP Menschen im autistischen Spektrum, ihre einzigartigen Fähigkeiten in einem professionellen Kontext zu entfalten. Dies fördert nicht nur die individuelle Entwicklung und Karrierechancen der Betroffenen, sondern bereichert auch das Unternehmen durch vielfältige Perspektiven und innovative Lösungsansätze.

Debora Murseli setzt sich als Inclusion Lead für teilhabegerechte Arbeitsbedingungen der 25.000 Beschäftigte der SAP in Deutschland ein. Ihre Mission ist es, einen Raum zu schaffen, in dem die unterschiedlichen Erfahrungen und Ansichten der Mitarbeitenden wertgeschätzt und Potenziale erkannt und gefördert werden. Seit ihrem Start bei SAP 2017 hat sie unter anderem Personalprojekte geleitet, IT Kund:innen beraten und im Business Development an Spieleanalysen für weltbekannte Fußballclubs gearbeitet. Die studierte Betriebswirtin mit kosovarischen Wurzeln bringt eine bunte Palette aus Arbeitserfahrung mit: Von Gastronomie in Bayern, Mittelstand in Schwaben, bis hin zu Tech-Start-Up in Berlin.

Literatur

- ADHS Deutschland e.V. (n.d.). *ADHS/ADS - Häufigkeit*. ADHS Deutschland e.V. Abgerufen am 24. Juni 2024, von <https://www.adhs-deutschland.de/adhs-adhs-ads/haeufigkeit>
- Autismus Deutschland e.V. (n.d.). *Was ist Autismus?* Autismus Deutschland e.V. Abgerufen am 24. Juni 2024, von <https://www.autismus.de/was-ist-autismus.html>
- Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie e.V. (2018). *Ratgeber zum Thema Dyskalkulie*. Abgerufen am 24. Juni 2024, von https://www.bvl-legasthenie.de/images/static/pdfs/bvl/2_Dyskalkulie_2018_web.pdf
- Europäisches Parlament. (17. März 2021). Autismus und inklusive Beschäftigung: Antwort im Plenum auf die Anfrage zur mündlichen Beantwortung O-000017/2021 an die Kommission. Abgerufen von https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_DE.html
- Meilleur, A.A.S., Jelenic, P., & Mottron, L. (2015). Prevalence of Clinically and Empirically Defined Talents and Strengths in Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(5), 1354–1367. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2296-2>