



Asperger-Autisten – die verkannten idealen Mitarbeiter/innen

Asperger-Autisten haben schon früh lernen müssen, sich in einer Welt zurecht zu finden, die für sie unlogisch und nur schwer zu verstehen ist. Dabei hat jeder Asperger-Autist, der sich auf eine Arbeitsstelle bewirbt, bereits eine regelrechte Odyssee hinter sich, gesäumt von Erfahrungen des Ausgegrenzt-werdens und der Vorurteile, die ihnen Neurotypische (Menschen ohne Autismus) entgegenbringen. Um in einer Welt, die all zu oft als feindselig und chaotisch erlebt wird, bestehen zu können, braucht es Ehrgeiz, Motivation und Durchhaltevermögen, um trotz den Hindernissen seine Ziele erreichen zu können. Eigenschaften, die auch in Ihrem Unternehmen wertvolle Skills darstellen.

Asperger-Autisten sind die idealen Fachkräfte: Oft auf den zweiten Blick. Deshalb ist es wichtig, diese Fachkräfte im Zuge der Mitarbeiterakquise nicht zu übersehen bzw. zu verkennen.

Autisten arbeiten gern vorhersehbar und regelbasiert.

Ein ruhiger, reizarmer Arbeitsplatz und Verständnis der «normalen» Mitarbeitenden würden genügen. Menschen im Autismus Spektrum haben meist **wertvolles Nischenwissen**, sind von Natur aus unkonventionelle Querdenker und – sie brennen lichterloh für die Sache, der sie sich verschrieben haben. [Diese Attribute ungenutzt zu lassen klingt nach sträflicher Vergeudung menschlicher Ressourcen, passiert aber tagtäglich.](#)

Damit die Anstellung eines Menschen mit Asperger-Autismus sowohl für den Arbeitgeber als auch für den neuen Mitarbeitenden gewinnbringend sein kann, benötigt die Fachperson mit Autismus ein seine Besonderheiten und Einschränkungen respektierendes Arbeitsumfeld: Dies setzt das Wissen um autistische Bedürfnisse am Arbeitsplatz voraus. [Die Zusammenarbeit mit einem Job Coach ist daher sehr zu empfehlen.](#) Dieser bietet nicht nur für den Autisten unverzichtbare Unterstützung (v.a. in der Einarbeitungsphase), sondern stellt die nötigen Informationen dem Arbeitgeber und dem Arbeitsteam zur Verfügung, die nötig sind, damit eine gelingende Zusammenarbeit möglich wird. Bei einer Einstellung würden für Sie als Arbeitgeber einerseits das [Angebot von Einarbeitungszuschüssen](#) durch die IV bestehen, andererseits die einmalige Gelegenheit eine sehr kompetente und sich von der Norm abhebende Fachperson zu engagieren.

Wissen über Stärken von Menschen mit Asperger Syndrom:

- ◇ Gute Merkfähigkeit.
- ◇ Ausgesprochenes Interesse für technische / logische Vorgänge.
- ◇ Arbeiten gerne, sorgfältig und genau.
- ◇ Pünktlich und zuverlässig.
- ◇ Ehrlich, ordnungsliebend und mögen Strukturen in ihrer Arbeit.
- ◇ Verantwortungsbewusst, fachlich gut qualifiziert und motiviert.
- ◇ Geringe Ablenkbarkeit bedingt durch die typische autistische Detailorientierung.
- ◇ Veränderungen/Abweichungen werden dank guter visueller Informationsverarbeitung sofort bemerkt.
- ◇ Ausdauer bei (für andere) monotone Tätigkeiten.
- ◇ Offen, direkt-ehrlich



- ◇ Sozialer Druck u.U. weniger ausgeprägt (Rauchen, Trinken, Ausgang)
- ◇ weniger Vorurteile als nichtautistische Menschen (Vorurteile benötigen genügend soziales Wissen).
- ◇ Spezial Interessen (intrinsische Motivation).

Und wo liegen denn die Schwierigkeiten im Umgang mit Asperger-Autisten?

- ◇ Geringe Flexibilität für spontane Veränderungen.
- ◇ Planung von Aufgaben, die aus mehreren Arbeitsschritten bestehen, können eine grosse Herausforderung darstellen.
- ◇ Initiative ergreifen, eine Arbeit von sich aus (ohne Vorgabe) zu beginnen, kann Mühe bereiten.
- ◇ Schwierigkeiten, Prioritäten zu setzen bei gleichzeitig anfallenden Aufgaben.

Eine sorgfältige Einarbeitung und die kooperative Zusammenarbeit mit dem Job-Coach können diese Schwierigkeiten weitestgehend auffangen oder zumindest stark abfedern. Was bleibt, sind die wertvollen Stärken des Autisten!

