



Proft • Schoofs • Krämer • Vogeley

Autismus im Beruf

Coaching-Manual



BELTZ

Leseprobe aus: Proft/Schoofs/Krämer/Vogeley, Autismus im Beruf, ISBN 978-3-621-28456-1
© 2017 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-621-28456-1>

2 Autismus im Beruf

2.1 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus

Zu den bereits beschriebenen Schwierigkeiten von Menschen mit Autismus im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation kommen häufig neuropsychologische Besonderheiten, die in unterschiedlichen Ausprägungen auftreten und die berufliche Teilhabe von betroffenen Personen erschweren können. So leiden Menschen mit Autismus besonders häufig unter Arbeitslosigkeit und haben spezifische berufliche Schwierigkeiten. Auch Depressionen können die erfolgreiche berufliche Teilhabe negativ beeinflussen (Taylor & Seltzer, 2011). Gleichzeitig können wiederholte Schwierigkeiten, erfolgreich am Berufsleben teilzunehmen, zu Depressionen und Frustration darüber führen, nicht angemessen für sich selbst und Familienangehörige sorgen zu können (Müller et al., 2003). Bei Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, kann das Gefühl, nicht gebraucht zu werden, Frustration zur Folge haben und eine depressive Symptomatik begünstigen (Preißmann, 2012). Darüber hinaus erfordert das stetige aktive, kognitive Kompensieren der Einschränkungen viel Energie und führt zu Erschöpfung, die ebenfalls wieder zu Depressionen, sozialem Rückzug, Ängsten und einem insgesamt hohen Leidensdruck führen kann (Gawronski et al., 2012).

2.2 Autistische Besonderheiten im beruflichen Kontext

Es ist wichtig, die neuropsychologischen Besonderheiten genauer zu betrachten und zu verstehen, da sie sich auf das Verhalten von Arbeitnehmern mit Autismus im beruflichen Kontext auswirken und auch spezielle Bedürfnisse Betroffener an den eigenen Arbeitsplatz zur Folge haben können.

Mentalisierungsdefizit

Personen mit Autismus fällt es häufig schwer, das Verhalten anderer Menschen intuitiv auf deren Überzeugungen, Wünsche oder Absichten zurückzuführen. Diese Fähigkeit wird mit dem Begriff der *Theory of Mind* (ToM) oder *Mentalisierung* beschrieben. Hierzu gehören auch das Erkennen von Emotionen, Empathiefähigkeit sowie die Fähigkeit zur Perspektivübernahme. Landläufig kann man auch vom »Sich-Hinein-Versetzen« in andere Menschen sprechen. In diesen Bereichen können Personen mit Autismus erhebliche Schwierigkeiten aufweisen (Remschmidt & Kamp-Becker, 2006). Zwar gelingt es Personen auf einem hohen Funktionsniveau in der Regel, diese Schwierigkeiten auf einem kognitiven Weg zu kompensieren und Regeln zu erlernen, anhand derer zum Beispiel Wünsche und Absichten anderer Menschen erschlossen werden können. Eine intuitive Wahrnehmung fehlt jedoch meistens und kann nicht erlernt werden. In den komplexen und schnell wechselnden Situationen des sozialen

Miteinanders, die ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen erfordern, stoßen die von Personen mit Autismus erlernten starren Regeln und Kompensationsmechanismen zudem schnell an ihre Grenzen. So müssen unterschiedliche Kontexte, der Gesamteindruck einer Situation und der beteiligten Personen ständig schnell erfasst und interpretiert werden, »ungeschriebene Regeln« müssen erkannt und angewendet werden. Kann dies nicht intuitiv geschehen, sondern muss auf einem bewussten, geistigen Wege ausgeglichen werden, bedeutet dies einen hohen Zeit- und Energie-Aufwand (Vogeley, 2016). Im Berufsleben müssen Beschäftigte mit Autismus ständig bewusst die Handlungen ihres sozialen Umfeldes analysieren und mit den eigenen Absichten und Handlungen abstimmen. So wird die Kommunikation und Interaktion mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden zu einer enorm anstrengenden Herausforderung für die betroffenen Personen (Vogeley et al., 2013) und nicht selten kommt es zu Missverständnissen, Konflikten, einer unangemessenen Meinungsäußerung oder der unbeabsichtigten Missachtung von Hierarchien (Baumgartner et al., 2009). So können sich Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden schnell gekränkt fühlen und Mitarbeiter mit Autismus als unhöflich und arrogant wahrnehmen.

Kommunikations- und Kontaktverhalten

Die Schwierigkeiten im Bereich der sozialen Kommunikation und Interaktion sind vielfältig. Bereits die Kontaktaufnahme, wie zum Beispiel das Beginnen eines Gesprächs oder das Aufrechterhalten einer Kommunikation, aber auch das angemessene Beenden einer Unterhaltung stellen für Menschen mit Autismus häufig ein Problem dar (Preißmann, 2012). Zudem fällt es vielen Betroffenen schwer, den Blickkontakt zum Gegenüber herzustellen oder aufrechtzuerhalten, eine angemessene körperliche Distanz zu wahren oder eine freundliche Begrüßungsformel anzuwenden (Baumgartner et al., 2009). Bezüglich der Kommunikationsinhalte neigen Menschen mit Autismus häufig zum ausgedehnten Monologisieren über ihre speziellen Interessengebiete, ohne ein Gefühl dafür zu haben, ob der Gesprächspartner überhaupt daran interessiert ist. Ebenso kann es vorkommen, dass sie ihrem Gesprächspartner zu wenig Zeit zum Antworten geben oder ihn an unpassenden Stellen unterbrechen. Darüber hinaus sind Menschen mit Autismus die Erwartungen oder Interessen des Gesprächspartners häufig unklar. Dies zeigt sich insbesondere in Smalltalk-Situationen, die für Betroffene eine große Herausforderung darstellen und in denen es zu zahlreichen Missverständnissen und unangenehmen Situationen kommt, häufig auch am Arbeitsplatz im Kontakt mit Kollegen oder Kunden (Gawronski et al., 2012). Eine weitere Auffälligkeit in der Kommunikation stellt das häufig reduzierte intuitive Verständnis für Ironie, Witze, Metaphern und Redensarten dar (Frith, 2003; Vogeley, 2016). Sie werden häufig wörtlich verstanden und an unpassender Stelle eingesetzt, da ihre Bedeutung nicht vollständig erfasst wird. Auch dieser Umstand kann in verschiedenen sozialen Kontexten Missverständnisse im sozialen Miteinander zur Folge haben.

Verarbeitung nonverbaler Kommunikationssignale

Die beiden vorgenannten Problemzonen stehen in engem Zusammenhang mit einer weiteren, wesentlichen Besonderheit bei Personen mit Autismus, nämlich den Beeinträchtigungen bei der Verarbeitung nonverbaler Kommunikationssignale. Nonverbale Signale wie Gestik, Mimik und Blickverhalten werden in der Regel nicht automatisch und intuitiv wahrgenommen, verarbeitet und interpretiert (Kuzmanovic et al., 2011; Vogeley & Remschmidt, 2015). Das bedeutet, dass wesentliche Informationen, die von Menschen ohne Autismus automatisch und intuitiv wahrgenommen und interpretiert werden, im Austausch mit Menschen mit Autismus verloren gehen können (Preißmann, 2012).

Die Metapher der »**doppelten Unsichtbarkeit**« (Krämer et al., 2015a; Vogeley, 2016) versucht zu veranschaulichen, was diese Einschränkungen im kommunikativen Bereich im Kontakt mit anderen Menschen bedeuten. Von der ersten Unsichtbarkeit sind allgemein alle Personen, die an einer psychischen Störung leiden, betroffen. Damit ist gemeint, dass psychische Störungen im Vergleich zu körperlichen Erkrankungen oder Behinderungen in der Regel nicht direkt sichtbar sind, da sie das innere Erleben einer Person, aber nicht etwa eine »sichtbare« körperliche Einschränkung betreffen, die beispielsweise unmittelbar die Unfähigkeit zu arbeiten erklären könnte. So sind auch ASS und damit verbundene Besonderheiten und Bedürfnisse für andere Menschen nicht direkt von außen ersichtlich. Die zweite Unsichtbarkeit geht darüber hinaus, sie bezieht sich auf die intuitive Wahrnehmung und Übertragung nonverbaler Signale und ist ein spezifisches Alleinstellungsmerkmal für ASS. Über nonverbale Signale wird ein Großteil der Informationen in der zwischenmenschlichen Kommunikation vermittelt. Nicht-autistische Personen verarbeiten und nutzen diese meist intuitiv und automatisch, ohne sich dessen dauerhaft bewusst zu sein (Burgoon & Buller, 1994). Dieser nonverbale Anteil zwischenmenschlicher Kommunikation ist so schnell und komplex, dass eine vollständige bewusste Verarbeitung nahezu unmöglich ist (Vogeley & Bente, 2010). Bei Menschen mit Autismus ist diese Fähigkeit der intuitiven Wahrnehmung und Verarbeitung hingegen stark eingeschränkt oder nicht vorhanden. Erschwerend kommt hinzu, dass sich beide Partner der Kommunikationssituation, nämlich die Person mit Autismus als auch die Person ohne Autismus, darüber nicht im Klaren sind und sich nicht vergegenwärtigt haben, dass genau in diesem automatisch und unbewusst ablaufenden Kommunikationsprozess die Kernschwierigkeiten bestehen. Auf der einen Seite wird in der nicht-autistischen Welt also automatisch und damit unbewusst vorausgesetzt, dass diese intuitive Fähigkeit bei allen Menschen gleichermaßen vorhanden ist und auf der anderen Seite haben Personen mit Autismus häufig Defizite im Produzieren und Verstehen nonverbaler Signale, und dabei haben beide Partner keine Kenntnis über diese ungleiche Kommunikation. Während nicht-autistische Personen nicht »wissen«, dass sie nonverbale Kommunikation bei ihrem Gegenüber erwarten, wissen autistische

Personen nicht, dass sie darüber nicht verfügen können. Diese »zweite« oder »doppelte Unsichtbarkeit« ist somit eine spezifische Besonderheit bei ASS und kann erhebliche Missverständnisse und Konflikte zur Folge haben.

Hyper- und Hyporeaktivität

Im Arbeitskontext ist oft von Bedeutung, dass bei Personen mit Autismus nicht selten eine Über- oder auch Unempfindlichkeit in Bezug auf verschiedene Sinnesreize vorkommt. Dabei beziehen sich Überempfindlichkeiten häufig auf auditive Eindrücke (Remschmidt & Kamp-Becker, 2006). Als unangenehm erlebt werden diesbezüglich lauter und unerwarteter Lärm, ein gleichmäßiges Surren elektrischer Geräte oder andere komplexe Geräuschkulissen und Menschenansammlungen. Auch Reaktionen auf visuelle Eindrücke, wie fluoreszierendes Licht, werden von Betroffenen häufig berichtet (Attwood, 2006). Die besonders intensive Wahrnehmung derartiger Reize kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen (Kirchner & Dziobek, 2014), weshalb bereits bei der Gestaltung eines Arbeitsplatzes für Menschen mit Autismus Rücksicht darauf genommen werden sollte. So ist beispielsweise ein helles, lautes Großraumbüro in den meisten Fällen keine geeignete Arbeitsumgebung für Menschen mit Autismus.

Exekutivfunktionen

Unter dem Begriff der Exekutivfunktionen werden im Wesentlichen Prozesse zusammengefasst, die notwendig sind, um komplexe Handlungsabläufe in der Zeitdimension zu organisieren und zu überwachen. Hierzu gehören beispielsweise das Arbeitsgedächtnis, die Steuerung der Aufmerksamkeit und Unterdrückung irrelevanter Informationen, ein wechselnder Aufmerksamkeitsfokus, die Planung von Einzelhandlungen zur Zielerreichung sowie die Überwachung und Aktualisierung von Einzelhandlungen. Diese Fähigkeiten können bei Menschen mit Autismus eingeschränkt sein (Smith & Jonides, 1999). Am Arbeitsplatz zeigen sich solche Beeinträchtigungen zum Beispiel darin, dass es Betroffenen Probleme bereitet, verschiedene Arbeitsschritte selbstständig zu planen, auftretende Probleme zu lösen oder Arbeitsergebnisse zu überprüfen (Stumpf, 2011). Auch können mentale Hemmungen oder motorische Verzögerungen dazu führen, dass zum Beispiel das eigenständige Beginnen mit den eigenen Arbeitsaufgaben problematisch ist (Baumgartner et al., 2009). Durch Beeinträchtigungen dieser Art können Beschäftigte mit Autismus bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben umständlich und vergleichsweise langsam wirken (Vogeley, 2014).

Schwache zentrale Kohärenz

Die zentrale Kohärenz ist bei Menschen mit Autismus häufig nur schwach ausgeprägt. Das bedeutet, dass sie ihre Aufmerksamkeit eher auf einzelne Details richten anstatt darauf, Gegenstände und Objekte in ihrem jeweiligen Kontext zu betrachten. Dies kann eine mögliche Erklärung dafür darstellen, dass Betroffene Schwierigkeiten haben, soziale Situationen schnell und korrekt zu interpretieren, da hierfür eine ganzheitliche

Wahrnehmung der Situation erforderlich ist (Kamp-Becker & Bölte, 2014). Im Arbeitsalltag kann dies bedeuten, dass es Schwierigkeiten bereitet, Aufgaben im Arbeitsablauf sinnvoll zu priorisieren oder auch einzelne Aspekte der Arbeit im Zusammenhang mit einem übergeordneten Ziel zu betrachten (Baumgartner et al., 2009).

Zeitwahrnehmung

Obwohl die empirische Befundlage uneinheitlich ist, herrscht Einigkeit darüber, dass sich die Zeitwahrnehmung bei Menschen mit Autismus im Vergleich zu anderen Menschen unterscheidet (Allman & Falter, 2015). Es gibt schon lange Hinweise darauf, dass Menschen mit Autismus ein schlechtes intuitives Gespür für das Vergehen von Zeit zu haben scheinen (Wing, 1996). So neigen sie beispielsweise dazu, Zeitdauern zu unterschätzen (Martin et al., 2010). Darüber hinaus haben vor allem autistische Kinder und Jugendliche Probleme mit der Konzeptualisierung von Zeit (Boucher et al., 2007). Jüngste Forschungsansätze in der Zeitforschung stellen sogar Hypothesen dazu auf, dass zugrundeliegende Probleme in der Zeitwahrnehmung, vor allem in der Wahrnehmung von zeitlichen Abläufen sozialer Interaktionen, einen Teil der sozial-kommunikativen autistischen Schwierigkeiten mitbedingen können. Interessanterweise scheinen Menschen mit Autismus die Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung durch das typisch autistische Ausführen von repetitiven Bewegungen und stereotypen Verhaltensweisen gut kompensieren zu können. Hier scheint für viele Betroffene besonders das »blinde Vertrauen« auf ihre Planungsfähigkeiten und die Aneinanderreihung von (zeitlich) immer gleich ablaufenden Gewohnheiten hilfreich zu sein (Allman & Falter, 2015). So können repetitive, rhythmische Bewegungen als eine Art »verhaltensbezogener Zeitmesser« dienen, insbesondere dann, wenn »intuitive Zeitmesser« nicht in derselben Art und Weise funktionieren wie bei anderen Menschen (Allman et al., 2014).

Für den Umgang mit autismusbedingten Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung am Arbeitsplatz bedeutet dies, dass jede Form von strukturgebenden Maßnahmen autistischen Arbeitnehmern die Ausführung ihrer Tätigkeiten erleichtern kann. Besonders feste Zeitstrukturen (wie Stundenpläne inklusive fester Pausenzeiten) und »externe Zeitgeber« (wie computergestützte Terminkalender mit Erinnerungsfunktion) können hier hilfreich sein, um Arbeitnehmer mit Autismus darin zu unterstützen, das Vergehen von Zeit bewusst wahrzunehmen und ihre Arbeitstätigkeit entsprechend anzupassen. Eine wichtige Rolle spielen hier auch explizite Angaben von Kollegen oder Vorgesetzten. So sollten Aufträge, die in einer bestimmten Zeitspanne abgearbeitet werden sollen, auch mit konkreten Zeitangaben versehen werden und nicht vage bleiben.

2.3 Beschäftigungssituation von Menschen mit Autismus

Erste Aussagen zur beruflichen Teilhabe autistischer Menschen finden sich bereits in den Schriften von Kanner und Asperger. Sie beschrieben bereits vor 60 Jahren neben Betroffenen, die sich im Erwachsenenalter in institutioneller Pflege befanden, Per-

sonen, die höher gestellten beruflichen Tätigkeiten, beispielsweise als Professor oder Mathematiker, nachgingen (Asperger, 1944; Kanner, 1943). Noch heute ist ein weit verbreitetes Vorurteil über Menschen mit Autismus, dass sie überwiegend an Technik oder Naturwissenschaften interessiert seien und im Software-Bereich oder der Wissenschaft arbeiten würden. Es hat sich jedoch gezeigt, dass ihre beruflichen Interessen vielfältig und sie in allen Berufszweigen vertreten sind, die auch künstlerische und soziale Arbeitsfelder einschließen (Kirchner & Dziobek, 2014; Müller et al., 2003; Proft et al., 2016).

Beschäftigungsrate

Zwar variieren die empirischen Befunde hinsichtlich der Beschäftigungsrate von Menschen mit Autismus erheblich, aber deutlich wird trotzdem bereits, dass diese insgesamt sicher niedriger ausfällt als bei nicht-autistischen Personen und Menschen mit Autismus im berufsfähigen Alter besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Baumgartner et al., 2009; Holwerda et al., 2012; Howlin, 2000; Howlin et al., 2004; Proft et al., 2016; Vogeley et al., 2013). Howlin und Kollegen (2004) gehen von einer Beschäftigungsrate für Menschen mit HFA und AS aus, die kaum höher als 50 Prozent liegt. Baumgartner und Kollegen (2009) nehmen an, dass in Deutschland nur etwa 5 Prozent der Personen aus dem gesamten Autismus-Spektrum, unabhängig vom Intelligenzniveau, dauerhaft einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen und etwa 65 Prozent der Betroffenen in Einrichtungen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) tätig sind. Während autistische Menschen mit einer Intelligenzminderung überwiegend in ihrer beruflichen Teilhabe eingeschränkt sind (Dusseljee et al., 2011; Verdonschot et al., 2009), führt auch eine fehlende Intelligenzminderung nicht automatisch dazu, dass diese Personen erfolgreich einer Beschäftigung nachgehen. Personen mit Autismus auf einem hohen Funktionsniveau (Menschen mit HFA und AS) können zwar häufig gute bis sehr gute Bildungsabschlüsse erreichen und sich für einen Beruf qualifizieren. Dennoch sind sie im Laufe ihrer Erwerbsbiografie häufig von Arbeitslosigkeit bedroht (Kirchner & Dziobek, 2014; Proft et al., 2016; Shattuck et al., 2012; Vogeley et al., 2013). Zudem werden von Menschen mit HFA und AS häufige Arbeitsplatzwechsel und längere Perioden von Arbeitslosigkeit im Verlauf der Erwerbsbiografie berichtet (Müller et al., 2003; Proft et al., 2016). Besonders bei Menschen mit HFA und AS liegen die Arbeitsplatzanforderungen oft unter ihrem Ausbildungsniveau (Baldwin et al., 2014; Müller et al., 2003; Shattuck et al., 2012). Baldwin und Kollegen (2014) gehen davon aus, dass Betroffene häufig in Teilzeit tätig sind, oft Gelegenheitsarbeit ausüben und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Auch erlangen Menschen mit Autismus häufig keine finanzielle Selbstständigkeit (Holwerda et al., 2012; Müller et al., 2003; Proft et al., 2016).

Einflussfaktoren auf die berufliche Teilhabe

Holwerda und Kollegen (2012) haben im Rahmen einer Übersichtsarbeit eine Vielzahl krankheitsbezogener, persönlicher und externaler Faktoren für die berufliche Teilhabe

identifiziert, die durch ihre jeweiligen Ausprägungen und Kombinationen die berufliche Entwicklung autistischer Menschen positiv oder negativ beeinflussen können. Zu den krankheitsbezogenen Faktoren zählen die Ausprägung der autistischen Symptomatik und Komorbiditäten. Eine stärkere Ausprägung der autistischen Symptomatik und vorhandene Komorbiditäten können die berufliche Teilhabe negativ beeinflussen. Persönliche Faktoren, die zum beruflichen Erfolg oder Misserfolg autistischer Menschen beitragen können, sind der IQ, maladaptives Verhalten (z. B. Selbstverletzungen, Aggressionen), das Bildungsniveau, die Motivation sowie verbale und soziale Kompetenzen. Demnach stellen ein niedriger (unterdurchschnittlicher) IQ, maladaptives Verhalten, ein niedriges Bildungsniveau, mangelnde Motivation sowie mangelnde soziale und verbale Kompetenzen Prädiktoren für eine wenig erfolgreiche berufliche Partizipation dar. Weiterhin können die Unterstützung durch das familiäre Umfeld und die institutionelle Unterbringung als externale Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob autistische Menschen erfolgreich am Berufsleben teilnehmen können. Mangelnde Unterstützung durch das familiäre Umfeld und die Unterbringung in Institutionen stellen den Ergebnissen einiger Studien zufolge hier häufig Hemmnisse dar.

Weitere berufsbezogene Faktoren, die von Personen mit Autismus als hinderlich erlebt werden, sind eine schlechte berufliche Passung zwischen Fähigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen, Zeitdruck bei der Bearbeitung (neuer) Aufgaben, wenig Toleranz bezüglich der autistischen Besonderheiten am Arbeitsplatz sowie Probleme in der Interaktion mit Vorgesetzten, Kollegen und/oder Kunden (Müller et al., 2003; Proft et al., 2016). Zudem ist die Gestaltung der Arbeitsplätze häufig nicht an den speziellen Bedürfnissen dieser Personengruppe (z. B. Minimierung sensorischer Reize in der Arbeitsumgebung) orientiert (Baldwin et al., 2014; Proft et al., 2016).

Erfahrungen von autistischen Arbeitnehmern

Häufig sind es Probleme am Arbeitsplatz, die dazu führen, dass Betroffene sich erstmalig zur Diagnostik in der Spezialambulanz für Autismus im Erwachsenenalter der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie der Uniklinik Köln vorstellen. Im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung der Spezialambulanz zeigte sich (Gawronski et al., 2011), dass sich etwa ein Drittel der Patienten Unterstützung bei der Bewältigung von Schwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung sowie der Suche nach einer Arbeitsstelle wünschte. Zudem äußerte etwa die Hälfte der Befragten Bedarf an Unterstützung bei der Bewältigung berufsbezogener Probleme.

Eine weitere Untersuchung der Spezialambulanz beschäftigte sich mit den beruflichen Werdegängen sowie berufsbezogenen Erfahrungen und Wünschen von Menschen mit Autismus (Proft et al., 2016). Die Ergebnisse zeigen, dass Betroffene im Laufe ihres Berufslebens häufig eine Vielzahl negativer Erfahrungen und Schwierigkeiten in verschiedenen Bereichen des beruflichen Alltags machen. Die genannten Problembereiche sind zumeist mit den störungsspezifischen Einschränkungen im Bereich der Interaktion und Kommunikation (z. B. beim Arbeiten im Team), mit repetitiven Verhaltensweisen und Interessen (z. B. bei der minutiösen Planung des Arbeitstages)

sowie weiteren Auffälligkeiten (z. B. bei der Geräuschempfindlichkeit in Großraumbüros) assoziiert. Zudem können weitere Faktoren wie der Mangel an Unterstützung, Wertschätzung, Akzeptanz und unzureichendes Wissen über Autismus durch das berufliche Umfeld sowie ungeeignete Unterstützungsmaßnahmen durch Institutionen, Existenzängste und mangelnde finanzielle Unabhängigkeit den Leidensdruck der Betroffenen weiter verstärken.

Neben den leider häufigen negativen Erfahrungen werden aber auch positive Erfahrungen im beruflichen Kontext gesammelt und berichtet: Betroffene berichteten über positive Erfahrungen in der sozialen Interaktion und Kommunikation, wie beispielsweise die Arbeit in einem kleinen Team mit netten Kollegen, unterstützende und wertschätzende Vorgesetzte, keine Verpflichtung zur Teamarbeit und wenig Kontakt zu Kollegen sowie eine offene, unmissverständliche Kommunikation am Arbeitsplatz. Zudem wurden auch positive Erfahrungen hinsichtlich der betrieblichen Organisation berichtet, beispielsweise eine klare Verteilung von Zuständigkeiten, sinnvoll erlebte Regeln und Vereinbarungen, Pausen zu festen Zeiten, strategische Zielvorgaben und keine Änderungen im Tagesablauf. Als weitere positive Faktoren wurden eine ruhige Arbeitsumgebung, eine gelungene Personen-Beruf-Passung sowie der Einsatz und die Wertschätzung von Spezialkenntnissen erlebt.

Erfahrungen von Arbeitgebern

Mit dem Ziel, spezifische Unterstützungsangebote auch für Arbeitgeber zu entwickeln, wurden im Rahmen des Modellprojekts »Berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung« (s. Kap. 3) Arbeitgeber bezüglich ihrer Erfahrungen mit Arbeitnehmern mit Autismus befragt (Krämer et al., 2015). Hierbei kristallisierte sich ein erheblicher Informations- und Unterstützungsbedarf heraus: Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass, obwohl die meisten Arbeitgeber kein oder nur geringes Wissen über die Stärken und Schwächen von Menschen mit Autismus haben, viele dennoch nicht bereit sind, Menschen mit Autismus zu beschäftigen. Diejenigen Arbeitgeber hingegen, die bereits Betroffene beschäftigen oder in der Vergangenheit beschäftigt haben, sind im Vergleich deutlich besser informiert über Autismus und zudem bereit, weitere Menschen mit Autismus einzustellen. Mit anderen Worten ist die Zurückhaltung von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Autismus von nicht gerechtfertigten Vorurteilen geprägt. Trotzdem wünschen sich fast alle befragten Arbeitgeber mehr spezifische Unterstützung bei der Identifizierung von Tätigkeiten und Aufgabenbereichen, für die (besonders) Menschen mit Autismus qualifiziert sind.