

AUTISMUS & ARBEIT (ARBEITNEHMER:INNEN-SICHT)



WAYIN MÖCHTE ARBEITGEBER:INNEN FÜR DAS THEMA TEILHABE UND ARBEIT SENSIBILISIEREN. IN DIESEM MERKBLATT INFORMIEREN SIE JÉRÔME UND ADRIAN ÜBER DIE CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN ZUM THEMA AUTISMUS IM KONTEXT VON ARBEIT UND BERUF AUS ARBEITNEHMENDEN-SICHT.

ALLGEMEINE HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Autismus ist eine angeborene Entwicklungsstörung, in deren Folge es zu einer veränderten Wahrnehmung und Informationsverarbeitung im Gehirn kommt. Eine Form des Autismus ist das Asperger-Syndrom, auf welche sich das folgende Dokument konzentriert.

Die folgenden Beispiele sollen mögliche partielle Beeinträchtigungen veranschaulichen, sind jedoch weder als abschließende Aufzählung zu verstehen, noch dienen Sie zur Verallgemeinerung. Die einzelnen Punkte betreffen nicht alle Autist:innen mit Asperger-Syndrom, sondern bilden Schattierungen und sind bei den einzelnen Individuen unterschiedlich stark ausgeprägt.

- **Die Wahrnehmung von Sinneseindrücken ist unterschiedlich stark** ausgeprägt und sie können partiell zu einer „Reizüberflutung“ führen (z. B. Umgebungslautstärke, Tonhöhe, Farben, Anordnung von Gegenständen in Räumen, Gerüche). Beispiel: Ein als laut empfundener Drucker in einem Nebenzimmer, kann die Konzentration erheblich stören.
- Es besteht mitunter nur eine **begrenzte Filtermöglichkeit in der Informationsverarbeitung** und eine **gesteigerte „Detailverliebtheit“**; das kann bei unpräzisen Arbeitsaufträgen dazu führen, dass der Fokus durch irrelevante Informationen gestört wird und eine Detailverlorenheit sich daraus ergibt. Beispiel: Ein nicht klar definierter Arbeitsauftrag (Entwurf eines neuen Formulars ohne weitere Angaben) führt zu einer „Detailverbissenheit“ bei der Erstellung. Der Arbeitsaufwand steht dann möglicherweise nicht mehr im Verhältnis zum Produkt.
- **Motorische Einschränkungen** hinsichtlich einer gewissen „Ungeschicklichkeit“, welche potenziert wird, sobald die Situation einer Reizüberflutung eintritt. Beispiel: Das Hantieren mit Werkzeugen oder Materialien kann mitunter als sehr mühselig empfunden werden.
- **„Stimming“** als Stressregulation und -kompensation. Beispiel: Stift kauen, Fuß permanent wippen, mit den Fingern schnipsen/spielen.
- Die **sozialen Kompetenzen hinsichtlich Interaktion mit Mitmenschen**, der Kommunikation im Allgemeinen, im Führungsverhalten oder auch der Teamfähigkeit können erschwert sein. Beispiel:
 - Schwierigkeiten, ein Gespräch aufrecht zu erhalten (Smalltalk),
 - Verständnis von Ironie, Sarkasmus und Doppeldeutigkeit nicht immer eindeutig gegeben, da Au-

- tist:innen Gesagtes wörtlich nehmen (sie besitzen ein ausgeprägtes wörtliches Sprachverständnis)
- Blickkontakt teilweise schwer aufrecht zu erhalten
- Bedürfnis nicht berührt zu werden (auch kein „Hände schütteln“)
- Schwierigkeiten beim Erkennen und „Lesen“ von Emotionen und Gefühlen
- **Bedürfnis nach Routine, Beständigkeit und festen Strukturen.** Beispiel: Ständig wechselnde Ansprechpartner, sich häufig wechselndes Arbeitsgebiet, häufig neue Kollegen, unbeständiger räumlicher Arbeitsplatz oder wechselnde Arbeitszeiten können den Autist:innen verunsichern und bei der Arbeit beeinträchtigen.

POLITISCHE KORREKTHEIT

Nach neuester Definition spricht man nicht mehr von „dem:der“ Autist:in, sondern sortiert die einzelnen Ausprägungen des Autismus in ein Spektrum ein, was zu der Bezeichnung „Autismus-Spektrums-Störung“ (ASS) geführt hat. Im Spektrum verortet sind neben dem Frühkindlichen Autismus der Atypische Autismus, der Hochfunktionelle Autismus und Menschen mit dem Asperger-Syndrom (AS), wobei das AS sich als eine Normvariante im Spektrum darstellt.

- Offiziell spricht man von „Menschen mit Autismus“, wobei die individuelle Selbstbezeichnung höchst unterschiedlich sein kann
 - Einige Autist:innen mit Asperger-Syndrom bezeichnen sich als „Asperger-Autist:innen“ oder kurz „Aspies“
 - Menschen die nicht im ASS verortet sind, werden manchmal als „NTs“ bezeichnet, als „Neurotypische“
- Unabhängig von Bezeichnung und Definition sollte stets der respektvolle Umgang im Mittelpunkt jeglicher Kommunikation stehen. Es empfiehlt sich von daher offen nachzufragen, wie die einzelne Person sich bezeichnet beziehungsweise welche Wortverwendung er oder sie bevorzugt.

ZAHL DER BETROFFENEN

Durch den sich fortlaufend ändernden medizinischen Wissensstand und sich im Fluss befindlicher Diagnosekriterien sind die einzelnen Krankheitsbilder im Wandel begriffen und verändern fortwährend das Verständnis von dem, was als Autismus verstanden wird. Eine genaue Zahl der Menschen mit Autismus ist wissenschaftlich bis heute nicht ermittelt (auch wegen der Bandbreite des ASS). Man geht jedoch von einer Prävalenz (Krankheitshäufigkeit) von etwa 1% bezogen auf alle ASS-Betroffenen und von unter 0,5% beim Asperger-Syndrom aus, mit steigender Tendenz (u. a. wegen der diagnostischen Entwicklung)

MYTHEN & VORURTEILE UND DEREN WIDERLEGUNG

Wie anhand des Hinweises auf das ASS bereits deutlich gemacht wurde, gibt es nicht „den Autisten oder die Autistin“. Jedoch hat jeder Mensch eine gewisse Vorstellung von dem, was Autismus sein könnte, sei es durch die Medien oder durch persönliche Erfahrungen. Nachfolgend sollen nur einige wenige Vorurteile, Mythen und Andichtungen aufgezeigt werden.

Alle Autist:innen besitzen sogenannte „Inselbegabungen“!

Dieses Vorurteil fußt auf einem sprachlichen Missverständnis. Unter Inselbegabungen versteht man eine außergewöhnliche Begabung in einem Teilbereich, z. B. der Mathematik oder im künstlerisch-musischen Bereich. Diese Begabungen münden in auffallende Höchstleistungen und erlangen mitunter mediale Aufmerksamkeit.

Menschen, die diese Inselbegabungen besitzen, bezeichnet man gemeinhin als Savants, mitunter sind einige von Ihnen auch Autist:innen.

Bei Autist:innen im Allgemeinen wird hingegen häufig ein ausgeprägtes Spezialinteresse beobachtet. Hierbei handelt es sich um eine stark ausgeprägte Neigung, sich mit spezifischen Themen zu beschäftigen (Fahrpläne, Fabrikatsmarken aller Art, Tabellen und Zeitlisten, Computerspiele, Informationstechnologie, Sammelobjekte etc.). Diese können, müssen aber nicht für eine berufliche Karriere einsetzbar sein.

Autist:innen sind alle gleich!

Dies ist ein weitläufiges Vorurteil, welches bereits mit Verweis auf Autismus als Spektrums-Störung entkräftet werden kann. Durch die unterschiedlich stark ausgeprägten Einschränkungen selbst, als auch durch die differenzierte sprachliche und geistige Entwicklung, ergeben sich mannigfaltige Varianten des Autismus.

Alle Autist:innen haben Spezialinteressen und sind nur auf diese fokussiert!

Nicht alle Autist:innen besitzen spezielle Interessen, die einen großen Teil Ihres Lebens einnehmen. Selbst Autist:innen, welche diese Interessen besitzen, sind durchaus in der Lage, anderen Aktivitäten nachzugehen (z. B. einer beruflichen Beschäftigung). Es ist jedoch von Vorteil, wenn ein vorhandenes Spezialinteresse mit der beruflichen Arbeit korreliert, da sich Interesse und berufliche Aufgabe perfekt ergänzen.

Autist:innen sind alle gewalttätig und unberechenbar!

Unter Autist:innen gibt es, wie bei neurotypischen Menschen auch, alle Formen und Schattierungen von Charakteren. Ein:e Autist:in ist aufgrund der Diagnose dessen ungeachtet per se nicht gefährlich.

Es ist jedoch durchaus möglich, dass Autist:innen bei einem „Meltdown“, einer extremen Reizüberflutung ohne Kompensationsmöglichkeit, außer der Norm reagieren. Daher sind entsprechende Verhaltensweisen und Rücksichtnahme auf die persönlichen Anforderungen ratsam. Jedoch betrifft dieser „Ausbruch“ nicht alle Autist:innen und nicht alle in der gleichen Intensität, Volatilität und Häufigkeit.

Autist:innen sind alles Computerspezialisten und „IT-Nerds“!

Viele Autist:innen sind keine Experten auf dem Gebiet der Informationstechnologie. Durch die mediale Aufmerksamkeit von beruflichen Projekten, wie bei SAP das „Autism at work“-Projekt, ist der Eindruck entstanden, alle Autist:innen besitzen auf diesem Gebiet Spezialinteressen und -fähigkeiten. Unter Autist:innen sind alle beruflichen Bereiche und Interessen denkbar und vertreten.

Autist:innen sind teamunfähig und können nicht „normal“ interagieren!

Durch gezieltes Verhaltenstraining lernen frühzeitig diagnostisch identifizierte Autist:innen den Aufbau sozialer Kompetenzen. Dieses Training schult ferner den natürlichen Umgang mit gesellschaftlichen Konventionen.

Auch bei einer späteren Diagnose sind Menschen in der Lage adäquat zu kommunizieren, wenn auch manchmal

JÉRÔMES WUNSCH:

„ICH WÜNSCHE MIR OFFENHEIT UND NEUGIERDE IM UMGANG MIT AUTIST:INNEN. WEG VOM KLISCHEE DER IT-NERDS ODER DER SOZIALUNVERTRÄGLICHEN EIGENBRÖTLER HIN ZUM „ALLES-IST-MÖGLICH-MENSCHEN-MIT-AUTISMUS“. DIE BEDÜRFNISSE DER INDIVIDUEN ZU ERFRAGEN HALTE ICH FÜR SEHR WICHTIG, DAMIT DIESE MIT DEN SPÄTEREN ARBEITSPLATZVORAUSSETZUNGEN FRÜHZEITIG ABGEGlichen WERDEN KÖNNEN, UM ENTÄUSCHUNGEN ZU VERMEIDEN. RESPEKT IM UMGANG UND EHRlichkeit IM AUSTAUSCH SIND EINE GUTE BASIS FÜR EIN FUNKTIONIERENDES AG-AN-VERHÄLTNIS.“

mit gewissen Einschränkungen.

AUTISMUS & ARBEIT

Durch eine gezielte Gestaltung des Arbeitsumfeldes kann Autist:innen die Teilhabe am Arbeitsmarkt relativ problemlos ermöglicht werden.

Veränderungen im beruflichen Kontext

Da viele Autist:innen ein beständiges Umfeld für ihre Arbeit benötigen und **Kontinuität wichtig** ist, ergeben sich erhebliche Stressmomente aus beruflichen Veränderungsprozessen. Bereits absehbare Veränderungen sollten daher rechtzeitig kommuniziert werden, damit der innere Anpassungsprozess beim Individuum früh beginnen kann.

Aufgabenformulierung

Eine **detaillierte Aufgabenbeschreibung** ist sowohl vor dem Hintergrund der „Detailverliebtheit“ als auch für die Aufgabenerfüllung selbst sehr wichtig. Sollten Ziele und Umstände der Arbeit nicht ausreichend erklärt werden, ist das Gelingen der Aufgabe möglicherweise nur eingeschränkt möglich.

Arbeitsumfeld

Um Autist:innen bei der Bewältigung der „Nebenarbeit“ (Reizüberflutungskompensation, erhöhter Stress bei kollegialen Interaktionen etc.) zu unterstützen, damit die eigentlichen beruflichen Aufgaben/Anforderungen erledigt werden können, bedarf es ein Eingehen auf individuelle Bedürfnisse hinsichtlich eines reizarmen Arbeitsplatzes.

Hierunter fallen alle **räumlichen** (Arbeitsplatzgestaltung vor Ort, Geräuschreduzierung und andere sensorische Einschränkungen), **zeitlichen** (fester Arbeitsdienst oder Gleitzeit), **aufgabenspezifischen** (Arbeitsbeschreibung, Arbeitsabläufe) und **kommunikativen** (fester Ansprechpartner) Rahmenbedingungen. Im gemeinsamen Gespräch lassen sich die individuellen Bedürfnisse ermitteln und miteinander das Machbare gestalten.

Spezialinteressen

Sollten spezielle Interessen beruflich nutzbar gemacht werden können (z.B. ein ausgeprägtes mathematisches Verständnis), wäre es von Vorteil, diese einzusetzen und einen „passenden“ Arbeitsplatz zu finden. Die berufliche „Verwertung“ der Interessen kann höchst effektiv und gewinnbringend für ein Unternehmen sein.

Regeln aufstellen und diese sachlogisch begründen

Das Erklären von Regeln und deren Befolgung ist wichtig zum Aufbau und zur Verstetigung eines beständigen beruflichen Rahmens. Dabei sind Gründe für Regeln, die auf „Weil wir das schon immer so gemacht haben ...“ lauten, nicht hilfreich. Autist:innen suchen nach dem **Sinn in der Regel**, um diese zu verstehen und anzuwenden.

TECHNISCHE ASSISTENZSYSTEME

Hilfen zur Anpassung des Arbeitsplatzes, der Kompensation von Sinneseindrücken und zur kommunikativen Unterstützung können das alltägliche Leben unterstützen.

- **Kalender:** Sie helfen die Arbeit und die Termine zu organisieren und bieten die Möglichkeit, den Überblick im stressigen Arbeitsalltag zu behalten. Sie bieten Orientierung und unterstützen bei der Entwicklung einer festen Struktur.
- **Noise-Canceling Kopfhörer (Hören):** Unter den Autist:innen, die besonders geräuschempfindlich reagieren, sind geräuschreduzierende Kopfhörer beliebt. Er blendet störende Laute aus, lässt jedoch zu, weiterhin durch Kollegen angesprochen zu werden oder das Klingeln eines Telefons zu hören.
- **Sonnenbrillen (Sehen):** Sie können lichtempfindlichen Autist:innen ermöglichen, in hellen oder in durch störendes elektrisches Licht durchfluteten Räumen zu arbeiten.
- **Speech-to-Text-Anwendung (Hören):** In Meetings oder anderen Gruppensituationen können Autist:innen Schwierigkeiten haben, die Fülle an Informationen zu speichern, da sie ihre ganze Kraft benötigen, eine Reizüberflutung in der entsprechenden Situation zu verhindern oder um sich anzustrengen, sich auf die Personen einzulassen und deren „Sprache zu verstehen“.
Daher bietet es sich an, Gespräche aufzunehmen, um im Nachhinein in einer ruhigen Atmosphäre das Gesprochene erneut abzuhören und entsprechende Aufgaben herauszuhören oder Entwicklungen zu folgen.
- **Kommunikations-App Circus Emphatico:** Diese App soll die sozioemotionalen Kompetenzen fördern (vornehmlich noch für Kinder aber ein Ausbau für alle Menschen mit Schwierigkeiten in der Kommunikation ist angedacht). Durch kurze Videos und Bilder soll die Erkennungsrate von Emotionen und Gefühlen gesteigert werden.

5 TIPPS IM UMGANG MIT MENSCHEN MIT AUTISMUS

So individuell Autist:innen sind, so allgemein lassen sich nur Hinweise und Hilfestellungen geben.

- **Anerkennen, dass Diversität gelebt werden muss** und nicht ein Lippenbekenntnis bleibt. Dazu gehört die vollständige Integration in das Arbeitsumfeld und die aktive Mitwirkung bei dessen Gestaltung. Hierunter fallen die Bedürfnisermittlung und auch das offene Gespräch miteinander über spezielle Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen.
- **Alternatives Denken fördern und sich entwickeln lassen**, Handlungen und Lösungsstrategien zulassen und ausprobieren, die durch das besondere Verständnis des:der Autist:in entstehen
- **Das Nutzen von Spezialinteressen ist immer förderlich.** Detailtreue, Akribie und Gewissenhaftigkeit, insbesondere auf einem Spezialgebiet, können von Unternehmen gewinnbringend genutzt werden.
- Durch die **Vorgabe fester Strukturen und Ansprechpartner:innen** sinkt das Stressniveau erheblich und die Arbeitsleistung wird entscheidend verbessert.
- Die vorherige **Kommunikation mit der Arbeiterschaft und die Aufklärung** über die möglicherweise **notwendigen Rahmenänderungen** schaffen Klarheit bei allen Beteiligten und fördern die Akzeptanz von Diversität und Inklusion. Durch klare Formulierung in Wort und Ausdruck werden Missverständnisse vermieden.

FRAGEN AN MENSCHEN MIT AUTISMUS

Für die beiden Autoren ist es als Autisten von Natur aus schwierig, sich in NTs hineinzusetzen und ihr Denken vollends zu verstehen. Daher ist es auch fast unmöglich für uns „nicht gestellte und tabuisierte“ Fragen zu ergründen.

Daher der offene und ernst gemeinte Hinweis: Sollten Fragen oder Berührungsängste bestehen, scheuen Sie sich

nicht diese offen und ehrlich anzusprechen. Sie können sicher sein, dass Sie eine ebenso ehrliche Rückmeldung erhalten werden. Das miteinander reden ist hier wie in allen anderen Lebenslagen wichtiger als das übereinander. So entgegnet man Widerständen, Missverständnissen und entwickelt eine vertrauensvolle und ehrliche Basis zueinander.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Hier nur eine kleine Auswahl an Literaturhinweisen und weiteren Informationsmöglichkeiten.

- Autismus Deutschland e. V. – Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Autismus - https://www.autismus.de/fileadmin/user_upload/Informationen_fuer_Arbeitgeber_und_Arbeitskollegen.pdf
- www.auido.tv/de (Lernplattform für Autist:innen)
- www.autworker.de (Arbeit und Autismus)
- www.autismus-kultur.de (Blog)
- www.integrationsaemter.de (Behinderung & Beruf)
ZB Spezial „Was heißt hier behindert?“ (2012) https://www.integrationsaemter.de/files/200/ZB_Spezial_mit_Rueckseite_Karte_121121_Ansicht.pdf
ZB 2/2015 „Autismus und Beruf – Auf dem Weg zur Normalität“ – https://www.integrationsaemter.de/files/200/ZB_2_2015__Auf_dem_Weg_zur_Normalitaet.pdf
REHADAT Wissensreihe – Nr. 8 Autismus – https://www.integrationsaemter.de/files/11/Wissensreihe_08_Autismus.pdf
Die Wissensreihe wird durch REHADAT, das zentrale unabhängige Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, erstellt. REHADAT wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
- Landschaftsverband Rheinland – Integrationsamt – Arbeitsheft Autismus im Beruf - https://publi.lvr.de/publi/PDF/823-18_1040-Arbeitsheft-Autismus-im-Beruf-barrierefrei.pdf

Ferner bieten alle landesspezifischen Integrationsämter/Inklusionsämter Hilfe zur Beratung und Teilhabemöglichkeiten Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt.

Jérôme ist 37 Jahre alt und gelernter Bankkaufmann mit zwei Studienabschlüssen in Wirtschaftspädagogik und Verwaltungswissenschaften. Das AS wurde erst sehr spät diagnostiziert. Er sieht sich als einen Autisten, der den klassischen Klischees (IT-Nerd, sozial unangepasst etc.) eher nicht entspricht.

KOPF, HAND + FUSS c/o Tuechtig

Oudenarder Straße 16 | 13347 Berlin

T / 030 83 21 66 40

E / info@kopfhandundfuss.de

W / wbiberlin.de

Ein Projekt von:



Das Vorhaben 01PE17002A wird im Rahmen des Programms »Digitale Medien in der beruflichen Bildung« vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

