

Gail Hawkins

autismusschweiz
autismesuisse
autismo svizzera



elternverein
association de parents
associazione di genitori

«fit für den arbeitsmarkt»

Ein Leitfaden für Menschen mit dem Asperger-Syndrom,
ihre Familien und Job Coaches



Gail Hawkins

Fit für den Arbeitsmarkt

**Ein Leitfaden für Menschen mit Asperger-Syndrom, ihre Familien
und Job Coaches**

Zusammengefasst und übersetzt aus dem Englischen von Paula Glauser, Zürich,
im Auftrag von Autismus Schweiz
aktualisiert durch autismus deutsche schweiz, Zürich

© **autismus deutsche schweiz**

Anregungen und Zuschriften bitte an:

autismus deutsche schweiz
Riedhofstrasse 354
8049 Zürich
Tel.: 0041 (0)44 341 13 13
info@autismus.ch
www.autismus.ch

Layout: Ateliers des Préalpes, Centre Informatique Handicap, Villars-sur-Glâne (Schweiz)

Titelseite: Ralph Geyer, Dis Schriftenatelier, Oftringen (Schweiz)

Redaktionelle Mitarbeit: Alain Bevilacqua, André Pfanner-Meyer

Originaltitel: „How to Find Work That Works for People with Asperger-Syndrome. The Ultimate Guide for Getting People with Asperger Syndrome into the Workplace (and Keeping Them There !).“

London: Jessica Kingsley Publishers, 2004. ISBN 1-84310-151-3 (pbk.)

Copyright © Gail Hawkins 2004. This translation of „How to Find Work That Works for People with Asperger-Syndrome“ is published by arrangement with Jessica Kingsley Publishers Ltd.

1. Auflage 2009

© 2009, Autismus Schweiz Elternverein, Vorwort, Einführungskapitel,
Anhang, Zusammenfassung und Übersetzung

2. Auflage 2016

© 2016, aktualisiert durch autismus deutsche schweiz, www.autismus.ch

Veröffentlichung 2017

© 2017, aktualisiert durch autismus deutsche schweiz, Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einleitung	
1 Wege zu einer sinnvollen Arbeit	6
Teil I: Akteure	
1 Arbeitgeber	10
2 Job Coach	16
3 Kandidat	24
4 Familie	31
5 Fachpersonen	37
Teil II: Trainingsgrundlagen	
1 Viersäulenkonzept für das erfolgreiche Lernen	39
2 Werkzeugkasten	45
3 Assessment	53
4 Strategien	57
Anhang	
1 Kontaktadressen in der Schweiz	66

Vorwort

Für Menschen mit Autismus fehlen in der Schweiz Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Weder auf dem freien noch auf dem geschützten Arbeitsmarkt existieren geeignete Angebote. Dies darf nicht sein, denn sinnvolle Tagesstrukturen sind für die optimale Entwicklung Betroffener von grosser Bedeutung.

„Fit für den Arbeitsmarkt – Ein Leitfaden für Menschen mit Asperger-Syndrom, ihre Familien und Job Coaches“ geht auf die Situation von Menschen mit dieser spezifischen Form von Autismus ein. Erfahrungen zeigen, dass die berufliche Integration von Menschen mit Asperger-Syndrom gelingen kann. Für viele Arbeitgeber würde es sich lohnen, Stellen mit Mitarbeitenden mit Asperger-Syndrom zu besetzen. Aber sie kennen die versteckten Talente dieser Menschen (noch) nicht. Menschen mit Asperger-Syndrom leisten an der passenden Stelle und beim richtigen Arbeitgeber gute, oft sogar hervorragende Arbeit.

Die amerikanische Berufsberaterin und Autismus-Spezialistin, Gail Hawkins, setzt sich seit mehr als 15 Jahren intensiv mit diesem Thema auseinander. Sie entwickelte eine Methode, um die Stärken von Menschen mit Asperger-Syndrom auszuloten, mit dem Ziel, für sie den richtigen Arbeitsplatz in einer konkurrierenden Arbeitswelt zu finden und zu behalten.

Die vorliegende Publikation basiert auf Erfahrungen und Empfehlungen von Gail Hawkins. Sie enthält zahlreiche Instrumente, Techniken und Strategien, die speziell für Menschen mit Asperger-Syndrom entwickelt worden sind.



einleitung

Einleitung

1 Wege zu einer sinnvollen Arbeit

Was Sie wissen sollten, wenn Sie für jemanden mit Asperger-Syndrom eine Arbeit suchen, die passt.

Stellen Sie sich ein Computerspiel vor, wo hinter jeder Ecke etwas lauert, das Sie zuerst entziffern müssen, bevor Sie weiterfahren können. Versuchen Sie nachzufühlen, wenn so Ihr Alltag wäre: nie zu wissen, was als nächstes auf Sie zukommt oder wo der nächste Stolperstein liegt. Menschen mit Asperger-Syndrom (AS) müssen mit einer solchen Dauerbelastung leben. Sie sind echte Lebenskünstler, die unsere Gesellschaft als Verlierer abstempelt. Aber sie sind keine Verlierer, sondern erstaunliche, wertvolle Menschen, die im Leben Erfolg haben können, wenn sie Menschen um sich haben, die ihre Stärken sehen und anerkennen. Zudem gibt es Strategien, die die Zugangschancen zu einer kompetitiven Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt erhöhen.

Das Asperger-Syndrom - ein Geschenk

Das Asperger-Syndrom ist weder ein Fluch noch ein Gebrechen oder eine Strafe, sondern ein Geschenk. Menschen mit Asperger-Syndrom (AS) sind ganz normale Leute, die die Welt zufällig anders wahrnehmen, nämlich auf eine spezielle und interessante Art. Oft unterschätzt und isoliert, versuchen sie jeden Tag erneut, einer Welt zu begegnen, die für sie wenig Sinn macht und oft intolerant und grausam ist. Dies braucht Beharrlichkeit, Mut, Entschlossenheit und Erfolgswillen - Eigenschaften, die jeder Arbeitgeber schätzt. Menschen mit AS können wahre Goldgruben für Arbeitgeber sein und es geht darum, ihnen dies zu zeigen.

Wie das Beispiel von Alex zeigt, können Mitarbeiter mit AS eine positive Wirkung auf das Arbeitsklima haben.

Alex bekam eine Stelle als Magaziner und lernte schnell. Anfangs zurückgezogen und wortkarg, ging er nach etwa drei Monaten in den Pausen langsam zu den Kollegen hin, hörte ihnen zu und lächelte, wenn sie ihre Spässe machten. Eines Tages erzählte er selber einen Witz, was alle erstaunt hat. Von da an war er im Team integriert und wurde auch geschätzt, weil er bei der Arbeit kräftig zupacken konnte. Die Stimmung im Lager hatte sich durch die Anwesenheit von Alex verändert.

Warum es wichtig ist eine Arbeit zu finden, die passt

Arbeit und Familie sind Grundbausteine der Gesellschaft. Beide bilden Netzwerke von Zusammenhängen und Verantwortlichkeiten, die auch für Menschen mit guter Sozialkompetenz oftmals komplex und schwierig sind. Ein Arbeitsplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Asperger-Syndrom sollte so beschaffen sein, dass sie die Aufgaben nach einer gewissen Zeit selbständig bewältigen können. Ihre speziellen Interessen, Begabungen oder Vorlieben können - am richtigen Ort eingesetzt - der Gesellschaft wertvolle Dienste erweisen. Die Integration von Menschen mit AS in die Arbeitswelt ist wirtschaftlich sinnvoll, weil sie einen Beitrag leisten können und die Familien, Ärzte, Lehrer und sozialen Einrichtungen entlastet werden.

Für viele Arbeitgeber würde es sich lohnen, die Stellen der «Babyboomer», die in Rente gehen, durch Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen mit AS zu besetzen. Aber sie kennen die versteckten Talente in der Asperger-Bevölkerung noch nicht. Ausgebildete Menschen mit AS leisten an der passenden Stelle und beim richtigen Arbeitgeber gute, oft sogar hervorragende Arbeit.

Doch ist eine Vorbereitung meistens nötig. Diese Publikation zeigt, wie Personen mit AS Schritt für Schritt für den Arbeitsmarkt vorbereitet werden können.

Ein erprobtes Vorgehen

Die Aufgabe, für jemanden mit Asperger-Syndrom eine Stelle zu finden, ist komplex. Deshalb sind Arbeitsvermittlungsdienste für Behinderte oft keine Hilfe. Damit Menschen mit AS ihr Potential voll entfalten können, brauchen sie individuelle Unterstützung. Man muss nicht nur die Störungen verstehen, sondern auch herausfinden, welches die Fähigkeiten sind.

Das Asperger-Syndrom verstehen

Es gehört zum Asperger-Syndrom, dass es bei verschiedenen Menschen auf sehr unterschiedliche Weise zum Ausdruck kommt. Die Hindernisse hängen vom Grad der Funktionsfähigkeit und von der Persönlichkeit ab. Deshalb ist es so wichtig, den Menschen in den Vordergrund zu stellen und weniger die Störung.

Die Persönlichkeit kennen lernen

Es braucht Zeit und ein bestimmtes Vorgehen, um die Verhaltensweisen einer/eines Betroffenen kennen zu lernen. Wie reagiert er/sie auf bestimmte Situationen und Umgebungen? Wie lernt er oder sie? Was erzeugt Angst, Frustration oder Wut? Wie nimmt er/sie sich selbst und andere wahr? Wie viel Selbständigkeit und welche Fähigkeiten sind vorhanden. Wie können Instruktionen befolgt oder Informationen verstanden und umgesetzt werden? Die zu erwartende Reaktion auf gewisse Situationen muss im Voraus bekannt sein. Alle negativen Auffälligkeiten erfordern Hilfe, um sie zu mildern.

Den richtigen Arbeitgeber finden

Es gibt Arbeitgeber, die gewillt sind zu prüfen, inwiefern ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit Asperger-Syndrom dem Unternehmen nützlich sein kann. Ein guter Kontakt zu Arbeitgebern ist ebenso wichtig wie zu den Betreuten.

Die richtige Unterstützung

Menschen mit AS sind einmalig. Sie denken anders, verarbeiten Informationen anders, reagieren anders und nehmen die Welt anders wahr.

Diese Publikation beschreibt Methoden, Strategien und Werkzeuge, die Gail Hawkins in langjähriger Erfahrung mit Betroffenen zu einem System entwickelt hat, das die Einmaligkeit von Personen mit AS berücksichtigt und ein individuelles Vorgehen erlaubt. Es hilft, Personen mit AS aufgrund ihrer besonderen Interessen, Talente und Sonderbegabungen trotz ihrer persönlichen Schwächen für den

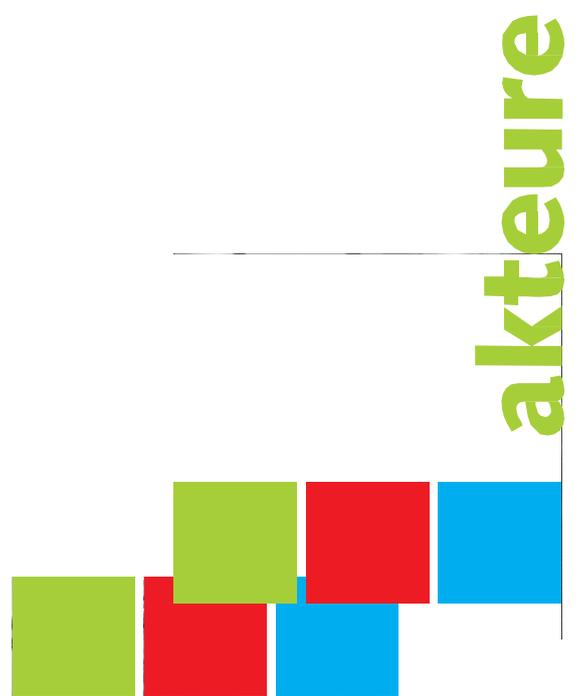
offenen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu machen und durch das Gespräch mit Freunden, Kollegen und Arbeitgebern Ängste gegenüber dem Asperger-Syndrom abzubauen und Vertrauen zu schaffen.

Künstler haben Manager, Autoren Verleger und Personen mit Asperger-Syndrom einen Job Coach.

Die vorliegende Publikation fasst das von Gail Hawkins entwickelte System zu einem Leitfaden für Familienmitglieder, Fachpersonen und Personen mit AS zusammen und behandelt in gekürzter Form die folgenden Themen:

- Rolle der Beteiligten
- Was ist kompetitive Beschäftigung?
- Erwartungen der Arbeitgeber
- Lerntechniken für Erwachsene mit AS
- Assessment
- Kompensationsstrategien
- Mittel zur Entwicklung von Strategien

Als Familienmitglied oder Fachperson werden Sie angeregt, Ihre eigene Rolle neu zu überdenken. Als Person mit Asperger-Syndrom können Sie Ihre Rolle besser verstehen und werden sich bewusst, welchen Beschwerden und Belastungen Sie und Personen, die Sie unterstützen, ausgesetzt sind.



Teil I: Akteure

1 Arbeitgeber

Die Arbeitgeber kennen lernen

Wenn Sie mit Arbeitgebern Kontakt aufnehmen, vergessen Sie folgendes nicht:

Was Arbeitgeber motiviert

Der wichtigste Grund jeder Geschäftstätigkeit ist der Gewinn. Auch sozial eingestellte Arbeitgeber müssen wirtschaftlich handeln. Sie werden niemanden einstellen, der nicht arbeiten und keine Gegenleistung für den bezahlten Lohn erbringen kann.

Was Arbeitgeber zurückschrecken lässt

Im Allgemeinen erzeugt alles Unbekannte oder Unverständliche Ablehnung. Arbeitgeber, die zum ersten Mal einem Menschen mit einer Autismusspektrumsstörung begegnen, werden verunsichert. Sie wissen nicht, wie sie sich verhalten sollen, wenn jemand beispielsweise den Augenkontakt meidet, Fragen nicht sofort beantwortet, mit etwas Unpassendem herausplatzt, wortkarg oder eigenartig ist.

Ein aufgeklärter Arbeitgeber ist gefasst und eher bereit zu prüfen, was ein Bewerber/eine Bewerberin mit AS seinem Betrieb nützen kann, und auch gewisse Anpassungen vorzunehmen.

Warum Arbeitgeber Mitarbeiter beschäftigen

Bei Personalentscheidungen spielen Faktoren wie politische Anreize, Personalbedarf und soziale Verantwortung eine wesentliche Rolle.

Im Hinblick auf den Personalbedarf müssen Arbeitgeber über die Potentiale von Menschen mit Asperger-Syndrom informiert werden, damit sie erkennen, dass auch sie einen Mehrwert für ihr Unternehmen erbringen können. Soziale Verantwortung wird oft mit dem «Social Marketing» verknüpft, ein Konzept, das die Behindertenintegration als Marketinginstrument einsetzt.

Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Fitnessprogramm für den Arbeitsmarkt

Ob und wo jemand arbeitet, hängt von persönlichen Voraussetzungen ab. Es ist daher richtig, individuelle Kompetenzen zu fördern. Ebenso wichtig für eine berufliche Integration sind Rahmenbedingungen, die es allen im gleichen Mass erlauben, ihre Kompetenzen einzubringen. Dies ist gerade Menschen mit Behinderungen nicht immer möglich. Oft versperrt eine Beeinträchtigung den Blick auf ihre Kompetenzen. Und auch das Arbeitsumfeld ist nicht immer auf ihre Situation abgestimmt, auch wenn dies häufig mit einfachen Mitteln und Vorkehrungen möglich wäre. Zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeiten, der Anpassung von Pflichtenheften oder der Verteilung der Aufgaben in einem Team.

Den unterschiedlichen Aspekten der beruflichen Integration – Menschen mit Behinderungen fit zu machen für den Arbeitsmarkt und zugleich den Arbeitsmarkt fit zu machen für Mitarbeitende mit Behinderungen – wird mit verschiedenen Instrumenten Rechnung getragen. Die Invalidenversicherung zielt dabei auf eine Verbesserung der individuellen Voraussetzungen ab und setzt seit der 5. IVG-Revision mit so genannten Einarbeitungszuschüssen auch einen Anreiz für Arbeitgebende. Darüber hinaus können auch Pilotprojekte zur Förderung der beruflichen Integration unterstützt werden. Mit dem 2004 in Kraft getretenen Behindertengleichstellungsgesetz wird nun auch die Bedeutung eines integrationsfreundlichen Umfelds unterstrichen.

Das Gesetz hat zum Ziel, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Menschen mit Behinderungen unter anderem die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erleichtern. Wichtigstes Instrument zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen ist dabei die Möglichkeit, innovative Projekte zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt mit Finanzhilfen zu unterstützen. Diese Projekte sollen neue Wege der Gleichstellung und Integration aufzeigen und zur Nachahmung anstiften.

Weitere Informationen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen finden Sie auf der Website des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB): www.edi.admin.ch/ebgb

Andreas Rieder, Leiter EBGB

Kompetitive Beschäftigung

Kompetitive Beschäftigung bedeutet, in Konkurrenz mit anderen am Erwerbsleben teilnehmen und gegen Bezahlung eine Leistung erbringen. Für Menschen mit besonderen Bedürfnissen bedeutet kompetitive Beschäftigung, dass auch sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen müssen, um für einen Arbeitgeber interessant zu sein. Diese Publikation ist ein Leitfaden, um Menschen mit AS auf eine sinnvolle kompetitive Beschäftigung vorzubereiten.

Welche Eigenschaften und Fähigkeiten sind kompetitiv?

Kompetitiv sein heisst, für eine bestimmte Tätigkeit wettbewerbsfähig sein. Bei einer Stellenbesetzung beurteilt ein Arbeitgeber die Fähigkeiten und die persönlichen Eigenschaften. Fähigkeiten beziehen sich beispielsweise auf Computer, schriftliche oder mündliche Kommunikation, Körperkraft. Eigenschaften beziehen sich eher auf den Charakter einer Person; z.B. freundlich, kreativ, initiativ.

Arbeitgeber müssen verstehen lernen, dass Arbeitnehmer mit AS nicht in allen Punkten gleich gut sind. Sie brauchen anfangs eventuell mehr Aufsicht, arbeiten vielleicht langsamer. Auch wenn Arbeitnehmer dies akzeptieren, erwarten sie trotzdem, dass je nach Arbeit die folgenden Anforderungen erfüllt werden:

- Kommunikation (mündlich und schriftlich)
- Ehrlichkeit/Integrität
- Teamarbeit
- Umgang mit anderen Menschen
- Motivation/Initiative

- Gute Arbeitsmoral
- Analytisches Denken
- Flexibilität/Anpassungsfähigkeit
- Computerkenntnisse
- Zeitmanagement/Organisation

- Kommunikation

Arbeitgeber erwarten, dass Mitarbeiter zuhören, Information weiterleiten und sich in Bezug auf ihre Arbeit ausdrücken können. Kommunikationskompetenz umfasst auch nicht-verbale Botschaften. Die Kommunikation gehört nicht zu den Stärken von Personen mit AS. Besonders die nicht-verbale Kommunikation ist ein Problem.

- Ehrlichkeit/Integrität

Arbeitgeber müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Mitarbeiter die Arbeit sorgfältig und zur richtigen Zeit ausführen, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit erscheinen und pünktlich sind. Hier liegen die Stärken von Mitarbeitern mit AS. Sie sind meist sehr vertrauenswürdig, ehrlich und zuverlässig.

- Teamarbeit

Mitarbeiter müssen oft in Projekten zusammenarbeiten und gemeinsam in einem Team Ergebnisse erzielen. Obwohl die Arbeit in Gruppen nicht zu den Vorlieben von Menschen mit AS gehört, können sie in einem Team arbeiten, besonders wenn es klein ist und längere Zeit besteht. Die Arbeit wird für sie erleichtert, wenn sie eine bestimmte Ansprechperson im Team haben.

- Umgang mit anderen Menschen

Im Team arbeitet man zusammen. Im Umgang mit anderen Menschen spielen die *zwischenmenschlichen Beziehungen* eine Rolle. Dazu gehören Empathie, Mitgefühl und Verständnis für das, was andere denken und fühlen. Für Menschen mit AS liegt hier ein Problem, denn es gehört zur eigentlichen Natur der Störung, eher egozentrisch und selbstbezogen zu sein. Dieser Aspekt soll beim Training (Teil II) besonders beachtet werden.

- Motivation/Initiative

Für Arbeitgeber sind motivierte Mitarbeiter entscheidend. Sie werden gegenüber fachlich besseren sogar bevorzugt, weil sie zuverlässiger und lernfreudiger sind. Viele Kandidaten mit AS werden hoch motivierte Mitarbeiter. Sie würden alles tun, um gute Arbeit zu leisten und den Arbeitgeber zufrieden zu stellen. Wenn jemand jedoch nicht arbeiten will, kann die Vorbereitung auf eine dauerhafte Anstellung zum Mühsal werden. Der eigene Wille muss vorhanden sein. Arbeitgeber erwarten von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch, dass sie aus eigenem Antrieb handeln. Dies kann für Menschen mit AS ein Problem sein, weil dazu Urteilsfähigkeit und Wahrnehmungsvermögen erforderlich sind. Beim Asperger-Syndrom können Elemente der Urteilsfähigkeit gestört sein, so dass Notwendigkeiten nicht von sich aus erkannt werden. Eine Anpassung besteht darin, dass für solche Mitarbeiter eine Liste mit Arbeiten erstellt wird, die er/sie tun kann, wenn sonst nichts zu tun ist. Dies genügt meist, um die Erwartungen des Arbeitgebers zu erfüllen.

- Gute Arbeitsmoral

Heutzutage ist es nicht einfach, Personal mit einer positiven Einstellung zur Arbeit zu finden. Dazu gehören Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Bereitschaft wenn nötig Überstunden zu leisten und mehr zu tun, als verlangt wird. Auf diesem Gebiet können Menschen mit AS die Erwartungen mehr als erfüllen.

- Analytisches Denken

An vielen Arbeitsstellen wird analytisches Denken gefordert. Oft haben Menschen mit AS

eine ausgeprägte Begabung für analytisches Denken und können Informationen schnell analysieren, besonders wenn sie technischer Natur sind (zum Beispiel in der Buchhaltung, als Ingenieure oder in der IT-Branche).

- Flexibilität/Anpassungsfähigkeit

Arbeitgeber möchten, dass sich Mitarbeiter Veränderungen, die es immer wieder gibt, nicht widersetzen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bereit und fähig sind, sich rasch an neue Ideen, Technologien und unternehmenspolitische Umstellungen anzupassen. Menschen mit AS haben Mühe mit Veränderungen, was nicht heisst, dass sie völlig unfähig sind, sich anzupassen. Mit Anstrengung und einer guten Strategie erreichen sie einen Flexibilitätsgrad, der den Arbeitgeber zufrieden stellt.

- Computerkenntnisse

Es gibt nur wenige Arbeitsplätze, wo Computerkenntnisse nicht nötig sind. Ohne Computerkenntnisse sind die Beschäftigungsmöglichkeiten eingeschränkt. Zumindest Textverarbeitung, E-Mail- und Internet-Anwendungen werden vorausgesetzt. Fortgeschrittenere IT-Kenntnisse, wie Präsentationen, Excel, Programmieren und Webanwendungen sind sehr nützlich.

- Zeitmanagement/Organisation

Disziplinierte und zeitbewusste Mitarbeiter sind effizienter und erreichen mehr, ohne gestresst zu sein. Einige Menschen mit AS sind begabt auf diesem Gebiet, andere jedoch brauchen gute Strategien, um das Zeitproblem in den Griff zu bekommen. Checklisten, Agenden und elektronische Zeitplaner können helfen.

- Persönliche Eigenschaften

Die persönlichen Eigenschaften eines Menschen beeinflussen Arbeitsweise, Selbständigkeit und Teamfähigkeit. Arbeitgeber schätzen Arbeitnehmende mit den folgenden Eigenschaften:

- Kreativität
- Achtsamkeit gegenüber Details
- Selbstvertrauen

- Freundlichkeit und Offenheit
- taktvolles Benehmen
- gute Manieren und Höflichkeit
- Sinn für Humor

In diesen Bereichen können Menschen mit AS Mängel kompensieren. Ein Arbeitgeber engagiert lieber eine liebenswürdige, zuverlässige und motivierte Person als einen qualifizierten Crack, mit dem niemand auskommt. Zwar sind Menschen mit AS nicht als besonders taktvoll bekannt, aber ihre angeborene Ehrlichkeit und eine gute Arbeitseinstellung können dies ausgleichen. Wenn sie mit der Arbeitsumgebung einmal vertraut geworden sind, blühen sie auf und können ihre Position im Betrieb durch Charme und ihre einmalige Persönlichkeit stärken.

Wie kann sich ein Mensch mit Asperger-Syndrom im Wettbewerb behaupten?

Untersuchungen zeigen, dass bei Stellenausschreibungen die Kommunikationskompetenzen an vorderste Stelle stehen. Es folgen Ehrlichkeit/Integrität, Teamfähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen und Motivation/Initiative. Der «perfekte» Kandidat verfügt auch über einschlägige Fachkenntnisse und Erfahrungen. Teamarbeit und Selbständigkeit werden immer wichtiger.

Diesen Anforderungen sind Menschen mit AS nicht immer gewachsen und so scheinen sie auf dem offenen Arbeitsmarkt zum vornherein die schlechteren Karten zu besitzen. Sie sind Mitarbeiter anderer Art und brauchen zumindest gewisse Anpassungen der Arbeitsumgebung. Trotzdem können sie wettbewerbsfähig und erfolgreich sein, wenn sie eine geeignete Nische finden und ihre Fähigkeiten «verkaufen» können.

Es ist eine Tatsache, dass Menschen mit AS einen verständnisvollen Arbeitgeber brauchen. Auch wenn sie noch so qualifiziert sind, werden sie wahrscheinlich aufgrund ihrer Störungen gewissen Schwierigkeiten begegnen. Training und Unterstützung können helfen, diese zu vermeiden. Andererseits ist es manchmal gerade die Andersartigkeit, die Türen öffnet.

Anpassungen am Arbeitsplatz

Anpassungen des Arbeitsplatzes sind eine Zusatzleistung des Arbeitgebers, um dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin mit AS zu helfen, die vereinbarte Leistung zu erbringen. Für körperlich Behinderte ist es beispielsweise die Rollstuhlgängigkeit. Für Menschen mit AS kann es bedeuten: längere Anlernzeit, Aufgaben in kleinere, übersichtlichere Abschnitte aufteilen, mehr Erklärungen und deutlichere Anweisungen geben, Stelle langsam zur Vollzeitarbeit ausbauen, Instruktionen aufschreiben, eigenartiges Verhalten akzeptieren.

In welchem Umfang Anpassungen gemacht werden, hängt von der Motivation des Arbeitgebers und seinem Interesse am Kandidaten ab. Wenn Aussicht besteht, dass sich die neue Arbeitskraft bewähren wird, ist der Arbeitgeber eher motiviert. Andere Anreize, die den Arbeitgeber bewegen, Anpassungen vorzunehmen, sind Lohnsubventionen oder die Aussicht, dass eine Stelle mit hoher Fluktuationsrate länger besetzt bleibt und deshalb weniger Kosten verursacht.

Wer beschäftigt behinderte Menschen und warum?

Arbeitgeber, die Personen mit AS oder einer Behinderung anstellen, tun dies aus ganz bestimmten Gründen. Für eine dauerhafte Platzierung ist es wichtig, diese Gründe zu kennen. Denken Sie daran, dass Geschäftsleute für ihr Geld immer einen Gegenwert wollen. Sie werden also niemanden beschäftigen, der nicht arbeiten kann. Aber für einen guten Mitarbeiter / eine gute Mitarbeiterin sind sie bereit, auch gewisse Einschränkungen in Kauf zu nehmen und Entgegenkommen zu zeigen.

Gründe für eine Beschäftigung einer Person mit AS:

- Bestimmte Fähigkeit gesucht
- Reduzierung der Fluktuationskosten
- Persönliche Gründe: jemand hat selbst ein behindertes Kind oder einen Freund oder ist selbst von einer Einschränkung betroffen

Begehrte Fähigkeiten auf einem bestimmten Gebiet

Es gibt viele Menschen mit AS, die über ein bestimmtes Thema viel wissen. Achten Sie auf die Vorlieben und Begabungen Ihres Betreuten und halten Sie die Augen offen, ob eine bestimmte Fähigkeit von einem Arbeitgeber gut gebraucht werden könnte. Es kann sich plötzlich eine Gelegenheit ergeben, zum Nutzen aller Beteiligten ein perfektes Gespann zu bilden.

Reduzierung der Fluktuationskosten

Bei Tätigkeiten mit wenig Abwechslung kommt es häufig zu Personalwechseln, was die Arbeitgeber viel kostet. Sie sind an längerfristigen Anstellungen interessiert. Menschen mit AS fühlen sich an solchen Stellen oft wohl, weil sie die Anforderungen erfüllen können. Sie haben länger Spass daran, arbeiten besser als andere und suchen nicht so schnell Abwechslung. Zudem sind solche Arbeitsplätze für sie geeignet, Erfahrungen für zukünftige, anspruchsvollere Arbeiten zu sammeln.

Persönliche Gründe

Es gibt viele Menschen, die den persönlichen Wunsch haben, etwas Gutes zu tun. Als Angestellte oder Arbeitgeber haben sie oft schon positive Erfahrungen gemacht mit behinderten Menschen, so dass sie weniger zögern, jemanden mit AS zu integrieren. Manchmal sind sie sogar besonders motiviert, weil sie den positiven Einfluss von Menschen, die anders sind, auf das Arbeitsklima erkannt haben. Sie haben Verständnis, dass Anpassungen nötig sind. Arbeitgeber, die altruistisch sind, eigene Erfahrungen mit Behinderungen haben oder in der Vergangenheit behinderte Menschen unterstützten, sind wertvolle Kontakte.

Die Informatikspezialisten

In Dänemark gibt es ein Unternehmen, das in Zusammenarbeit mit Asperger-Betroffenen IT-Dienstleistungen für die Wirtschaft anbietet. Gründer und Inhaber ist Torkil Sonne. Er hat selbst einen Sohn mit AS, der ihn im Laufe des Heranwachstums immer wieder mit besonderen Fähigkeiten in Staunen versetzte. Als er noch andere Jugendliche in der gleichen Situation kennen lernte, kam er auf die Idee, die Energie und Denkkraft von intelligenten Menschen mit AS zu ihrem eigenen und zum Gewinn der Wirtschaft geschäftsmässig zu nutzen. Er investierte sein privates Geld, gründete 2004 das Unternehmen SPECIALISTERNE und rekrutierte begabte Leute mit AS. Kandidatinnen und Kandidaten brauchen weder einen Berufsabschluss noch besondere Computerkenntnisse und das Alter spielt keine Rolle. Voraussetzungen für eine Anstellung sind eine Diagnose High-Functioning-Autismus, Motivation, Begabung für eine Tätigkeit im IT-Bereich und Lernbereitschaft. Die neuen Mitarbeitenden werden in einem 5-monatigen Vorbereitungsprogramm für den Arbeitsmarkt vorbereitet. Während dieser Zeit bauen und programmieren sie einen LEGO MINDSTORMS-Roboter. Dann werden sie bei Kunden von

Daten zu erfassen, Qualitätskontrollen durchzuführen oder Dokumentationen zu erstellen. Durch spezielle Anstellungsbedingungen nimmt SPECIALISTERNE auf die Besonderheiten und typischen Schwächen ihrer fähigen und loyalen Mitarbeitenden mit AS Rücksicht. SPECIALISTERNE schrieb 2008 erstmals schwarze Zahlen. Torkil Sonne möchte diese Idee auch in der Schweiz umsetzen und meint, dass hier mindestens 100 Stellen für Asperger-Betroffene geschaffen werden könnten.

2 Job Coach

Um das Beste aus sich herauszuholen, lassen sich viele Menschen von persönlichen Trainern und Beratern unterstützen - auch Menschen mit Asperger-Syndrom.

Im Leben eines Menschen mit Asperger-Syndrom spielt der Job Coach eine wichtige Rolle, wenn eine passende Arbeit gefunden werden soll. Ein Job Coach unterstützt aber nicht nur Arbeitssuchende, sondern auch jene Personen, die am Arbeitsplatz direkt mit ihnen zu tun haben.

Eine Woche bevor der Kandidat/die Kandidatin die Stelle antritt, bereitet der Coach am zukünftigen Arbeitsplatz das Terrain vor. Er unterrichtet das Personal, beschwichtigt Bedenken, räumt Missverständnisse aus und erklärt dem Arbeitgeber und den zukünftigen Arbeitskollegen, wie Arbeitsabläufe für Mitarbeitende mit AS am besten gestaltet werden. Diese erste Vorbereitung trägt dazu bei, dass der neue Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin mit AS schon am ersten Tag willkommen ist und freundlich aufgenommen wird.

Die Rolle des Job Coach

Ein guter Job Coach knüpft Kontakte, erkennt Fähigkeiten und Potentiale und hilft beim Einarbeiten. Er bietet Hilfe zur Selbsthilfe, denn am Ende sind Mitarbeiter mit AS für sich selbst verantwortlich.

Der Job Coach:

- ist ein unparteiischer Vertreter von Arbeitnehmenden mit AS
- ist ein Bindeglied zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmendem und seiner Familie
- schafft die Basis für eine langfristige Anstellung

Ein unparteiischer Vertreter des Arbeitnehmenden mit AS

Wenn man jemanden liebt, ist es unmöglich, unparteiisch zu sein. Wir sehen über Schwä-

chen und Überempfindlichkeiten hinweg und wollen einfach nur helfen. Aber bei der Arbeitssuche ist es wichtig, die Unzulänglichkeiten objektiv zu sehen und alle Partner im Anstellungsprozess zu unterstützen. Diese Objektivität ist bei einer unparteiischen Drittperson - einem Job Coach - eher gewährleistet. Er kann die Talente und Fähigkeiten seines Betreuten besser hervorheben, Beschränkungen erklären und den Beteiligten helfen, erfolgreich damit umzugehen.

Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem

Bei Verhandlungen mit Arbeitgebern fühlen sich Familienmitglieder oft gehemmt, wenn es um ihren Angehörigen mit AS geht. Der Arbeitgeber auf der anderen Seite verhandelt nicht gern mit Angehörigen, weil diese oftmals nicht klar verstehen, worum es beim Arbeitsplatz geht. Aus Rücksicht beschönigt er die Situation, worauf es zu Missverständnissen kommen kann. Deshalb bevorzugen beide Seiten das Gespräch mit einer neutralen Person. Ein guter Job Coach ist ein hilfreicher Mediator. Er/sie gibt klare Informationen weiter, bleibt objektiv und unterstützt alle Beteiligten.

Basis für eine langfristige Anstellung

Die Begleitung durch einen Job Coach erhöht die Aussicht auf eine dauerhafte Anstellung. Der Job Coach berät aber alle Beteiligten und passt seine Hilfe den Umständen und den Fähigkeiten des Kandidaten an. Manchmal braucht es enge persönliche Unterstützung, manchmal reicht ein wöchentliches Gespräch.

Was ohne Hilfe geschehen kann

Das Beispiel von Reto zeigt, was ohne Hilfe geschehen kann.

Reto arbeitete schon seit drei Jahren an der gleichen Stelle. Die Familie hatte nie fremde Hilfe beansprucht. Eines Tages rief der Arbeitgeber an und bat, den Sohn abzuholen, weil er bei der Arbeit Wutausbrüche habe, die immer heftiger und unerträglicher würden. Der Arbeitgeber erklärte der Familie, dass er Reto nicht mehr beschäftigen könne, wenn er sich nicht bessere. Retos Familie war schockiert. Es gab früher schon kleinere Vorkommnisse bei der Arbeit, aber die Familie war der Ansicht, dass es nicht so schlimm sei und dieses Verhalten nie zu etwas führe. Sie war an die Wutausbrüche gewohnt. Der Arbeitgeber hingegen fühlte sich nicht ernst genommen.

Jetzt wurde eine neutrale Drittperson eingeschaltet. Sie stellte schnell fest, dass die Kommunikation zwischen der Familie und dem Arbeitgeber zu Missverständnissen führte. Durch Mediation, eine klare Strategie und etwas Job Coaching konnte das Problem behoben werden. Es war einfacher für den Arbeitgeber, mit einer neutralen Person über seine Frustration und seine Anliegen zu sprechen, ebenso für die Familie.

Allgemeines zur Funktion des Job Coach

Auch Arbeitnehmende mit AS müssen sich an ihrer Arbeitsstelle bewähren und Eigenverantwortung tragen. Der Job Coach begleitet den Arbeitnehmenden, unterstützt den Arbeitgeber und zieht sich zu gegebener Zeit zurück. Diese Tätigkeit umfasst mehrere Schritte:

Mitarbeiter/in begleiten:

- Anforderungen des Arbeitsplatzes feststellen
- Diese der Mitarbeiterin erklären
- Aufgaben in übersichtliche Abschnitte aufteilen
- Jeden Abschnitt separat erklären
- Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten erleichtern

Arbeitgeber unterstützen:

- Verbindungen zu Vorgesetzten und direkten Mitarbeitern herstellen
 - Die wichtigsten Mitarbeiter unterrichten
 - Eine Aufgabenbeschreibung erstellen
 - Probleme lösen, wenn sie auftauchen
- #### Unterstützung auslaufen lassen:
- Natürliche Hilfen hinterlassen
 - Regelmässige Kontakte ausserhalb der Arbeitszeit ermöglichen
 - Verfügbar sein, wenn Hilfe nötig wird

Den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin begleiten

Der/die Mitarbeiter/in wird nicht dauernd, sondern während einer begrenzten Zeitdauer begleitet. Der Coach ist nicht da, um die Arbeit auszuführen, sondern um dem Mitarbeiter zu helfen, die Arbeit selbständig zu erledigen. Der Job Coach orientiert sich im Detail über die Anforderungen und instruiert die Mitarbeiterin mit AS in einer angepassten Form, so dass die Informationen verstanden werden und in Erinnerung bleiben.

Der Job Coach sorgt dafür, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende lernen, miteinander zu arbeiten, zu kommunizieren und eine Beziehung aufzubauen. Er hilft bei der Verständigung und sorgt dafür, dass immer eine direkte Kommunikation zwischen beiden Seiten stattfindet.

Den Arbeitgeber unterstützen

Allzu oft wird der Schwerpunkt der Unterstützung auf den Mitarbeiter gelegt. Aber auch dem Arbeitgeber müssen Dinge erklärt und Erleichterungen angeboten werden. Ein unterstützter und informierter Arbeitgeber ist eher bereit, seinen Teil zu leisten, damit ein Mensch mit AS bei ihm arbeiten kann. Ein guter Job Coach fördert die direkte Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden und schafft dadurch Beziehungen.

Wenn das Projekt ein persönliches Anliegen des Arbeitgebers wird, so ist er auch für sein Gelingen besorgt, denn ein Misslingen wäre sein persönliches Versagen. Der gute Job Coach weiss dies und setzt alles daran, um eine gute Beziehung zwischen den beiden zu schaffen.

Der Job Coach und der vom Asperger-Syndrom Betroffene entscheiden gemeinsam, inwieweit der Arbeitgeber über die Beschränkungen aufgeklärt werden soll. Davon hängt ab, welche Informationen der Arbeitgeber in Vorbereitung auf die Anstellung des neuen Mitarbeiters erhält. Dann entscheiden alle drei - Arbeitgeber, Coach und Betroffener - gemeinsam, welche Mitarbeiter sonst noch aufgeklärt und in die Vorbereitung einbezogen werden sollen.

Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber weiss, wie er mit dem Angestellten mit AS umgehen soll, damit sich dieser am Arbeitsplatz wohl fühlt und selbständig arbeiten kann. Das «Merkblatt für die Zusammenarbeit mit einem Menschen mit Asperger-Syndrom» für die Zusammenarbeit mit Menschen mit AS enthält die wichtigsten Vorgehensregeln.

Unterstützung auslaufen lassen

Siehe Abschnitt: «Wie viel Unterstützung ist sinnvoll?»

Das Coachen von Menschen mit Asperger-Syndrom

Das Ziel ist es, einem/einer Angestellten mit AS die nötige Unterstützung zu geben, damit er/sie am Arbeitsplatz nach einer bestimmten Zeit Selbständigkeit und Produktivität erreicht. Diese Aufgabe übernimmt der Job Coach, indem er:

- eine Beziehung zum Kandidaten mit AS aufbaut
- die Beziehung zum Arbeitgeber herstellt
- die Kommunikation zwischen Arbeitnehmendem und Arbeitgeber fördert
- die Anforderungen der Arbeitsstelle in Erfahrung bringt
- die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz beurteilt

- Probleme erkennt
- Problemlösungsstrategien entwickelt

Beziehung zum Arbeitssuchenden mit AS aufbauen

Der/die Arbeitssuchende soll den Job Coach als freundlich und hilfsbereit erleben. Er soll ihn aber auch als Autoritätsperson anerkennen, auf ihn hören, ihn respektieren und seine Anweisungen befolgen. Diese Rollenverteilung muss von Anfang an klar sein.

Beziehung zum Arbeitgeber aufbauen

Die Beziehung zwischen Coach und Arbeitgeber soll geprägt sein von Vertrauen, Kompetenz und Verantwortung. Die erfolgreiche Platzierung hängt im Wesentlichen vom Job Coach ab. In allen Belangen des Mitarbeiters mit AS dient der Job Coach dem Arbeitgeber als Anlaufstelle. Wenn ein Vertrauensverhältnis besteht, wird sich der Arbeitgeber bei Problemen schneller an den Job Coach wenden, so dass eine Lösung gefunden werden kann, bevor die Situation eskaliert.

Kommunikation zwischen Angestelltem und Arbeitgeber fördern

Der Job Coach fördert den Kontakt zwischen dem Angestellten und dem Vorgesetzten. Beide Seiten sollten von Anfang an direkt miteinander kommunizieren. Der Job Coach unterstützt dies, indem er sich bei Gesprächen zurückhält und etwas abseits steht. Er ist trotzdem dabei und wenn nötig zur Stelle, um zu helfen. Er hält den Mitarbeiter mit AS an, sich bei Fragen direkt an die zuständige Person im Betrieb zu wenden.

Die Anforderungen der Arbeitsstelle in Erfahrung bringen

Als erstes soll sich der Job Coach über die Anforderungen des Arbeitsplatzes erkundigen. Anhand der Stellenbeschreibung bespricht er die einzelnen Punkte mit dem Betreuten so bald wie möglich. Dabei sollen auch unausgesprochene Erfordernisse zur Sprache kommen, nämlich wie die Personen am Arbeitsplatz angesprochen werden wollen, Kleidung, Pausenregelungen und anderes.

Für Menschen mit AS ist es hilfreich, die Arbeitsabläufe schriftlich festzuhalten und einen Arbeitsordner zu erstellen, der auch eine Liste enthält mit Arbeiten, die getan werden können, wenn nichts anderes zu tun ist. Dies erspart Rückfragen und demonstriert Eigeninitiative.

Wettbewerbsfähigkeit beurteilen

Um abschätzen zu können, wie viel Zeit zur Ausführung einer bestimmten Arbeit normalerweise gebraucht wird, soll der Job Coach diese selbst einmal ausführen und erfahrenen Mitarbeiterinnen bei der Arbeit zuschauen. Dies ergibt Anhaltspunkte für das Arbeitstempo, mit dem der Mitarbeiter mit AS den Arbeitgeber voraussichtlich zufrieden stellen kann.

Probleme frühzeitig erkennen

Es ist wichtig zum Voraus zu erkennen, welches die Schwierigkeiten sind, die eine längere Anstellung gefährden könnten, so dass rechtzeitig Arbeitsplatzanpassungen vorgesehen und Hilfsstrategien entwickelt werden können.

Der Job Coach soll prüfen, ob etwas verlangt wird, das der Angestellte mit AS nicht kann, wie z.B. Entscheidungen treffen, Multitasking, Sozialkompetenz usw. Er soll ferner den Umgang mit den Arbeitskollegen und die selbständige Ausführung von Arbeiten beobachten, um die Probleme rechtzeitig zu erkennen, die seine Unterstützung erfordern. Dabei soll er auf die eigenen Empfindungen achten, denn alles, was bei ihm Unbehagen auslöst, wird auch den Arbeitgeber stören. Sein geübtes Auge erkennt rasch, wann prophylaktische Massnahmen erforderlich sind, um Probleme gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Problemlösungsstrategien entwickeln

In drei Schritten kann festgestellt werden, welche Anpassungen nötig sind.

- **Schritt 1: Analysieren der Arbeitsstelle**
Mit Hilfe der Stellenausschreibung, durch ein Gespräch mit der HR-Abteilung, Befragung des Vorgängers feststellen, welches die Art der Arbeit ist, bevor der neue Mitarbeiter mit AS die Stelle antritt. Folgende

konkrete Fragen können Aufschluss geben: Was ist der Zweck der Stelle? Welche Verantwortlichkeiten / Zuständigkeiten beinhaltet die Stelle? Welche Fähigkeiten sind nötig, um gut zu arbeiten? Wie wird die Produktivität gemessen?

- **Schritt 2: Schwierigkeiten ermitteln**
Durch Verbindung dieser Informationen mit den Kenntnissen vom Betreuten, z.B. Lernverhalten, Probleme, wird ersichtlich, wo die Schwierigkeiten liegen.
- **Schritt 3: Strategien erarbeiten**
Jetzt können gezielt Anpassungen geplant werden. Hier ist auch die Kreativität des Job Coach gefragt, um spezifische Lösungen zu finden. Ist es zum Beispiel möglich, eine schwierige Aufgabe durch eine leichtere zu ersetzen?

Das konkrete systematische Vorgehen beim Coachen von Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen mit AS und Arbeitgebern wird im Teil 2 dieser Publikation beschrieben.

MERKBLATT

FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT MIT EINEM MENSCHEN MIT ASPERGER-SYNDROM

- Mündliche Instruktionen schrittweise und in kleineren Portionen erteilen.
- Instruktionen klar formulieren, direkt auf den Punkt kommen.
- Sich vergewissern, dass alles verstanden wurde; eventuell sind weitere Erklärungen nötig.
- Instruktionen wenn möglich aufschreiben; weniger Rückfragen und Erinnerungslücken.
- Arbeit so organisieren, dass Gewohnheiten entstehen. Zum Beispiel jeden Morgen nach Ankunft die gleiche Arbeit verrichten, Kaffeepause immer zur gleichen Zeit nehmen oder eine bestimmte Aufgabe immer vor dem Nachhausegehen erledigen.
- Die meisten Menschen mit AS können nicht mehrere Aufträge auf ein Mal entgegennehmen. Neue Aufgabe erst geben, wenn die erste erledigt ist.
- Obwohl Menschen mit AS im kognitiven Bereich anders sind, darf von ihnen erwartet werden, dass sie Verantwortung tragen, pünktlich sind und die Anforderungen der Stelle erfüllen. Bei Fehlern abklären, ob die Aufgabe richtig verstanden wurde oder ob etwas Aussergewöhnliches vorliegt. Wenn Problem weiter besteht, Job Coach kontaktieren.
- Bei den meisten Menschen mit AS ist die Urteils- und Entscheidungsfähigkeit gestört. Wenn eine Entscheidung nötig ist, Richtung vorgeben. Zum Beispiel: «Kaufen Sie nur, wenn die Ware frisch ist!»
- Auch das Selbstverständliche erwähnen. Was Ihnen selbstverständlich erscheint, ist es nicht unbedingt für den Menschen mit AS.
- Menschen mit AS haben oft Sinn für Humor. Sie brauchen aber Zeit, um sich anzugeöhnen. Erst dann kommt ihr wahres Wesen zum Vorschein.

Wie viel Unterstützung ist sinnvoll?

Es hängt von der Situation ab, wie lange die Begleitung dauern soll.

Wenn Unterstützung zu lange dauert

Der Arbeitgeber erhält den Eindruck, dass der neue Mitarbeiter für die Arbeit nicht geeignet sei. Zudem verlassen sich die Arbeitskollegen zunehmend auf den Job Coach und schreiben ihm den Erfolg des neuen Mitarbeiters zu. Andererseits geben sie dem neuen Mitarbeiter die Schuld für alle Fehler, die in seinem Umkreis passieren, wenn der Coach nicht da ist. So kann der neue Mitarbeiter mit AS leicht zum Sündenbock werden.

Wenn Unterstützung zu wenig lang dauert

Missverständnisse werden eventuell nicht geklärt, so dass der Mitarbeiter mit AS in die Bredouille gerät. Er isoliert sich, weil er keine Beziehung zu den Kollegen aufbauen kann oder Situationen falsch einschätzt. Auch wenn der Arbeitgeber weiss, dass der neue Mitarbeiter ein Asperger-Syndrom hat, fehlen ihm manchmal die Kenntnisse, um mit der Situation umzugehen.

So baut sich bei allen Beteiligten trotz guten Willens Frustration auf und es kommt zum Desaster. Es gibt genug Beispiele von Menschen mit AS, die ihre Stelle wegen mangelnder Unterstützung, Beziehungsschwäche, schlechter Kommunikation und manchmal ungenügender Leistung verloren haben.

Wie und wann soll der Job Coach sich zurückziehen?

Der Job Coach sollte abschätzen können, wie lange die Begleitung nötig ist, damit er die Beteiligten zum Voraus informieren kann, wann er sich langsam zurückziehen wird.

In der Regel sollte der Job Coach auf externe Unterstützung umstellen, sobald Arbeitgeber und Mitarbeiter sich einig sind, dass die Selbständigkeit erreicht und alles eingespielt ist. In dieser Phase fragt der Job Coach regelmässig beim Arbeitgeber und Mitarbeiter nach, ob alles noch in Ordnung ist. Dabei kann er dem Arbeitgeber Fragen stellen wie:

«Werden Ihre Vorstellungen erfüllt?» «Gibt es ein auffälliges Verhalten?» Der Coach sollte die Schwachpunkte des Mitarbeiters im Auge behalten, damit er rechtzeitig reagieren kann. Gezielte Fragen helfen, damit alles Wichtige zur Sprache kommt. Meist erwähnt der Arbeitgeber Probleme erst, wenn es schon fast zu spät und die Problemlösung schwieriger geworden ist.

Natürliche Hilfen

Wenn neue Mitarbeiter eingearbeitet sind, ist es natürlich, dass sie sich bei Fragen an ihre Kollegen wenden. Dies fällt den meisten Menschen mit AS schwer. Deshalb sollte der Job Coach dem Mitarbeiter mit AS ein bis zwei Bezugspersonen vorstellen, die er fragen kann. Er muss auch wissen, dass er direkt zum Vorgesetzten gehen darf, wenn er Hilfe braucht. So werden von Anfang an natürliche Arbeitsbeziehungen aufgebaut. Der Mitarbeiter mit AS sollte aber nicht so viel fragen, dass die Kollegen keine Zeit mehr für ihre eigene Arbeit haben, und den Eindruck erhalten, er beherrsche seinen Job nicht. In diesem Fall müsste der Job Coach informiert werden. Der Mitarbeiter mit AS muss verstehen lernen, wo die Grenzen liegen und was von ihm erwartet wird. Zudem sollte er informiert werden, bei wem er sich wegen Abwesenheit, z.B. Arztbesuch, abmelden soll.

Wenn Sie einen Job Coach suchen

Ein guter Job Coach ist alles in einem: Lehrer, Mentor, Sozialarbeiter, Vermittler und Supervisor. Von seiner Tätigkeit hängt die erfolgreiche Integration einer Person mit AS am Arbeitsplatz ab.

Er/sie sollte folgendes Profil aufweisen:

- Kenntnisse des Asperger-Syndroms
- Erfahrung
- Angeborene didaktische Begabung
- Professionelles Auftreten
- Selbstvertrauen
- Kreativität

Kenntnisse des Asperger-Syndroms

Der Job Coach muss das Asperger-Syndrom wirklich gut kennen, um seine Betreuten verstehen, wirksame Strategien entwickeln, Stärken und Schwächen erkennen und Aufklärungsarbeit leisten zu können.

Erfahrung

Es gibt noch nicht viele Job Coaches, die Erfahrung mit dem Asperger-Syndrom haben. Wenn keine Spezialisten verfügbar sind, kommen Personen in Betracht, die schon mit kognitiven Störungen gearbeitet haben oder mit High-functioning-Autismus zu tun haben.

Angeborene didaktische Begabung

Nicht alle Menschen haben jene angeborene didaktische Begabung, die es braucht, um flexibel auf die unterschiedlichen Erscheinungsformen des Asperger-Syndroms eingehen zu können.

Professionelles Auftreten

Der Job Coach soll professionell auftreten, d.h. kompetent wirken und korrekt gekleidet sein. Er soll die Interessen des Kandidaten mit AS überzeugend vertreten können.

Selbstvertrauen

Beim Bewerbungsgespräch kann festgestellt werden, ob der Kandidat Sicherheit ausstrahlt und weiss, wovon er spricht. Ein Bild kann man sich mit folgenden Fragen machen:

- Was tun Sie, wenn sich Ihre betreute Person unpassend verhält?
- Wie würden Sie mit Eltern arbeiten, die Ihnen beherrschend erscheinen?

Kreativität

Eine wichtige Eigenschaft von Job Coaches, die Menschen mit AS begleiten, ist die Kreativität. Dank ihr finden sie Mittel und Wege, damit die Betreuten sie verstehen.

Wer kann Job Coach werden?

Coachen können alle, die geeignete Coaching-Methoden anwenden, wie sie in der vorliegenden Publikation beschrieben sind. Die übrigen Anforderungen sind unter dem Titel «Wenn Sie einen Job Coach suchen» ersichtlich.

Beispiel für ein wirksames Vorgehen des Job Coachs

An Personalmeetings teilnehmen und die Mitarbeitenden über das Asperger-Syndrom informieren; hier die zukünftige Arbeitskollegin mit AS vorstellen, Sympathie für sie wecken und erklären, was es braucht, damit sie sich bei der Arbeit wohl fühlt. Die Mitarbeiter aller Abteilungen überlegen, welche Arbeit bei ihnen für die neue Kollegin / den neuen Kollegen geeignet wäre. Dies ermöglicht ihr/ihm, später eventuell an verschiedenen Orten in der Firma zu arbeiten. Die Mitarbeitenden lernen auch den Coach kennen und erfahren, dass sie sich bei Problemen jederzeit an ihn wenden können.

3 Kandidat

Für einen Menschen mit Asperger-Syndrom Arbeit zu finden, ist wie barfuss einen Berg besteigen. Nur mit behutsamen Schritten kommt man oben an.

In dieser Publikation nennen wir jemanden mit Asperger-Syndrom, der sich um eine Arbeit auf dem freien Stellenmarkt bewirbt, Kandidat - damit sind Frauen und Männer gemeint. Wer Menschen mit AS bei der Stellensuche unterstützen und bei der neuen Arbeit begleiten will, muss viel vom Asperger-Syndrom verstehen. Es gibt zahlreiche Bücher und Publikationen, die das AS wissenschaftlich erklären und in denen auch Betroffene zu Wort kommen (siehe Literaturhinweise im Anhang). In der vorliegenden Publikation behandeln wir die Autismusspektrumsstörung im Hinblick auf mögliche Auswirkungen am Arbeitsplatz.

Grundzüge des Asperger-Syndroms

Wie Autismus kommt auch das Asperger-Syndrom in verschiedenen Schweregraden vor. Das AS ist angeboren und nicht heilbar. Die meisten Menschen mit AS wollen auch nicht «geheilt» werden, weil sie zufrieden sind, wenn sie ihren Lebensstil leben können. Das AS macht Menschen tendenziell zu Einzelgängern, weil sie wegen ihrer Eigenart, ihrem sozialen Verhalten und ihren Spezialinteressen als sonderbar oder egozentrisch wahrgenommen werden. Soziale Kontakte zu pflegen, ist für sie eine besondere Herausforderung, weil sie sich nicht vorstellen können, was andere denken und fühlen oder sagen und tun werden. Als Folge verhalten sie sich oft unpassend. Beispielsweise dominieren sie entweder die Konversation oder nehmen gar nicht daran teil.

Ihre «Spezialinteressen» wecken oft Bewunderung und können auch zu grossen beruflichen Erfolgen führen. Aber es besteht die Gefahr, dass sie manchmal kein Interesse haben

für andere Dinge, die sie sonst noch lernen sollten.

Menschen mit AS müssen sich bewusst anstrengen, um in die «neuro-typische» Welt zu passen. Sie müssen das Verhalten in Gesellschaft schrittweise lernen und bewusst anwenden. Die Welt kommt ihnen vor, als seien sie auf dem falschen Planeten. Aber sie sind starke Persönlichkeiten und es kümmert sie wenig, ob sie als cool gelten oder nicht. Leider kann dies negativ auffallen und zu verletzenden Reaktionen von Seiten der Mitmenschen führen.

Das AS behindert die Fähigkeit, nicht-verbale Hinweise zu verstehen. Beispielsweise erkennt eine Person mit AS nicht, wenn jemand durch Körpersprache zu verstehen gibt, dass er in Eile, beschäftigt oder besorgt ist oder gerade weggehen wollte. Auch Zweideutigkeiten, Sarkasmus und Anspielungen werden nicht verstanden. Wenn Menschen mit AS sprechen, ist die Aussage direkt und unverblümt, die Stimme laut oder sehr leise und monoton. Dies kann je nachdem grob, arrogant, rücksichtslos oder abweisend wirken. Aber sie meinen es nicht so. Wer sich die Zeit nimmt, um hinter die Fassade zu blicken, wird feststellen, dass es sich lohnt. Einige Menschen mit AS durchlaufen eine Hochschulausbildung, heiraten, haben Kinder und machen Karriere. Manche haben nie eine Diagnose erhalten. Eine Diagnose wird meist als Erleichterung erlebt, weil plötzlich klar wird, warum gewisse Dinge so schwierig sind.

Viele Probleme, die Menschen mit AS im Leben haben, treten auch am Arbeitsplatz in Erscheinung:

- Die Haltung: «So wie ich es tue, ist es am besten»
- Selbstgespräche

- Schwierigkeiten, mit etwas zu beginnen - nicht wissen wo anfangen
- Mangel an Empathie
- Schwierigkeiten im Umgang mit Autoritätspersonen
- Problem, in einer Gruppe zu verkehren
- Überforderung bei Multitasking
- Problem, den vollen Umfang eines Projekts zu erkennen
- Problem mit unstrukturierter Zeit
- Schwierigkeiten, Berichte zu schreiben
- Übertriebene Reaktion oder Überempfindlichkeit bei Kritik
- Problem, Aufgaben zu erledigen, wenn nicht unmittelbar persönlich interessiert
- Fragt zu viel oder zu oft das Gleiche
- Perfektionismus
- Schlechte Urteils- und Entscheidungsfähigkeit
- Schlechte Manieren
- Abneigung, um Hilfe oder Rat zu bitten
- Widerstand gegen Veränderungen
- Sarkasmus, Pessimismus, Nörgelei
- Langsam in Leistung und Produktivität
- Stress, Frustration oder Wutausbrüche bei Veränderungen oder Unterbrechung
- Problem, die Initiative zu ergreifen
- Angst mit neuen Leuten, bei Veränderungen oder neuen Situationen
- Abrupte Äusserung von Gedanken, Ideen oder Meinungen
- Eigensinn, unwillig andere Standpunkte zu akzeptieren

Im Teil II dieser Publikation wird beschrieben, wie diese Probleme im Hinblick auf den Arbeitsplatz angegangen werden können.

Vorerst nachfolgend einige positive Eigenschaften:

- Ausgezeichnetes Gedächtnis zum Auswendiglernen
- Gute Auffassungsgabe für Fakten
- Im Allgemeinen gute Leistungen in Mathematik und Wissenschaften
- Begabung für Sprachen
- Ehrlich
- Hält sich an Regeln, deshalb gute Arbeitshaltung
- Gewissenhaft

- Detail-orientiert
- Fleissig
- Fokussiert (im Rahmen des Interessensgebietes)
- Intelligent
- Gutherzig

Theory of Mind

Theory of Mind oder Mentalisierung bezeichnet die Fähigkeit zu vermuten, welche Gefühle, Bedürfnisse, Absichten, Erwartungen und Meinungen andere Menschen haben könnten. Menschen mit AS haben nicht die Vorstellungskraft, um die Gefühlswelt anderer Menschen empathisch wahrzunehmen. Weil ihnen die «Theory of Mind» fehlt, glauben sie, alle denken und empfinden so wie sie. Sie können sich nicht vorstellen, dass beispielsweise ihre Arbeitskollegen andere Gedanken oder Gefühle *überhaupt haben*. Deshalb erkennen sie Unehrlichkeit schlecht, da sie selbst grundehrlich sind. Ein Mangel an «Theory of Mind» ist die Ursache von vielen Beziehungs- und Kommunikationsproblemen.

Selbstachtung, Vertrauen und Depression

Wegen der vielen Schwierigkeiten, denen Menschen mit AS im täglichen Leben begegnen, haben sie wenig Selbstachtung und Vertrauen und leiden manchmal an Depressionen. Die oben aufgezählten Probleme und die Tatsache, sich selbst nicht zu verstehen, tragen dazu bei. Durch Entfremdung und Ausgeschlossenheit aufgrund der Andersartigkeit kann Selbstabscheu und Hoffnungslosigkeit entstehen. Depressionen führen zu ungenügenden Arbeitsleistungen, Alkohol- oder Drogenmissbrauch, Isolation und im schlimmsten Fall zu Suizid, um dem Leiden ein Ende zu setzen.

Meist kann das Thema Arbeit nicht behandelt werden, ohne dass diese Problematik vorher geklärt worden ist. Depressionssymptome müssen vom Asperger-Syndrom unterschieden werden.

Alarmzeichen für eine Depression sind:

- Andauernde Traurigkeit und Hoffnungslosigkeit
- Erhöhte Irritierbarkeit, Wutanfälle, Nervosität

- Veränderung der Ess- oder Schlafgewohnheiten
- Vergesslichkeit
- Schuldgefühle und Mangel an Selbstachtung
- Keine Begeisterungsfähigkeit, wenig Motivation und Energie
- Alkohol- oder Drogenmissbrauch
- Suiziddrohungen

Der beste Weg, um jemand aus einer depressiven Stimmung zu holen, ist es auf seine Stärken zu bauen, eine Umgebung von Wertschätzung und Unterstützung zu schaffen und klare Grenzen und Erwartungen zu formulieren. Durch positive Erfahrungen werden Selbstvertrauen und ein gutes Selbstwertgefühl aufgebaut und die Depression kann nachlassen. Schwere Fälle von Depression benötigen ärztliche Hilfe, aber Autismusspektrumsstörungen lassen sich nicht mit Medikamenten behandeln, obwohl sie bei Nebensymptomen hilfreich sein können.

Gedächtnis

Das Langzeitgedächtnis ist ein bemerkenswertes Attribut der meisten Menschen mit AS. Sie können eine Menge Daten aufnehmen,

wenn sie sich dafür interessieren. Eine solche Fähigkeit beeindruckt auch Arbeitgeber und ist in der Arbeitswelt natürlich von grossem Vorteil.

Sinn fürs Detail

Viele Menschen mit AS haben einen ausgeprägten Sinn für Details, was Arbeitgeber sehr schätzen. Eine Schwierigkeit liegt aber darin, dass dies zum Perfektionismus ausarten kann und deshalb die Arbeit zu spät fertig wird. Ist der Perfektionszwang nicht zu stark, kann er gemildert werden. Andernfalls ist Hilfe durch eine Verhaltenstherapie nötig.

Urteilsvermögen und gesunder Menschenverstand

Es ist ein Charakteristikum des Asperger-Syndroms, dass die Urteilsfähigkeit und der gesunde Menschenverstand beeinträchtigt sind. Bei der Arbeit kann dies schwerwiegende Folgen haben wie das Beispiel zeigt.

Es gibt zwar Strategien zur Milderung, aber ganz lässt sich das Problem nicht aus der Welt schaffen. Deshalb muss bei der Stellenvermittlung für einen Menschen mit AS besonders darauf geachtet werden.

Wörtlich genommen

Ein junger Mann mit AS arbeitete in einem Eisenwaren- und Haushaltsgeschäft. Er wurde beauftragt, die Gestelle zu demontieren, weil die Wände gestrichen werden sollten. Wie ihm aufgetragen, nahm er den Schraubenzieher und fing an, die Gestelle zu demontieren, ohne die Waren vorher abzuräumen. Alle Farbdosen, Bürsten und Rollen fielen krachend zu Boden. Es war dem jungen Mann nicht in den Sinn gekommen, zuerst die Gestelle zu leeren, wie es jeder Mensch mit «gesundem Menschenverstand» getan hätte.

Die Rolle des Kandidaten

Wer jemandem mit AS zu einer Arbeit verhelfen will, muss ihm klar machen, dass die Hilfe nur funktioniert, wenn er sein Möglichstes tut, um das Ziel zu erreichen.

Entscheidung des Kandidaten

Vor Beginn der Arbeitssuche muss der Kandidat eine wichtige Entscheidung treffen:

«Welchen Einsatz bin ich bereit zu leisten, um eine Arbeit zu finden und zu behalten?» Viele Menschen mit AS haben noch nie über diese Frage nachgedacht. Wer sich nicht anstrengt, wird seine Möglichkeiten nicht ausschöpfen können, auch wenn er noch so viel Hilfe und Unterstützung erhält. Gewisse Dinge kann nur der Kandidat selbst tun.

Eine Entscheidungshilfe für Menschen mit AS

Stellen Sie sich vor, es wäre Zukunft und Sie befänden sich auf einem Planeten, wo es keine Arbeit gibt. Es wird Ihnen eine Fahrt auf einen anderen Planeten angeboten, weil es dort Arbeit gibt. Aber man sagt Ihnen, dass Sie sich an die dortigen Umstände anpassen und hart arbeiten müssen, um erfolgreich zu sein. Sie ahnen, dass Sie eine völlig fremde Kultur antreffen werden und eine neue Sprache, neue Sitten und Gebräuche erlernen müssen. Eine grosse Anstrengung steht Ihnen bevor. Einige Leute werden Ihnen mit Vorurteilen begegnen und Sie herablassend behandeln. Sie müssen besser sein als andere, um gleich behandelt zu werden. Die Einwohner des anderen Planeten verstehen Ihre Kultur nicht und werden Ihr Verhalten eigenartig finden. Einige werden sich für Sie interessieren, Ihre Fähigkeiten erkennen und Ihnen eine Chance geben. Aber es bleibt Ihnen überlassen, ob Sie sie nutzen und am neuen Ort etwas aus sich machen wollen. Es wird Sie einen grossen Einsatz kosten und Ihr Leben komplett auf den Kopf stellen, aber auf dem alten Planeten können Sie sich keine eigene Existenz aufbauen. Wie würden Sie entscheiden?

Die Entscheidung zum vollen Engagement bringt es mit sich, dass von der Kandidatin erwartet wird, sich einer fremden Welt auszusetzen, die nicht viel Verständnis für sie hat. Sie wird ungeschriebene gesellschaftliche Regeln mit dem Verstand auswendig lernen müssen, so dass sie zur richtigen Zeit das Richtige sagt oder tut. Nicht alle Menschen mit AS sind bereit dazu, denn sie kommen sich unecht vor. Aber zum Engagement gehört es auch, sich gewissen Spielregeln zu unterwerfen. Dies tun alle, die in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft integriert sein wollen.

Selbstachtung

Viele Menschen mit AS hatten in ihrer Kindheit traumatische Erlebnisse, weil sie in der Schule ausgelacht, gehänselt oder sogar geplagt wurden. Dies beeinträchtigt das Selbstwertgefühl bis ins Erwachsenenalter. Aber wenn sie im Leben vorwärts kommen wollen, müssen sie solche Vorkommnisse hinter sich lassen und lernen, sich selbst zu achten. Sie müssen lernen:

- die Unterschiede zu akzeptieren und ihre Einmaligkeit zu zelebrieren
- die Diagnose zu akzeptieren
- die Schwierigkeiten zu akzeptieren

Unterschiede akzeptieren und Einmaligkeit zelebrieren

Für Menschen mit AS ist es das Wichtigste, ihre Stärken, Begabungen und Einmaligkeit

zu erkennen. Was Menschen mit AS der Welt geben können, sollte nicht überschattet werden durch ihre Schwierigkeiten. Nicht ihre Störungen sollten im Vordergrund stehen, sondern sie als Persönlichkeit.

Innovativ, kreativ, genial, begabt, brillant und intelligent sind Eigenschaften, die man in Bezug auf Menschen mit AS oft hört. Berühmte Leute wie Einstein, Beethoven, Alexander Graham Bell, Henry Ford, Van Gogh und Howard Hughes, sollen Charakterzüge des Asperger-Syndroms gezeigt haben. Wäre das Asperger-Syndrom damals schon bekannt gewesen, würde die Gesellschaft jetzt wahrscheinlich anders darüber denken. Dass sich nun aber eine Wandlung vollzieht, ist an Produktionen wie Dr. Spock, Star Trek, Rain Main und As Good as it Gets zu erkennen. Die Gesellschaft respektiert Andersartigkeit in zunehmendem Mass. Aber das Wichtigste ist, dass auch Betroffene ihre Einmaligkeit nicht als Nachteil sehen. Designer, Modeschöpfer, Musiker und andere Künstler versuchen bewusst, sich durch Einmaligkeit hervorzuheben. Wenn Menschen mit AS versuchen, etwas Positives aus ihrer Andersartigkeit zu machen und das Störende zu reduzieren, kann viel Gutes in ihrem Leben geschehen.

Diagnose akzeptieren

Durch die Diagnose wird ein Mensch mit AS als «kognitiv anders» bezeichnet. Dies ist keine Wahl, sondern Fakt. Wird diese Tatsa-

che akzeptiert, können die damit verbundenen Schwierigkeiten erkannt und Strategien dagegen entwickelt werden. Eine Ablehnung durch die Betroffenen verhindert die persönliche Weiterentwicklung, weil Fehler nicht gesehen und deshalb aus ihnen nichts gelernt werden kann. Manchmal wollen auch Familien die Realität nicht sehen. So ist die Familie keine Hilfe für Betroffene und für Fachpersonen wird die Unterstützung schwierig. Die Betroffenen müssen verstehen lernen, welche Vorteile es hat, die Diagnose zu akzeptieren. Sie erhalten nämlich die Möglichkeit, sich selbst kennen zu lernen, ihrem Leben eine Richtung zu geben, eine Wahl zu haben, mit den Schwierigkeiten umzugehen und ihre Zukunft positiv zu beeinflussen.

Die Schwierigkeiten akzeptieren

Auch wenn Betroffene die Diagnose nicht akzeptieren, haben sie doch die Möglichkeit, ihre Schwierigkeiten zu sehen. Dies fällt Menschen mit AS zwar nicht leicht,

weil sie eine schlechte Selbstwahrnehmung haben, aber mit Hilfe können sie ein klareres Bild von sich selbst gewinnen. Tatsächlich ist die Wahrnehmung ein wichtiger Teil des Entwicklungsprozesses. Anerkennt der Kandidat seine Schwierigkeiten, so kann er mit Unterstützung, geeigneten Strategien und Anstrengung etwas dagegen tun und es entstehen Freiräume zur Entfaltung der Potentiale. Im Abschnitt «Verbale Reflexion» des Kapitels *Der Werkzeugkasten* wird beschrieben, wie Sie jemanden mit AS bei der Selbstwahrnehmung unterstützen können. Menschen mit AS sind meist neugierig zu erfahren, wie andere Menschen sie wahrnehmen, erhalten jedoch selten eine Erklärung. Erst wenn sie die Zusammenhänge verstehen, können sie daraus lernen, wie das Beispiel von Lukas zeigt.

Es gibt inzwischen genügend Beispiele von Erwachsenen mit AS, die gelernt haben, sich im Leben trotz Erschwernissen einzurichten.

Lukas

Wenn Lukas mit jemandem sprach, schaute er seinem Gegenüber immer auf die Brust, ohne sich etwas dabei zu denken. Bevor man ihn darauf aufmerksam machte, erkannte er nicht, dass dies speziell für Frauen peinlich war. Als er einsah, welchen Eindruck sein Verhalten hinterliess, war er bereit, es zu ändern. Er wollte akzeptiert werden, aber er merkte meist nicht, wenn er sich unpassend verhielt. Jemand musste es ihm sagen.

Eigenverantwortung

Verantwortung für sich selbst zu übernehmen ist eine persönliche Haltung, die man nicht geschenkt erhält. Menschen mit AS müssen lernen, dass alle für ihr Tun und Lassen verantwortlich sind. Erfolg und Misserfolg sind Folgen des eigenen Verhaltens und hängen weniger von äusseren Umständen als von sich selber ab. Wer seine Hand ins Feuer hält, wird verbrannt. Wer sich am Arbeitsplatz schlecht benimmt, verliert die Stelle. Verantwortung für sich selbst zu übernehmen heisst, sein Fehlverhalten zu erkennen und aus allfälligen Folgen lernen.

Jemandem mit AS kann Eigenverantwortung auf zwei Arten beigebracht werden:

- durch Vorbild
- als Erfordernis

Vorbild

Ein passiver Mensch, der sich selbst bemitleidet und andere für seine Lebensumstände verantwortlich macht, ist ein schlechtes Vorbild für jemanden mit AS. Wenn ein Kandidat mit Menschen aufwachsen durfte, die Verantwortung für ihr Handeln übernahmen, Fehler zugaben, sich anstrebten für das, was sie im Leben erreichen wollten, so ist ihm diese Haltung sicher nicht fremd, weil sie nicht nur vorgelebt, sondern auch gefördert worden ist.

Erfordernis

Erwartungen werden eher erfüllt, wenn sie als Erfordernis anerkannt werden. Wir alle erfüllen Erfordernisse, da wir sonst die Folgen zu tragen hätten. Menschen mit AS wissen nicht

von sich aus, was von ihnen erwartet wird. Man muss es ihnen sagen. Für ein Verhalten die logische Folge eintreten lassen, ist der beste Weg, jemandem mit AS Eigenverantwortung zu lehren.

Mit den Folgen konfrontieren

Ein Mitarbeiter mit AS, der nicht in ordentlicher Kleidung zur Arbeit kommt, wird zum Umziehen nach Hause geschickt und muss die verlorene Zeit später nachholen. Wenn er ordentlich angezogen zur Arbeit kommt, wird er gelobt: «Heute siehst du sehr gut aus!» Er merkt, dass er die Wahl hat: entweder sich richtig anzuziehen oder nach Hause geschickt zu werden. Entscheidet er sich für ordentliche Kleidung, hat er sich einen Schritt weiter entwickelt.

Checkliste zum Feststellen der Arbeitsbereitschaft

Stellen Sie anhand der folgenden Checkliste fest, ob Ihr Betreuter mit AS bereit ist, den Weg der Arbeitssuche mit Ihnen zu gehen. Wenn er/sie noch nicht in allen Punkten so weit ist, zeigt die Checkliste jene Schwachstellen auf, an denen noch gearbeitet werden muss. Es wird empfohlen, mit Ihrem Betreuten ein Gespräch zu führen und ihm klar zu machen, welches seine Rolle ist. Benutzen Sie die Checkliste als Basis für das Gespräch.

Will er/sie arbeiten?

Dies ist die wichtigste Frage. Es gibt Menschen mit AS, die wirklich nicht arbeiten wollen. In diesem Fall kann man sie nicht zwingen. Die Arbeitssuche würde eine mühsame Sache und brächte für beide Seiten endlose Frustration. Es gibt aber Menschen mit AS, denen diese Frage gar nie gestellt worden ist. Sie haben einfach das gemacht, was Familie, Schule und Gesellschaft von ihnen erwartet haben. In diesem Fall erhalten Sie vielleicht eine halbe Antwort: «Ich will Geld verdienen, aber nicht arbeiten.» Mit dieser Antwort können Sie schon etwas anfangen. Viele Leute werden durch Geld motiviert und wenn sich

am Schluss Zufriedenheit und Erfolg einstellen, umso besser. Wenn der Kandidat arbeiten will, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie gewillt, Neues zu lernen?

Das Erlernen neuer Fähigkeiten gehört zu den Vorbereitungen für eine kompetitive Beschäftigung. Im Falle eines Menschen mit AS bedeutet dies auch das Erlernen von Sozial- und Kommunikationskompetenzen. Wenn der Kandidat bereit ist, seine Fähigkeiten zu erweitern und Neues zu lernen, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie offen für konstruktive Kritik?

Der Kandidat wird sich einem Assessment unterziehen müssen, um Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, wie sie bei einem Menschen mit AS vorkommen, zu erkennen. Es werden alle Beschränkungen zur Sprache kommen. Für sensible Personen kann es hart sein, das Feedback zu hören. Auch wenn die Tatsachen mit Feingefühl mitgeteilt werden, können sie Abwehr und Wut verursachen. Der Kandidat muss verstehen, dass es schwierig ist, eine passende Arbeit zu finden, wenn die Schwächen nicht besprochen werden. Wenn der Kandidat die Bedeutung des Feedbacks versteht und offen dafür ist, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie bereit, die Verantwortung für sein/ihr Handeln und Verhalten zu übernehmen?

Der Kandidat muss nicht gleich jetzt Verantwortung übernehmen, aber er muss grundsätzlich dazu bereit sein. Wenn dies der Fall ist oder, wenn er/sie bereit ist zu lernen, wie man Eigenverantwortung übernimmt, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie gewillt, an auftauchenden Problemen zu arbeiten?

Einige Kandidaten werden sich weigern, Strategien gegen ihre Beschränkungen am Arbeitsplatz zu versuchen. Dadurch werden die Bemühungen, Grundlagen für die Arbeitsfähigkeit zu schaffen, untergraben.

Der Kandidat muss bereit sein, Strategien auszuprobieren und zu berichten, ob sie funktioniert haben oder nicht. Die Bereitschaft, an auftauchenden Problemen zu arbeiten, ist für die persönliche Entwicklung und den Erfolg bei der Arbeit wichtig. Wenn Bereitschaft vorhanden ist, Strategien auszuprobieren und auftauchende Probleme zu behandeln, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie gewillt, pünktlich zu sein?

Arbeitgeber erwarten, dass Arbeitnehmende pünktlich zur Arbeit erscheinen. Bei Verhinderung wird, wenn möglich zum Voraus, eine Entschuldigung mit Erklärung erwartet. Wenn sich der Kandidat verpflichtet, jeden Tag pünktlich zur Arbeit zu gehen, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie gewillt, bei allem sein/ihr Bestes zu tun?

Niemand ist perfekt. Aber von Arbeitnehmenden wird erwartet, dass sie jederzeit ihr Bestes geben. Mehr kann man nicht verlangen. Wenn der Kandidat dazu bereit ist, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie gewillt und fähig, Aggressionen unter Kontrolle zu halten?

Am Arbeitsplatz dürfen Aggressionen und Gewalt nicht vorkommen. Dazu gehören verbale Aggression wie Fluchen, Brüllen, Schimpfwörter austeilen und physische Aggression wie Schädigung von Personen oder Eigentum.

Die Folgen aggressiven Verhaltens können extrem sein. Wenn der Kandidat zu Gewalttätigkeit neigt, muss das Problem angegangen werden, bevor er eine Stelle antritt.

Wenn der Kandidat nicht zu aggressivem Verhalten neigt oder bereit und in der Lage ist, dieses gut unter Kontrolle zu halten, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie fähig, ein vernünftiges Mass an Stress auszuhalten?

Wenn Sie für einen Kandidaten mit AS eine Arbeit suchen, werden Sie darauf achten, dass die voraussichtliche Stressbelastung tief ist. Trotzdem kann es zeitweise ein gewisses Mass an Druck und Stress geben, die der Kandidat aushalten muss, ohne dass er Angstzustände oder einen Kollaps bekommt. Wenn der Kandidat mässigen Stress aushält, können Sie dieses Feld ankreuzen.

Ist er/sie bereit, einen Arbeitgeber über seine/ihre Beschränkungen aufzuklären?

Es soll dem Kandidaten klar sein, dass dem Arbeitgeber gewisse Schwierigkeiten erklärt werden müssen, wenn Anpassungen am Arbeitsplatz gemacht werden sollen. Der Arbeitsplatz kann dann so eingerichtet werden, dass der Kandidat ungestört arbeiten und sein Bestes geben kann. Wenn der Kandidat bereit ist, den Arbeitgeber über Beschränkungen zu informieren, können Sie dieses Feld ankreuzen.

4 Familie

Eine gute Familie ist wie ein guter Rat:

Sie ist da, wenn ich sie brauche, aber entscheiden lässt sie mich selbst.

Die Familie spielt bei der Arbeitssuche für Menschen mit AS eine ausschlaggebende Rolle, weil sie die Integration in die Arbeitswelt entweder unterstützen oder behindern kann. Um die Schritte zur Unabhängigkeit zu ermöglichen, braucht es ein Umdenken in der Familie. Bei Kindern mit Asperger-Syndrom, die länger auf den familiären Schutz angewiesen sind, stehen die Eltern vor einer erneuten Herausforderung. Sobald junge Erwachsene mit AS Selbstwahrnehmung und Unabhängigkeit entwickeln, beginnt für die Eltern eine Zeit der Unsicherheit: Wann und wie sollen sie loslassen? Kann man den Fachpersonen vertrauen? Wie viel Unterstützung braucht der junge Erwachsene mit AS noch von ihnen? Dieses Kapitel versucht, Antworten auf solche Fragen zu geben und beschreibt:

- die Rolle der Familie bei der Stellensuche
- die Probleme der Familie und wie sie vermieden werden können
- die Zusammenarbeit mit den Fachpersonen

Die Rolle der Familie

Ein Familienmitglied mit AS beschäftigt in erster Linie die Eltern und Geschwister, aber auch Tanten, Onkel und Grosseltern. Sie alle können bei der Arbeitssuche mithelfen, indem sie:

- den Prozess zu Hause unterstützen
- im Team mitwirken
- anstelle ihres Angehörigen mit AS sprechen und Auskunft geben

Den Prozess zu Hause unterstützen

Die Vorbereitungen auf eine sinnvolle Beschäftigung können zu Hause wirkungsvoll unterstützt werden, indem die Familienmitglieder mit den Fachpersonen kooperieren,

die Eigenverantwortung des Angehörigen mit AS fördern, seine Selbstwahrnehmung unterstützen, ihn zur Selbständigkeit anleiten und offen kommunizieren.

Die in den Übungen gelernten Strategien und Trainingstechniken sollen im privaten Bereich konsequent angewendet werden. Was am Arbeitsplatz nicht erlaubt ist, soll auch zu Hause nicht geduldet werden; zum Beispiel Kauen mit offenem Mund. Das in den Lektionen Gelernte soll durch Üben zur Gewohnheit werden.

Die Verantwortung für das eigene Tun und Lassen muss erlernt werden. Bei Kindern mit AS kann man damit beginnen, dass sie über die eigenen Sachen, z.B. das Taschengeld, selbst bestimmen dürfen. Bei Problemen soll die Familie nie fertige Lösungen anbieten. Der/die Heranwachsende mit AS soll Gelegenheit erhalten, im Rahmen von Diskussionen Vor- und Nachteile von Lösungen abzuwägen und sich am Entscheidungsprozess beteiligen dürfen. So lernt er/sie, dass meist verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl stehen und dass jede Entscheidung Folgen mit sich bringen wird, für die man auch selbst verantwortlich ist.

Die Wahrnehmungsfähigkeit von Menschen mit AS sich selber und anderen gegenüber ist beeinträchtigt. Deshalb sollte auch zu Hause immer daran gearbeitet werden. Bei einer besseren Wahrnehmung wächst auch das Verantwortungsbewusstsein. Zum Üben soll der/die Betroffene im Alltag jeweils liebevoll und ohne zu urteilen darauf aufmerksam gemacht werden, wie ein bestimmtes Verhalten auf andere wirkt. Nicht das störende Verhalten soll betont werden, sondern der Hinweis, wie man es anders machen könnte. So kann auf eine unbedrohliche und wirksame Art dem Familienmitglied mit AS geholfen werden, die Wahrnehmungsfähigkeit zu verbessern.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dem Betroffenen das Asperger-Syndrom zu erklären und mit ihm zu besprechen, welche seiner Verhaltensweisen dem AS zuzuschreiben sind. So lernt er sich selber kennen und erweitert sein Wissen über das Asperger Syndrom. In unserer Gesellschaft wird die persönliche Freiheit in Bezug auf Berufswahl, Arbeit, Religion, Partnerwahl usw. hoch gehalten. Leider geniessen Menschen mit AS dieses Recht nicht immer in vollem Umfang. Es ist eine wichtige Aufgabe der Familie, ihrem Familienmitglied mit AS zu ermöglichen, Fähigkeiten für ein unabhängigeres Leben zu entwickeln, indem sie ihn selbst wählen und Erfahrungen sammeln lassen. Mit zunehmender Kompetenz traut ihm die Familie immer mehr zu. So festigt sich das Selbstvertrauen und die Fähigkeit, mit den Schwierigkeiten klar zu kommen, nimmt zu.

Eine gute Kommunikation zwischen der Familie und den Fachpersonen erleichtert diesen die Arbeit. Familienmitglieder kennen ihren Angehörigen mit AS so gut, dass sie Stimmungsschwankungen oder ein verändertes Verhalten schneller bemerken und reagieren können, wenn er/sie zum Beispiel verstimmt von der Arbeit nach Hause kommt. Die Familie soll der Sache auf den Grund gehen und dann sofort die Fachperson informieren, damit Anpassungen besprochen und so schnell wie möglich umgesetzt werden können.

Im Team mitwirken

Die Familie gehört zum Team, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, eine Beschäftigung für den Angehörigen mit AS zu finden. Ein gutes Team muss Informationen austauschen und zusammen arbeiten. Die Familie ist eine ausgezeichnete Informationsquelle, weil sie ihren Angehörigen mit AS gut kennt und auch über das Asperger-Syndrom meist gut Bescheid weiss. Sie weiss, was ihren Angehörigen nervös macht oder ängstigt, was er gut kann und was nicht. Aber die Familie soll auch die Meinungen und Empfehlungen der Fachpersonen berücksichtigen. Durch ihre unterschiedliche Sichtweise können sie wertvolle Impulse geben. Die Teamarbeit besteht schliesslich

darin, gemeinsam ein Ziel zu erreichen. Die Familie hat zudem die zentrale Funktion, die Teammitglieder untereinander bekannt zu machen und dafür zu sorgen, dass der Informationsfluss zwischen ihnen funktioniert.

Anstelle des Angehörigen mit Asperger-Syndrom sprechen und Auskunft geben

Die Familie oder einzelne Familienmitglieder sind im Laufe der Zeit oftmals als Sprecher für ihren Angehörigen aufgetreten, um in seinem Interesse bei Ärzten, Lehrern oder Institutionen etwas zu erreichen. Auch im Hinblick auf eine Beschäftigung wird es nötig sein, stellvertretend für den Betroffenen mit Fachpersonen und in gewissen Fällen sogar mit Arbeitgebern zu sprechen.

Viele professionelle Hilfspersonen haben ein grosses Arbeitspensum zu bewältigen und können nicht alles wissen. Sie sind auf Informationen und Hinweise aus der Familie angewiesen.

Wenn das Asperger-Syndrom gegenüber Bekannten erwähnt wird, taucht oft die Frage auf, was das sei. Alle Familienmitglieder sollten auf diese Frage vorbereitet sein und eine kurze Erklärung in schriftlicher Form bereit haben (Beispiel siehe Kasten). Wählen Sie Ihre eigene Sprache und beschreiben Sie das Syndrom aus Ihrer eigenen Erfahrung.

Die Familie spielt eine wichtige Rolle bei der Verbreitung eines positiven Bildes des Asperger-Syndroms in der Bevölkerung im Allgemeinen und in der Arbeitswelt im Besonderen.

Beispiel wie man das Asperger-Syndrom jemandem kurz erklären kann

Das Asperger-Syndrom ist eine angeborene neurologische Störung. Sie beeinflusst die Art, wie der Betroffene oder die Betroffene Äußerungen von Mitmenschen wahrnimmt. Menschen mit Asperger-Syndrom neigen dazu, die Sprache allzu wörtlich zu nehmen und die Dinge schwarz-weiß zu sehen. Sie brauchen besondere Hilfe, um den grauen Bereich zu verstehen. Sie können eine Menge Daten und Fakten im Kopf behalten und analysieren. Aber sie haben Mühe, mit Mitmenschen in Kontakt zu treten und eine Beziehung zu pflegen. Diese Fähigkeiten müssen sie bewusst erlernen.

Die Probleme der Familie

Alle in der Familie lieben ihre/n Angehörige/n mit AS und wollen nur das Beste für sie oder ihn. Leider führen die gut gemeinten Absichten nicht immer zum Erfolg. Ohne zu wollen können Eltern verhindern, dass der/die Betroffene Fortschritte macht und selbständig wird. Solche Situationen können von Aussenstehenden besser erkannt werden, als von den Eltern selbst, da oft heikle, für viele schwierig einzugestehende Themen und Ängste zugrunde liegen. Wenn sie aber die Weiterentwicklung des Familienmitglieds mit AS verhindern, müssen sie zur Sprache kommen. Vielleicht reicht schon das Wissen um solche Gefahren, damit sie umgangen werden können.

Die folgenden vier Verhaltensweisen hindern den Angehörigen mit AS daran, erfolgreich eine Arbeit anzufangen und seine Fähigkeiten voll zu entfalten:

- Die Familie kann nicht loslassen
- Überprotektion (übertriebene Fürsorge statt Erziehung)
- Sabotage
- Unrealistische Erwartungen

Die Familie kann nicht loslassen

Wenn der Angehörige mit AS eine Arbeit suchen will, muss der Wechsel zur Rolle des Erwachsenen unterstützt werden. Dies bedeutet weniger Kontrolle von Seiten der Familie sowie mehr Unabhängigkeit und eigene Erfahrungen sammeln auf Seiten des jungen Erwachsenen. Theoretisch ist dies ein natürlicher Prozess, aber in Wirklichkeit haben viele Eltern Mühe, dies bei ihrem «Kind» mit AS zuzulassen.

Erwachsene Söhne und Töchter in die Welt zu entlassen, ist für alle Eltern schwierig, aber ganz besonders bei einem Kind mit besonderen Bedürfnissen. Loslassen bedeutet nicht unbedingt eine räumliche Trennung, sondern eine mentale und emotionale. Die Trennungsphase kann begleitet sein von Verlustgefühlen, Trauer, Depression und Angst. Dies ist ganz normal und eine gesunde und nötige Phase des Veränderungsprozesses. Der beste Weg, um diese Gefühle zu überwinden, ist es, sie zuzulassen. Viele durchlebte Veränderungen geben Selbstvertrauen und zeigen, dass man am Ende nicht nur heil, sondern gestärkt daraus hervorgeht.

Kinder mit AS sind aufgrund ihrer Störungen natürlich abhängiger von der Familie. Sie laufen eher Gefahr, manipuliert, gehänselt oder isoliert zu werden, weil sie verletzlich und naiver sind als andere Kinder. Es fehlt ihnen die Gewandtheit, um sicher durchs Leben zu gehen. So ist es verständlich, dass Eltern diese Kinder nicht gern gehen lassen. Aber wenn die Familie nicht loslassen kann, besteht die Gefahr, dass sich der/die Betroffene aus der Behütung brüsk befreit und dann ohne Familie und auf sich allein gestellt Schiffbruch erleidet. Oder die Abhängigkeit bleibt bestehen und beraubt den Angehörigen mit AS des Rechts, selbständig zu werden und sich voll zu entwickeln.

Eltern, die mit Trennungen und Veränderungen Probleme haben, neigen dazu, die Abhängigkeit aufrecht erhalten und die Kontrolle behalten zu wollen, damit sie ihr Kind nicht loslassen müssen. Sie treffen die Entscheidungen, erlauben dem Kind nicht, Fehler zu machen, manipulieren mit Schuldgefühlen und entscheiden, welche Erfahrungen ihr Kind machen darf.

Dies geschieht gewöhnlich unbewusst und hat wenig zu tun mit dem AS-Kind. Der beste Weg zur Besserung ist es, diese Mechanismen zu erkennen.

Einen jungen Erwachsenen mit AS das Nest verlassen zu sehen, ist sehr beängstigend aber nötig. Die Unterstützung besteht darin, eigene Erfahrungen mit allen Konsequenzen zuzulassen, Fehler und Folgen zu erklären, um für die Zukunft zu lernen, auch in Bezug auf andere Situationen. Dieser Übergang dauert bei Menschen mit AS gewöhnlich länger, aber schlussendlich sind alle in der Lage, mehr oder weniger Selbständigkeit zu erreichen und ihren Lebensunterhalt zu verdienen; einige heiraten sogar und haben Kinder.

Strategien zum Loslassen:

- Dem Familienmitglied mit AS das Kochen und Haushalten beibringen.
- Ein eigenes Bankkonto einrichten und ihn/sie selbst entscheiden lassen, wie er/sie das Geld ausgibt.
- Wenn etwas schief läuft, Rettungsaktionen unterlassen, sondern Situation erklären und als Lektion des Lebens betrachten.
- Den Entscheidungsfindungsprozess unterstützen, aber keine Entscheidungen für den Angehörigen treffen; Selbstbestimmung unterstützen.
- Das eigene Verhalten prüfen; ist es dominierend oder ermutigend?
- Einen neuen Lebensinhalt finden. Wenn die Familie nur mit dem Familienmitglied mit AS beschäftigt ist, fällt das Loslassen noch schwerer.

Überprotektion

(übertriebene Fürsorge statt Erziehung)

Es ist die Aufgabe der Familie, ihre Kinder zu schützen, auf das Leben vorzubereiten und dann zurückzulehnen und zu hoffen, dass alles gut geht. Bei jungen Erwachsenen mit AS fällt das Zurücklehnen schwerer, denn es ist nicht einfach, ihnen gleichzeitig zu helfen und sie selbstbestimmt leben zu lassen. Überfürsorglichkeit bzw. Überprotektion erdrückt den Schützling und basiert auf einer zu kritischen und beurteilenden Haltung. Der «Beschützer» betrachtet den Beschützten als Eigentum, das

er umformen kann, beraubt ihn seiner Stimme. Im Allgemeinen läuft dies unbewusst ab. Überprotektion kommt zum Ausdruck, indem das Verhalten des Schützlings dauernd beobachtet und kommentiert wird, beabsichtigte Handlungen verhindert werden, der Betroffene vor anderen Leuten zurecht gewiesen wird, er seine Meinung nicht sagen und manchmal sogar nicht einmal sprechen darf. Im Allgemeinen erkennt der «Beschützer» nicht, dass er ein Dominanzproblem hat. Auf diese Art behandelte Menschen lernen nicht, ihren Willen zu äussern und wissen oft nicht, was sie überhaupt wollen und brauchen. Dann dauert es länger, um herauszufinden, welche Arbeit für sie passt.

Im Gegensatz zur übertriebenen Fürsorge steht die Entwicklungsförderung durch Erziehung. In diesem Fall wird der/die Betroffene von der Familie ernst genommen, geliebt, angehört und nicht vor anderen Leuten blossgestellt. Er/sie darf Fehler machen und daraus lernen. Das Vertrauen in sich selbst und die Welt wächst und er/sie fühlt sich nicht hilflos und abhängig.

Erziehungsstrategien:

- Die Individualität des Angehörigen mit AS fördern und Unterschiede zelebrieren.
- Schuldzuweisungen vermeiden
- Selbstausdruck ermutigen
- Ursache und Wirkung von Situationen erklären

Sabotage

Für einen Job Coach oder eine andere Fachperson gibt es nichts Schmerzhafteres, als wenn ein Familienmitglied die Bemühungen um die Integration am Arbeitsplatz untergräbt. Das Beispiel von Mathias zeigt, wie die Mutter ihre eigenen Interessen wichtiger nimmt als diejenigen ihres Sohnes. Sie fühlte sich durch den Erfolg des Sohnes und seine neu gewonnene Unabhängigkeit im Stich gelassen. Sie sah schon voraus, wie ihr Sohn in eine eigene Wohnung umziehen würde und hatte Angst, dass er scheitern könnte.

Jemandem mit AS nicht zuzutrauen, dass er es schaffen wird, ist einer der häufigsten

Gründe, weshalb Fortschritte verhindert werden. Die Familie möchte nicht mit ansehen müssen, wie er/sie scheitert. Ferner die Angst vor dem Erfolg, der in der Folge die Familiendynamik verändern könnte. Aber für das man-

gelnde Vertrauen und die Eigeninteressen werden andere Gründe vorgeschoben. Situationen werden so manipuliert und schlechtergeredet, dass schliesslich alle Bemühungen umsonst sind. Das ist Sabotage.

Mathias und seine Mutter

Mathias, ein 23-jähriger Mann mit AS, absolvierte ein Programm zur Vorbereitung auf eine Arbeit. Er war motiviert und bereit, irgend eine Arbeit anzunehmen, um Erfahrungen zu sammeln. Er wurde in einem lokalen Geschäft angestellt, um Bestände zu zählen. Der Job passte gut, da er mit Zahlen umgehen konnte. Er war verantwortungsbewusst und dem Job nach anfänglicher Unterstützung durchaus gewachsen. Aber seine Mutter war da nicht so sicher. Sie sorgte sich, dass die Arbeit zu anspruchsvoll für ihn sei. Dann sagte sie, der Lohn sei zu gering. Dann bemängelte sie die lange Arbeitszeit und die Samstagarbeit. Es war immer etwas, das ihr nicht passte.

Der Job Coach vermittelte dauernd zwischen der Mutter, Mathias und dem Arbeitgeber. Mathias arbeitete gut, aber die negative Haltung der Mutter nervte ihn immer mehr. Sein Leben lang war er der perfekte Sohn an der Seite seiner Mutter, ging einkaufen, kochte, wenn sie spät von der Arbeit kam, und half ihr im Büro bei der Ablage und Dateneingabe. Jetzt hat er seinen eigenen Traum verwirklicht und wusste, dass er ihr damit keine Freude machte. Die Geschwister unterstützten Mathias, aber für die Mutter war die Arbeit nicht gut genug und doch zu anspruchsvoll für ihn. Eines Tages kam er und kündigte die Stelle.

Sabotage kann vermieden werden, wenn die Familie ihren Widerstand bemerkt und fragt: Was haben wir dagegen, wenn er/sie eine Arbeitsstelle bekommt? Welche Vorteile haben wir, wenn er/sie zuhause bleibt? Wie verändert ein Job das Familienleben? Gönnen wir ihr/ihm den Erfolg? Widerstand erübrigt sich ferner, wenn die Familie ihrem Angehörigen vertraut und die freie Wahl lässt, nicht schlecht über die Fachpersonen redet, sondern vertraut, dass sie im Interesse ihres Angehörigen handeln, und stolz ist, wenn er/sie Erfolg hat.

Unrealistische Erwartungen

Die Familie kann die Arbeitssuche erschweren, wenn sie die Fähigkeiten des Angehörigen mit AS über- oder unterschätzt. Hoffnungen und Befürchtungen stehen manchmal im Widerspruch zur Wirklichkeit: entweder werden nur die Schwierigkeiten oder dann nur die Begabungen gesehen. Dies setzt den Angehörigen unter Druck, mehr zu leisten, als er tatsächlich kann. Allerdings können Fähigkeiten auch wachsen, wenn der Mensch mit AS sich weiter entwickelt.

Ferner sollten die Erwartungen dem Arbeitsmarkt angepasst sein. Im Sinne der kompetitiven Beschäftigung gelten mehr oder weniger die gleichen Regeln wie für andere Arbeitnehmende. Es können höchstens Arbeitsplatzanpassungen wie früher besprochen erwartet werden.

Die folgenden Überlegungen verhelfen zu realistischen Erwartungen:

- Was denken aussenstehende Beteiligte, z. B. der Job Coach oder Fachpersonen?
- Jeder höhere Angestellte hat irgendwann unten angefangen und sich hoch gearbeitet.
- Sind meine Erwartungen überhaupt erreichbar?
- Stimmen meine Erwartungen mit den Vorstellungen des/der Betroffenen überein?

Zusammenarbeit mit den Fachpersonen

Bei den Bemühungen um einen Arbeitsplatz für das Familienmitglied mit AS sind die Fachpersonen auf die Mitarbeit der Familie angewiesen. Sie kennt die Bedürfnisse und Fähigkeiten ihres Angehörigen am besten, während die Fachpersonen ihrerseits über die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt am besten Bescheid wissen.

Die Zusammenarbeit mit den beteiligten Personen kann wie folgt unterstützt werden:

Vorbereitet sein

Bereiten Sie sich auf die Meetings mit Beratern, Stellenvermittlern, Arbeitgebern und Job Coach vor. Schreiben Sie Ihre Fragen auf und notieren Sie die Antworten.

Organisiert sein

Erstellen Sie einen Ordner, in dem Berichte, Briefe, Gesprächsnotizen usw. übersichtlich

geordnet sind. So sind Informationen schnell zur Hand und Sie können vermeiden, dass Abklärungen wiederholt werden. Wenn Sie die Dokumente in Griffnähe haben, ersparen Sie sich zudem Zeit und Energie.

Bescheid wissen

Lernen Sie so viel wie möglich über das Asperger-Syndrom, so dass Sie sich aktiv am Prozess der Arbeitsfindung beteiligen können. Orientieren Sie sich über den Arbeitsmarkt und geeignete Möglichkeiten für Ihren Angehörigen mit AS.

Kommunizieren

Es ist wichtig, im Dialog zu bleiben. Wenn Sie zum Beispiel mit dem Vorgehen einer Fachperson nicht einverstanden sind, sagen und begründen Sie es. Verlangen Sie eine Erklärung, wenn Sie etwas nicht verstehen.

5 Fachpersonen

Das Asperger-Syndrom ist unter Erziehern, Lehrpersonen, medizinischen Fachpersonen und Berufsberatern noch zu wenig bekannt.

Das Asperger-Syndrom erkennen

Um auf die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Asperger-Syndrom eingehen zu können, muss man das Asperger-Syndrom zuerst einmal von anderen Störungen unterscheiden. Der Verdacht auf AS liegt nahe, wenn in drei Bereichen gleichzeitig folgendes beobachtet wird: eigenartiges soziales Verhalten, schlechte motorische Koordination und auffallend gute intellektuelle und sprachliche Begabung.

Darüber hinaus sollte man wissen, was Menschen mit AS in Stress versetzt:

- Missverstanden werden
- Menschenansammlungen
- Lärm
- Verwirrung/Chaos
- Unstrukturierte Zeit
- Gesellschaftliche Anlässe
- Veränderungen
- Ablenkungen durch Hektik

Am einfachsten wäre es, wenn Menschen mit AS diesen Stressfaktoren aus dem Weg gehen könnten. Aber dies ist vor allem in der Arbeitsumgebung meist nicht möglich. In dieser Publikation wird ein Konzept bestehend aus Strategien und Werkzeugen vorgestellt, um die Stärken auszuloten und den Umgang mit den Schwächen zu üben. Im privaten Bereich sind zu empfehlen: Yoga, Meditation, Musik und andere Entspannungsübungen. Entspannend wirkt auch, wenn Menschen mit AS ihren Spezialinteressen nachgehen dürfen.

Klar kommunizieren

Menschen mit AS mögen es, wenn man ihnen direkt und mit klaren Worten sagt, was man meint. Andeutungen werden nicht gut verstanden, ebenso wenig in Fragen gekleidete Aufforderungen, z.B. «Willst Du nach Hause gehen?» anstatt «Es ist Zeit, nach Hause zu gehen.» Oder: «Ich möchte, dass Sie heute dies oder jenes tun.»

Lehrern fällt auf, dass Schüler mit AS oft ein ausgezeichnetes Gedächtnis für Fakten haben. Meist gilt ihr Interesse einem bestimmten Gebiet, über das sie dann viel wissen. Auf diesen Stärken gilt es aufzubauen und Potentiale zu entwickeln, die bei der Berufsausübung einmal nützlich sein können. Im sozialen Bereich fallen Schüler mit AS durch anderes Verhalten auf, weshalb sie von ihren Klassenkameraden oft ausgelacht, gehänselt oder geplatzt werden.

Berufsberatung

Damit junge Erwachsene mit AS die richtige Arbeitsstelle finden, braucht es ein besonderes Vorgehen. Mit Hilfe dieses Ratgebers kann der Kandidat auf eine passende Stelle vorbereitet werden. Leider ist Arbeitgebern noch zu wenig bekannt, dass Menschen mit AS wertvolle Arbeitskräfte sein können. In der IT-Branche sind Arbeitgeber daran, die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit AS zu entdecken.

trainingsgrundlagen



1 Viersäulenkonzept für das erfolgreiche Lernen

Für Menschen mit Asperger-Syndrom

Menschen mit Asperger-Syndrom wissen oft mehr als wir denken und verstehen weniger als wir annehmen.

Wenn Sie jemandem mit Asperger-Syndrom beim Lernen helfen wollen, müssen Sie sich mental in ein fremdes Land versetzen, dessen Sprache und Sitten Sie nicht kennen. Sie können nicht wissen, was da üblich ist und erwartet wird, wenn man es Ihnen nicht sagt. Vergleichbar verhält es sich bei Menschen mit AS. Was andere ohne Worte verstehen, muss ihnen besonders erklärt werden. Das Viersäulenkonzept beschreibt eine Art, wie Sie vorgehen können, um einem Betroffenen dieses Wissen zu vermitteln. Es besteht aus den folgenden vier Säulen:

- Klare Kommunikation
- Klare Erwartungen
- Klare Folgen
- Konsequente Anwendung

Das Ziel kann nur erreicht werden, wenn das System auf allen vier Säulen steht, d.h. wenn alle diese Punkte als Einheit angewendet werden. Anfangs wird es noch Versuche und Fehler geben. Aber mit der Zeit werden Sie die Methode ganz natürlich anwenden.

Säule I: Klare Kommunikation

Mit wenigen Worten sagen, was man meint und meinen, was man sagt.

Der Schlüssel zur wirksamen Kommunikation mit Menschen mit AS ist Klarheit. Sie schaffen Klarheit, indem Sie die Dinge direkt ansprechen, detailliert informieren, Vermutungen meiden und Lektionen vorausplanen.

Direkte Sprache verwenden

Manche Menschen kommunizieren schlecht, weil sie unzutreffende Ausdrücke verwenden, nicht nachfragen, ob sie verstanden worden sind, keine klaren Hinweise geben, nicht deutlich sprechen oder jemandem nicht zu nahe kommen wollen und «durch die Blume» sprechen. Behalten Sie die Blumen für Liebeserklärungen auf und kommunizieren Sie mit Menschen mit AS klar und direkt. Wenn Sie befürchten, durch klare Worte unhöflich zu wirken, stellen Sie ein «Bitte» voran. Vergessen Sie nicht, dass Menschen mit AS Ihre Aussage *wortwörtlich* verstehen. Mit indirekten Aussagen können sie oft nichts anfangen, ebenso wenig mit Redewendungen wie «jemandem den Kopf verdrehen», «heisse Füße bekommen», «Latein ist eine heilige Kuh».

Indirekte Aussage	Direkte Aussage
Werden Sie heute die Daten eingeben?	Ich möchte, dass Sie heute die Daten eingeben.
Sie sind der Letzte, der das Haus verlässt.	Bitte löschen Sie das Licht, weil Sie das Haus als Letzter verlassen.
Ich habe Hunger.	Ich habe Hunger und möchte jetzt essen gehen.
Wir sind spät dran mit diesem Projekt.	Bitte bleiben Sie heute länger, damit wir die Frist einhalten können.

Detailliert informieren

Ein häufiger Fehler, den Betreuer von Menschen mit AS begehen ist, dass ihre Hinweise zu wenig ausführlich sind. Menschen mit AS brauchen detaillierte

Angaben, um zu wissen, was von ihnen erwartet wird. Das Beispiel von Robert und den Bettlern zeigt, wie es gemeint ist.

Robert und die Bettler

Die Mutter sagte zu Robert, der intensivere Betreuung brauchte, er solle sein Geld nicht weggeben. Als ihn das nächste Mal ein Bettler fragte, ob er Kleingeld habe, gab er zur Antwort, er habe nur eine 20er Note, worauf der Bettler sagte, das sei auch gut. Darauf gab ihm Robert die Note. Wenn Bettler ihn um Geld baten, um Essen oder einen Kaffee zu kaufen, oder ein «Stützli» verlangten, gab er ihnen jedes Mal das Verlangte. Er hatte nicht verstanden, was die Mutter meinte, als sie ganz allgemein sagte, «er solle sein Geld nicht weggeben». Er wurde unter den Bettlern bekannt als einer, den man ausnehmen konnte. Damit Robert lernen konnte, sein Geld für sich zu behalten, wurde für ihn eine Übung ausgedacht. Alle Mitarbeiter des Musikladens, wo er arbeitete, baten ihn jeden Tag auf eine andere Art um Geld. Robert wusste, dass es eine Übung war und dass er jedes Mal «Nein, tut mir leid!» sagen sollte. So lernte er die verschiedenen Arten kennen, wie Bettler Geld verlangen und hatte von da an für jede Variante die richtige Antwort bereit. Nun kann er sicher und unbehelligt durch die Strassen gehen.

Vermutungen meiden

Gehen Sie nicht davon aus, dass ein Mensch mit AS versteht, was alle anderen verstehen. Unser Leben ist voll von Annahmen. Vielleicht haben Sie schon bemerkt, wie eine peinliche Situation entstand, weil Sie selbst

etwas Falsches vermutet hatten. Bei einem Menschen mit AS können Sie erst recht nicht davon ausgehen, dass Ihre Annahme stimmt. Das Beispiel von Susanne zeigt, dass es besser ist, zu fragen statt irgend etwas zu vermuten.

Warum Susanne nicht neben mir geht

Susanne, eine junge, kluge Frau mit AS und ihr Job Coach entschieden einmal, in der Pause zusammen spazieren zu gehen. Der Coach bemerkte, dass Susanne immer einige Schritte vor ihr her ging. Sie hätte annehmen können, Susanne sei beleidigt, sie ginge zu langsam, sie sei einfach unhöflich, sie möge sie nicht oder habe dominante Charakterzüge. Eine solche Annahme hätte sie zu einer falschen Belehrung verleitet. Statt etwas zu vermuten, machte sie Susanne auf das Verhalten aufmerksam und fragte, warum sie so schnell gehe. Susanne war erstaunt. Sie ging immer voraus und hatte keine Ahnung, dass andere es als merkwürdig empfinden würden, wenn sie nicht neben ihnen ging. Sie war froh, dass es ihr jemand sagte, und bedankte sich. Als sie anschliessend weiter sprachen, erklärte Susanne, sie sei halt einfach nur spaziert.

Lektionen vorausplanen

Umlernen fällt immer schwerer als neu lernen. Dies trifft vor allem bei Menschen mit AS zu, da ihr Denken nicht flexibel ist und sie Veränderungen nicht mögen. Sie halten sich lieber an einmal eingeführte Methoden und gewohnte Strukturen. Wenn möglich wollen sie immer alles zum Voraus wissen. Es braucht eine gute Planung, um alles von Anfang an richtig zu vermitteln. Bevor Sie einen Menschen mit AS auf eine neue Arbeitsstelle vorbereiten, gehen Sie zuerst hin und lassen sich alles erklären. Führen Sie die Arbeit selbst einmal aus und lernen Sie so die Zusammenhänge und Anforderungen kennen, so dass Sie Ihre Lektionen planen und Ihren Betreuten Schritt für Schritt anlernen können. Der grössere Aufwand am Anfang lohnt sich, weil es verwirrend und schliesslich zeitaufwändiger wäre, wenn Sie etwas falsch Vermitteltes später korrigieren müssten. Sie brauchen jedoch nicht immer jedes Detail zu planen. Lassen Sie sich vom gesunden Menschenverstand leiten, um abzuschätzen, wo Sie Raum lassen können für kreative und spontane Entscheidungen. Vergessen Sie jedoch nie: Umlernen ist schwieriger als Lernen.

Säule II: Klare Erwartungen

Ein wichtiges Element des Viersäulenkonzepts sind Erwartungen. Die Erwartungen sollen erstens auf den einzelnen Betroffenen abgestimmt sein. Zweitens müssen sie klar

mitgeteilt werden. Und drittens muss man dem Betroffenen zeigen, wie er sie erfüllen kann.

Erwartungen abstimmen

Die Erwartungen müssen inhaltlich und zeitlich den Fähigkeiten des Betroffenen angepasst sein. Aber die Latte darf durchaus so hoch gelegt werden, dass es eine Herausforderung ist, sie zu erfüllen. Dabei ist es sehr wichtig, dem Betroffenen zu helfen, das Ziel zu erreichen.

Erwartungen mitteilen

Es kommt nicht selten vor, dass Anweisungen gegeben werden, ohne Erwartungen zu formulieren. Damit eine Aufgabe ordentlich erfüllt werden kann, muss klar sein, was in welcher Zeit zu tun ist. Zum Beispiel: «Ich möchte, dass Sie dieses Gestell bis heute um 12.00 Uhr abgeräumt haben.»

Erwartungen können sich beispielsweise beziehen auf:

- Termine/Zeitdauer
- Erscheinung (Format, Aussehen)
- Verhalten (Kleidung, Sauberkeit, Sprechweise, Benehmen)

Zeigen, wie die Erwartungen erfüllt werden können

Es nützt nichts, Erwartungen zu haben und mitzuteilen, wenn sie aus Mangel an Fähigkeiten nicht erfüllt werden können. Sie können Ihrem Betreuten aber helfen, neue Fähigkeiten zu erlernen. Verwenden Sie dazu

das Instrument «Klare Kommunikation» (Säule I). Erklären Sie auch das, was für Sie offensichtlich ist. Wenn Sie mit einem Menschen mit AS arbeiten, müssen Sie jeden wichtigen Punkt erwähnen. Verlassen Sie sich nicht auf Vermutungen, dass er es schon weiss. Fragen Sie lieber nach, ob alles klar ist. Fragen wie «Können Sie dies tun?» zeigen Ihnen, wo noch Erklärungen nötig sind. Ebenso, wenn Sie sich zeigen lassen, wie gut er es kann. Gelegentlich können solche Fragen Irritation auslösen und die Antwort: «Das weiss ich schon!» auch wenn Sie spüren, dass dies nicht der Fall ist. Akzeptieren Sie diese Antwort und lassen Sie sich nicht auf einen Machtkampf ein. Sie werden später noch genügend Gelegenheiten erhalten, um falls nötig Erklärungen nachzuliefern. Es ist wichtiger, ein Vertrauensverhältnis herzustellen, als eine Lektion zu erteilen. Zusammengefasst muss bezüglich der Erwartungen auf die folgenden Punkte geachtet werden:

- Realistische Erwartungen formulieren
- Erwartungen klar kommunizieren
- Bei der Erfüllung helfen

Säule III: Klare Folgen

Folgen sind natürlich - Strafen nicht.

Nach dem Gesetz von Ursache und Wirkung bringen Handlungen zwangsläufig Folgen mit sich. Diese dürfen nicht als Strafe verstanden werden. Sie müssen dafür sorgen, dass Ihr Betreuer versteht, dass jede Entscheidung eine mögliche Konsequenz hat. Im Rahmen des Viersäulenkonzepts sollen Sie die Folgen im Voraus erklären, wirklichkeitsnahe Folgen anwenden und die Folgen konsequent eintreten lassen.

Folgen im Voraus erklären

Wie die Erwartungen müssen auch die Folgen in klaren Worten dargestellt werden. Zum Beispiel: «Wenn Sie nach einem Monat nicht eine bestimmte Anzahl von Einträgen pro Tag machen, werden Sie die Stelle nicht behalten können.» Es wäre unfair, eine Person zu entlassen, weil sie die Vorgaben nicht erfüllt, ohne sie zum Voraus auf die Folgen aufmerksam gemacht zu haben.

Unvermeidliche Folge

Daniel, 24 Jahre alt, mit AS, fand einen Job in einem Fabrikationsbetrieb. Die Firma gab Daniel 4 Monate Zeit, um sich an das Arbeitstempo zu gewöhnen. Um die Vorgaben zu erreichen, musste er die Verpackungsmaschine bei vollem Tempo laufen lassen. Der Job Coach und der Arbeitgeber informierten ihn, dass er die Stelle nicht behalten könne, wenn er dies nicht schaffe, und sie halfen ihm anfangs bei der Optimierung der Arbeit. Daniel war hoch motiviert und verbesserte das Tempo wöchentlich. Aber trotzdem schaffte er es in 4 Monaten nicht, die Erwartungen regelmässig zu erfüllen. So verlor er leider die Stelle. Dies scheint ein trauriges Ende, aber für Daniel war es eine gute Erfahrung, denn er hatte gelernt, dass er lieber genau als schnell arbeitet. Er war nicht traurig, sondern überzeugt, dass er die passende Arbeit noch finden werde. Wären ihm die Folgen nicht von Anfang an klar gewesen, hätte ihn die Kündigung überrascht und enttäuscht.

Wirklichkeitsnahe Folgen anwenden

Konfrontieren Sie Ihren Betreuten mit glaubwürdigen Folgen, die auch für eine reale Situation gelten könnten; so wird ihm ermöglicht, Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen. Wenn Sie ihm zum Beispiel Pünktlichkeit beibringen wollen, verhalten Sie sich gleich wie ein Arbeitgeber: Zuerst Warnung, dann

Folgen androhen und, wenn er dann immer noch zu spät kommt, verliert er den Job. Aber in einer Lernsituation ist es nicht sinnvoll, die Beziehung abubrechen; denken Sie sich stattdessen eine andere Konsequenz aus. Aber erklären Sie, was in einer realen Situation passieren würde.

Folgen konsequent durchziehen

Glaubwürdigkeit ist die Basis von Vertrauen. Wenn Ihnen jemand vertraut, ist er eher bereit, auf Sie zu hören und von Ihnen zu lernen. Sorgen Sie deshalb dafür, dass die in den Lektionen angekündigten Folgen auch eintreten. Dabei sollten Sie Ihrem Betreuten klar machen, dass Sie ihn nicht bestrafen, sondern Ursache und Wirkung erklären wollen.

Säule IV: Einheitliches Vorgehen

Das auf den vier Säulen basierende Konzept sollte von allen Beteiligten gleich angewendet werden. Ein Aktionsplan (siehe Beispiel) unterstützt ein einheitliches und durchschaubares Vorgehen. Wenn nicht alle Beteiligten die gleiche Strategie verfolgen, wird der Betreute verwirrt und verunsichert. Es ist also wichtig, dass sich alle an den Plan halten, wenn er einmal aufgestellt ist.

Beispiel eines Aktionsplans

Bezug	Arbeitsschritte	Beispiel
Problem oder zu erlernende Fähigkeit	Feststellen, welches Problem gelöst oder welche neue Fähigkeit gelernt werden soll	Ausmisten der Ablage
Anforderung/Aufgabe	Aufgabe/Anforderung kurz beschreiben	Alle Dokumente mit Datum vor 2007 aus den Ordnern nehmen und in eine bezeichnete Archivschachtel legen.
Zielsetzung(en)	Ziel/e des Programms oder der Lektion beschreiben	1. Der Mitarbeiter (MA) mit AS hat gelernt, wie man die Arbeit am besten ausführt. 2. Der MA hat durch Üben Wettbewerbsfähigkeit erreicht
Vorgehen	Schreiben Sie im Überblick auf, wie Sie die gesetzten Ziele erreichen wollen	- Nach Rücksprache mit Arbeitgeber Arbeitsschritte in Checkliste festhalten - Checkliste mit MA besprechen - Arbeit zusammen mit MA ausführen - MA allein arbeiten lassen und beobachten, ob er alles verstanden hat - Wenn MA den Arbeitsablauf beherrscht, Arbeitsgeschwindigkeit üben
Klare Kommunikation (Säule I)	Schreiben Sie Details und besondere Arbeitsschritte usw. auf	1. Einen Ordner zum Arbeitsplatz nehmen 2. Von A nach Z arbeiten 3. Alle Dokumente vor dem Jahr 2007 herausnehmen 4. Ordnernummer auf Archivliste schreiben 5. Wenn fertig, Ordner in die Ablage zurück stellen, so dass kein Durcheinander entsteht
Klare Erwartungen (Säule II)	Erwartungen erklären	Eine bestimmte Arbeit muss am Ende des Monats erledigt sein.
Klare Folgen (Säule III)	Folgen erklären	Wenn MA zu langsam arbeitet, wird er/sie versetzt
Beteiligte, die mit dem gleichen Konzept arbeiten (Säule IV)	Beteiligte Personen notieren und jeder Person eine Kopie dieses Arbeitsplans geben	Der MA hat zwei Job Coaches.

Die Anwendung des Viersäulen-Konzepts

Gute Lehrer und Lehrerinnen sind meist starke Persönlichkeiten, die den Unterricht mit ihrem persönlichen Stil prägen und lebendig und interessant gestalten. Mit dem Viersäulenkonzept können Sie Ihre Art zu denken und zu kommunizieren einem Menschen mit AS anpassen, ohne Ihren persönlichen Stil über Bord zu werfen.

Wenn Sie einmal meinen, am Ende Ihrer Weisheit zu sein, bringt vielleicht ein anderer Blickwinkel die Lösung. Über das Viersäulenkonzept hinaus helfen Ideen und gute Einfälle beim Unterrichten von Menschen mit AS. Nachdem Sie das Konzept nach einer gewissen Zeit in Ihren persönlichen Stil integriert haben, werden Sie es natürlich anwenden und entdecken, dass Sie ganz allgemein besser kommunizieren können.

2 Werkzeugkasten

Zehn Werkzeuge zur Entwicklung von Strategien

Skripte, Rollenspiele, Videoaufnahmen, Regeln, Formeln, Verankerung, Skalen, indirekte positive Verstärkung, Spiegelung und verbale Reflexion

Um im Rahmen des Viersäulenkonzepts Strategien entwickeln zu können, benötigen Sie eine Auswahl von Werkzeugen, die Sie kreativ und flexibel kombinieren können. Eventuell müssen Sie einzelne Werkzeuge anpassen, damit sie den individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Was bei Robert funktioniert, geht vielleicht nicht bei Elvira oder Jürg. Stellen Sie sich darauf ein, dass Versuche nötig sind und Fehler vorkommen. Ihr Umgang mit Irrtümern kann für andere eine Lektion sein, sich durch Enttäuschungen und Veränderungen nicht entmutigen zu lassen. Vielleicht finden Sie noch andere Mittel, die Sie im Rahmen des Viersäulenkonzepts einsetzen wollen. Mit der Zeit wissen Sie, welches Vorgehen für welche Person oder Situation am besten geeignet ist, um den Lernprozess zu unterstützen.

In diesem Kapitel werden die zehn Werkzeuge zur Entwicklung von Strategien gegen allfällige Schwierigkeiten am Arbeitsplatz beschrieben.

Skripte

Dialogvorlagen

Skripte sind schriftliche Vorlagen für Dialoge in bestimmten Situationen. Menschen mit AS wissen manchmal nicht automatisch, was sie sagen sollen. Sie fühlen sich dann unbehaglich, werden nervös oder verhalten sich auffällig. Dialogvorlagen geben Sicherheit und bieten eine Basis für den angenehmen Umgang unter Menschen.

Vorgehen

Schreiben Sie geeignete Sätze auf, die der Kandidat auswendig lernen kann. Lassen Sie die Skripte vom Kandidaten selbst formulieren, damit sie für ihn natürlich sind, und sorgen Sie für einfache Formulierungen.

Tipps

Aussagen sind oft mit einer Handlung oder einem Verhalten verbunden. Dies kann im Rollenspiel mit Skripten geübt werden.

Gut vorbereiten lassen sich Skripte, um jemanden zu begrüßen, zu unterbrechen, jemandem eine Frage zu stellen oder für Small Talk und Telefongespräche.

Bei Vorstellungsgesprächen hilft ein vorbereitetes Skript, ruhig zu bleiben und sich auf die Sache zu konzentrieren.

Beispiel

Jemand mit AS kommt morgens zur Arbeit und grüsst nicht oder murmelt etwas vor sich hin, wenn ihn jemand grüsst. Aber im Allgemeinen sagt er gar nichts. Mit einem auswendig gelernten Skript wüsste er, was er sagen könnte: «Guten Morgen, Frau Meier, wie geht's?»

Rollenspiele

Situationen spielend üben

Im Rollenspiel kann das Verhalten für Situationen des Alltags geübt werden. In einer sicheren Umgebung dürfen Fehler gemacht und Dinge erprobt werden. Rollenspiele machen Spass und lassen das schauspielerische Talent, das viele Menschen mit AS haben, zum Vorschein kommen.

Vorgehen

Das Rollenspiel soll eine konkrete Situation nachbilden. Bereiten Sie es zusammen mit Ihrem Betreuten vor. Wer gehört zur Situation? Wie soll die Situation ausgehen? Wie kann man dies erreichen? Verwenden Sie Requisiten wie Möbel und Kissen, die Personen oder Gegenstände darstellen.

Tipps

Das Rollenspiel soll spezifisch sein und nur ein Thema aufs Mal behandeln.

Streben Sie nicht an, ein Verhalten völlig abzugewöhnen, sondern versuchen Sie, es so zu ändern, dass es besser akzeptiert werden kann oder weniger auffällt.

Spielen Sie den Regisseur und verwenden Sie die Sprache des Sets: «Schnitt», «Pause», «Action». So wirkt das Spiel weniger persönlich und macht mehr Spass.

Beispiel

Im Fahrstuhl starrt Peter immer die Leute an, was besonders die Frauen stört. Im Rollenspiel lernt Peter, seine Blicke so zu lenken, dass sie nicht auffallen.

Am Besten macht man es ihm vor, so dass er sieht, wie er nur kurz schauen soll. Das Rollenspiel beginnt, indem Peter im Fahrstuhl steht und auf die Etagezahlen schaut. Wenn der Job Coach hereinkommt, übt er seinen Blick. Wenn er zu lange schaut, macht ihn der Job Coach darauf aufmerksam und das Spiel beginnt von Neuem. Es wird so oft wiederholt, bis er es kann.

Videoaufnahmen

«Ich glaube, was ich sehe»

Videoaufnahmen sind ein wirksames Mittel, um sich aus der Perspektive eines anderen zu sehen. Menschen mit AS spüren nicht, wie ihr Verhalten auf andere wirkt. Mit Hilfe von Videoaufnahmen können sie sich besser einschätzen, so dass sie eher bereit sind, ein unpassendes oder befremdendes Verhalten zu ändern.

Vorgehen

Nehmen Sie ein unpassendes Verhalten auf. Schauen Sie das Video zusammen mit Ihrem Betreuten an und lassen Sie sich beschreiben, was er sieht. Wenn jemand in der dritten Person spricht, bitten Sie um Wiederholung in der Ich-Form. Bei Ich-Aussagen identifiziert sich die Person eher mit dem Verhalten. Besprechen Sie, wie das Verhalten von anderen wahrgenommen wird. Diskutieren Sie dann, wie er sich anders verhalten könnte. Weisen Sie nicht nur auf das Fehlverhalten hin, sondern erarbeiten Sie in erster Linie eine gute Lösung.

Tipps

Informieren Sie den Betroffenen zuerst, dass Sie ihn aufnehmen werden. Er wird anfangs etwas gehemmt sein, sich aber bald an die Kamera gewöhnen. Irgendwann werden Sie das Verhalten aufnehmen können.

Das Arbeiten mit der Kamera kann die Aufmerksamkeit von Zuschauern wecken. Seien Sie diskret beim Filmen und respektieren Sie die Gefühle Ihres Betreuten. Niemand sollte sich gedrängt fühlen, etwas zu tun, das er nicht will.

Beispiel

Eveline, eine Erwachsene Frau mit AS, schmolte immer, wenn ihr etwas nicht passte. Sie wusste nicht, dass dies auffiel. Als Sie das Video sah, war sie erstaunt und sagte, dass sich eine Dreijährige so verhalte. Sie meinte, dass ein solcher Angestellter sofort entlassen würde. Eveline wollte sich in Zukunft erwachsener verhalten. Anstatt zu schmollen, würde sie sagen, wenn sie frustriert oder verärgert sei. Dann wurde eine Strategie entwickelt, damit sie das schmollende Verhalten jeweils erkennen und ändern konnte.

Regeln

Orientierungshilfe

Das Asperger-Syndrom ist eine Welt des «Entweder-Oder». Menschen mit AS finden sich in Zwischenbereichen weniger gut zurecht, als wenn die Dinge klar zugeordnet werden können. Regeln bieten willkommenen Halt und sind gute Orientierungshilfen.

Vorgehen

Stellen Sie eine Regel jeweils im Hinblick auf eine bestimmte Situation auf. Die Regeln sollten anfangs einfach sein und erst später durch Varianten und Ausnahmen erweitert werden. Erstellen Sie Ausnahmeregeln, um dem Kandidaten eine Alternative zu geben, falls die normale Regel nicht passt.

Tipps

Menschen mit Asperger-Syndrom können mit Regeln gut lernen, da sie Leitplanken darstellen. Sie kommen dem Bedürfnis nach Strukturen entgegen.

Beispiel

Stephan ruft immer durch das ganze Büro, wenn er Hilfe braucht.

Die Regel zu dieser Situation wäre: Wenn Sie Hilfe brauchen, stehen Sie auf und gehen zu der zuständigen Person hin, um Hilfe zu verlangen.

Die Ausnahmeregel zu dieser Situation würde lauten: Nur wenn jemand in Gefahr ist, darf man laut um Hilfe rufen.

Formeln

Wenn, dann - Formel

In einer Formel wird ein Handlungsablauf Schritt für Schritt dargestellt, so dass ein gewünschtes Ergebnis erzielt wird. Formeln dienen Menschen mit AS, um in verschiedenen Situationen angemessen reagieren zu können.

Vorgehen

Erstellen Sie ein Schritt-für-Schritt-Schema, das in einer Situation immer das gleiche Ergebnis erzeugt. Verschiedene Faktoren, wie Anzahl und Detailliertheit der Schritte sowie die Komplexität der Situation beeinflussen die Kompliziertheit eines Schemas. Achten Sie darauf, dass es den Betroffenen nicht überfordert.

Tipps

Sehen Sie immer auch eine Formel vor, die dem Kandidaten hilft, eine unvorhergesehene Situation zu bewältigen. Zum Beispiel: «Wenn Sie nicht wissen, was antworten, dann sagen Sie, dass der Vorgesetzte zurückrufen werde und verlangen Name und Telefonnummer.»

Beispiel

Marion muss an ihrer Arbeitsstelle manchmal Telefonanrufe entgegen nehmen und hat Schwierigkeiten, wenn sie nicht weiss, was antworten.

Die folgende Tabelle enthält mögliche Antworten auf Kundenanfragen, die sie nicht beantworten kann.

WENN ...	DANN ...
der Anrufer etwas verlangt, das Sie im Büro nicht haben.	sagen Sie, dass Sie sich erkundigen und zurückrufen werden. Schreiben Sie die Telefonnummer auf.
der Anrufer Auskunft über ein Produkt verlangt.	sagen Sie, dass ihm die Beschreibung zugestellt werde und schreiben Sie die Adresse auf.
der Anrufer eine Reklamation anbringen möchte	verlangen Sie Name und Telefonnummer und sagen Sie, dass in der nächsten Stunde jemand zurückrufen werde.
der Anrufer etwas fragt und Sie nicht wissen, was antworten oder tun	verlangen Sie Name und Telefonnummer und sagen Sie, dass jemand zurückrufen werde.

Verankerung

Erinnerungshilfen

Die Verankerung ist eine NLP-Methode, die das Unbewusste nutzt, um eine beabsichtigte Reaktion zu erzeugen. Sie funktioniert durch die Verbindung eines Verhaltens mit einem Wort, einer Berührung, Handlung oder eines stillen Zeichens, die eine Erinnerung wachruft. Personen mit AS können Verankerungen selbst schaffen und nach ihrem eigenen Ermessen nutzen, um an eine Abmachung in Bezug auf ihr Verhalten erinnert zu werden. Verbale oder physische Anker funktionieren bei Menschen mit AS anfangs meist besser als visuelle, stille Zeichen. Die Wahl hängt von der Präferenz des Betroffenen oder von der Anwendbarkeit in der Umgebung ab.

Vorgehen

Erklären Sie dem Betroffenen die Methode der Verankerung und lassen Sie ihn im Zusammenhang mit einem spezifischen Problem die bevorzugte Art auswählen.

Um einen *verbalen Anker* zu erstellen, vereinbaren Sie mit dem Betroffenen einen Ausdruck (Wort oder Phrase), der ihn daran erinnert, dass er ein bestimmtes Verhalten ändern soll. Wählen Sie einen Ausdruck, der etwas mit dem Verhalten zu tun hat. Z.B. *Achtung!* bei Unkonzentriertheit.

Eine Berührung als *physischer Anker* funktioniert wie ein verbaler, aber diskreter, weil sie meist niemand sonst bemerkt. Wenn Sie diesen Anker mit Ihrem Betreuten vereinbaren, fragen Sie ihn, ob und wo Sie ihn berühren dürfen.

Der *stille visuelle Anker* beruht auf einem Zeichen des Job Coachs und ist die eleganteste Form der Erinnerung. Sie sollten stille Anker wählen, die den zu erwartenden mimischen Reaktionen der Kollegen, die das Verhalten stören könnten, gleichen. Wenn Sie nicht mehr da sind, kann der Betroffene die natürlichen Zeichen der anderen verstehen. Achten Sie darauf, dass durch das vereinbarte Zeichen keine Zweideutigkeiten entstehen können.

Alle Formen der Erinnerung müssen mit dem Kandidaten geübt werden, damit er die Hinweise in der realen Situation versteht und genau weiss, was er tun soll.

Beispiel eines verbalen Ankers

Adrians Tagträumerei beeinträchtigt seine Arbeit. Der Job Coach bespricht das Problem mit ihm und sie vereinbaren, dass ihn der Job Coach mit der Frage «Sind Sie zerstreut?» darauf aufmerksam macht. Wie abgemacht, wird Adrian dies als Hinweis verstehen, seine Aufmerksamkeit wieder der Arbeit zuzuwenden.

Beispiel eines physischen Ankers

Christian unterbricht die Leute, wenn sie am Reden sind. Zuerst bespricht der Job Coach mit ihm, warum er dies nicht tun soll (ist unhöflich und erregt Unwillen). Sie vereinbaren, dass ihm der Job Coach die Hand auf die Schulter legen wird, wenn dies vorkommt. Dann besprechen sie, was Christian tun soll, wenn er die Hand auf seiner Schulter spürt. Er soll sagen: «Entschuldigung, ich habe Sie unterbrochen. Ich komme später zurück, wenn Sie frei sind.» Mit der Zeit verhält sich Christian automatisch korrekt und braucht keinen Anker mehr.

Beispiel eines stillen Ankers

Wenn Reto zu spät zur Arbeit kommt, tut er als sei nichts geschehen und entschuldigt sich auch nicht. Zuerst erklärt der Job Coach, warum das Verhalten ein Problem ist (Arbeitgeber erwartet Pünktlichkeit, hinterlässt Eindruck von Gleichgültigkeit). Dann wird ein Erinnerungszeichen vereinbart: Der Job Coach schaut auf die Uhr; was Reto daran erinnert, dass er sagen soll: «Entschuldigung, ich bin verspätet. Morgen werde ich früher von Zuhause weggehen.»

Skalen

Abstufungen einschätzen

Dieses Werkzeug benutzt Zahlen, um den Grad von beispielsweise Produktivität, Gefühlen, Verhalten, Ängsten oder Lautstärke festzustellen. Dies ist eine Erweiterung der Idee von Tony Attwood, um Emotionen einzustufen. Eine Skala erlaubt es, Abstufungen, die Menschen mit AS oft schlecht erfassen können, zu konkretisieren.

Vorgehen

Erstellen Sie eine Skala von eins bis fünf. Erklären Sie dem Betroffenen jede Stufe durch Beschreiben oder Rollenspiel und entwickeln Sie je eine Abhilfestrategie dazu. Ihr Betreuer soll die verschiedenen Stufen erkennen können und wissen, was er bei jeder Stufe tun soll. Das Beispiel *Wutskala* im Kapitel Strategien zeigt, wie eine Skala eingesetzt werden kann, um mit störendem Verhalten oder unangebrachten Emotionen am Arbeitsplatz umzugehen.

Tipps

Wählen Sie Gegenstrategien, die diskret sind und am Arbeitsplatz nicht auffallen. Im Fall von Emotionen wie Wut, Angst, Nervosität am Arbeitsplatz sollen vor allem für die höheren Stufen Abhilfestrategien vorgesehen werden. Z.B. Tief atmen, um zu entspannen, auf Stufe 3. Je nach Skala, die Sie zusammen mit dem Betroffenen erstellen, ist es hilfreich, auch die körperliche Befindlichkeit bei jeder Stufe aufzuschreiben. Die Körperzeichen erscheinen meist vor der intellektuellen Wahrnehmung.

Beispiel

Rolf hat eine dröhnend laute Stimme. Der Job Coach macht ihn darauf aufmerksam und sagt, dass seine laute Stimme die Mitarbeiter bei der Arbeit störe. Der Job Coach zeigt und erklärt ihm die Volumenskala, womit er die Lautstärke seiner Stimme einschätzen kann. Rolf erfährt die verschiedenen Lautstärken der Skala in Rollenspielen und lernt anhand von Beispielen, welche Lautstärke für welche Situation angebracht ist. Stufe 1, Flüstern, wird in Bibliotheken gebraucht. Stufe 5, Schreien, ist nur zum Anfeuern der Mannschaft in einem Fußballstadion erlaubt. In den Rollenspielen bekommt Rolf ein Gefühl für die Abstufungen. Er stellt selbst fest, dass er normalerweise in der Lautstärke 4 spricht und erkennt, dass dies in einem Büro zu laut ist; Lautstärke 3 besser wäre. Er macht es sich zur Aufgabe, seine Stimme im Büro zu dämpfen. Der Job Coach hilft ihm, dafür die

Volumenskala

Lautstärke 1	Lautstärke 2	Lautstärke 3	Lautstärke 4	Lautstärke 5
Flüstern Theater	Leise Aufzug	Normal Büro	Laut Cafeteria	Schreien Fußballspiel

Indirekte positive Verstärkung

Jemanden bei einem Dritten loben

Es ist ein indirektes Kompliment, jemanden bei einem Dritten lobend zu erwähnen. Diese Form des Lobes verstärkt das erwähnte Verhalten und gibt dem Gelobten ein gutes Gefühl, ohne dass zu viel Aufhebens gemacht wird. Bei einem direkten Lob kann der Eindruck entstehen, dass damit Standards gesetzt und Erwartungen geweckt werden. Die Folge sind Stress und eine negative Reaktion. Andere Menschen mit AS geraten wegen eines direkten Lobes in Stress, weil es sie in Verlegenheit bringt. Einige genießen die Aufmerksamkeit, die sie durch ihr negatives Verhalten als Folge des Aufhebens erhalten.

Vorgehen

Am Wichtigsten bei der indirekten positiven Verstärkung ist es, das unpassende Verhalten zu ignorieren. Dies bedeutet aber, dass Sie beurteilen müssen, welches Verhalten nicht ignoriert werden darf, nämlich Aggressionen und Gefährdung der Sicherheit. Aber ignorieren Sie das unpassende Verhalten wenn immer möglich und benutzen Sie das Säulenkonzept, um Ihrem Betreuten das richtige Verhalten beizubringen. Wenn er es am Arbeitsplatz dann richtig macht, rühmen Sie ihn nicht direkt, sondern bei einem Kollegen in der Nähe, so dass er es mithören kann. Erwähnen Sie jeweils, was gut war und *warum*.

Tipps

Übertreiben Sie die Komplimente nicht. Das Lob soll natürlich und ehrlich tönen. Diese Art des Vorgehens funktioniert besonders gut bei Menschen, die Aufmerksamkeit heischen. Es ist ganz allgemein eine nette Art, jemanden zu loben.

Beispiel

Maria fällt durch unreifes Verhalten auf, weil sie komische Laute von sich gibt, ungehörige Fragen stellt und herumzappelt. Deshalb hat sie Mühe, eine Stelle zu finden oder zu behalten. Wenn sie für gutes Verhalten gelobt wird, scheint sie zu viel Aufmerksamkeit zu bekommen und fällt wieder ins unreife Verhalten zurück.

Der Job Coach beachtet ihr unpassendes Verhalten gar nicht und konzentriert sich auf seine eigene Tätigkeit. Er meidet den Blickkontakt und zeigt ihr die kalte Schulter. Wenn Sie Fragen stellt oder sonst versucht, seine Aufmerksamkeit zu gewinnen, reagiert er nicht, solange sie sich unpassend verhält.

Für richtiges Verhalten lobt er sie bei einem Dritten, so dass sie es hören kann. Z.B.: «Maria blieb heute im Bus ruhig auf ihrem Platz sitzen und verhielt sich wie eine Erwachsene.»

Spiegelung

Kommunikation ohne Worte

Nachfolgend wird eine Art der Spiegelung beschrieben, die ein Mensch mit AS verwenden kann, um ohne Worte eine Beziehung zu einem anderen Menschen herzustellen und zu kommunizieren. Er tut dies, indem er die persönliche Gestik seines Gesprächspartners unauffällig nachahmt.

Wie die Verankerung ist auch die Spiegelung von NLP abgeleitet. Es ist natürlich, dass sich ähnliche Menschen sympathisch sind. Mittels Spiegelung können Menschen mit AS auf einfache Art positive Signale senden und die soziale Interaktion entspannen, was ihnen wiederum hilft, besser zu kommunizieren.

Vorgehen

Es wäre zu offensichtlich und kontraproduktiv, Gesten und Mimik eines Gesprächspartners genau nachzuahmen, so dass er meint, man wolle sich über ihn lustig machen. Es geht darum, dass sich Menschen mit AS in Bezug auf die nonverbale Kommunikation von ihren Gesprächspartnern leiten lassen. Dabei behalten sie ihren persönlichen Stil bei und lassen sich lediglich beeinflussen. Zum Beispiel würde ein ruhiger Mensch mit AS, der eher leise und monoton spricht, seinen extravertierten Gesprächspartner nicht kopieren, sondern sein Temperament lediglich spiegeln, indem er sich weiter vorlehnt, seine Augen mehr öffnet und ihn anlächelt. Für einen Menschen mit AS ist diese Technik nicht natürlich und braucht viel Übung. Im Rollenspiel können Sie die Kommunikationsweise Ihres Betreuten beobachten und korrigieren, wenn die Spiegelung zu stark oder zu schwach ist.

Die Spiegelung bezieht sich auf die drei Aspekte Stimme, Körper und Dynamik.

Die Stimme spiegeln bedeutet, sich dem Tonfall, der Lautstärke und Stimmlage des anderen anzupassen. Auch hier geht es nicht darum, etwas wie ein Papagei nachzusprechen, sondern den eigenen stimmlichen Ausdruck dem Gesprächspartner auf eine natürliche Art anzugleichen.

Körperbewegungen spiegeln bedeutet zum Beispiel, wenn sich das Gegenüber vorlehnt, die Beine übereinander legt oder die Arme verschränkt, das eine oder andere ebenfalls zu tun. Die Körperhaltungen müssen aber immer auch zur persönlichen Art des Menschen mit AS passen.

Bei einem Vorstellungsgespräch sollte der Kandidat versuchen, grundsätzlich eine positive dynamische Haltung zu zeigen. Aber sein Auftreten muss immer mit dem Temperament des Interviewers harmonieren. Bei einem ruhigen Interviewer verhält sich der Kandidat eher gedämpft und bei einem aufgedrehten darf er etwas überschwänglicher sein.

Wenn Sie Ihrem Betreuten diese Techniken beibringen, achten Sie darauf, dass er sich in einer Rolle wohl fühlt und bei seinem persönlichen Stil bleibt.

Tipps

Unterrichten und üben Sie die verschiedenen Aspekte der Spiegelung separat. Erst wenn Ihr Betreuter die einzelnen Aspekte beherrscht, können Sie versuchen, sie zu verbinden. Arrangieren Sie es, dass er die Techniken mit möglichst vielen verschiedenen Personen üben kann.

Beispiel

Christian, ein älterer Mann mit AS, machte stets ein finsternes Gesicht. Er musste lernen, sich einen gewinnenden Gesichtsausdruck anzueignen und bei Vorstellungsgesprächen anzuwenden. Er sollte insbesondere lernen, freundlich zurückzulächeln, wenn er freundlich begrüßt wird. Durch viele Übungen mit der Spiegelungstechnik lernte er, die nonverbale Sprache von Gesprächspartnern zu spiegeln, so dass er in Zukunft bei Vorstellungsgesprächen entspannter wirkte und besser auf Fragen des Interviewers eingehen konnte.

Verbale Reflexion

Feedback

Verbale Reflexion bedeutet, jemandem ein mündliches Feedback zu geben, wie sein körperliches oder sprachliches Verhalten auf andere wirkt. Die verbale Reflexion hilft Menschen mit AS, sich selber kennen zu lernen und sich mit den Augen anderer zu sehen. Aufgrund dessen können sie entscheiden, ob sie ihr Verhalten ändern wollen.

Vorgehen

Es ist wichtig, Ihrem Betreuten dieses Feedback zu einem Zeitpunkt zu erklären, wo sie ihn nicht auf ein bestimmtes Verhalten aufmerksam machen möchten. So hat er die Wahl, ob er grundsätzlich ein Feedback wünscht oder nicht. Sein Einverständnis ist wichtig, weil er sonst nicht bereit ist, auf Sie zu hören. Wer etwas lernen und sich entwickeln möchte, ist bereit, Ihre Überlegungen anzuhören. Im anderen Fall braucht es mehr Unterstützung, um von diesem Werkzeug profitieren und solche Hinweise entgegen nehmen zu können, oder der Betroffene muss die Verantwortung selbst übernehmen.

Wenn Sie das grundsätzliche Einverständnis erhalten haben, können Sie die verbale Reflexion anwenden, sobald Sie ein auffälliges Verhalten bemerken. Überlegen Sie, wie Sie Ihre Beobachtungen formulieren möchten. Sie sollten sich auch über ihre ersten Gefühle, die das Verhalten auslöst, im Klaren sein, damit sie diese einbringen können. Andere werden ähnlich empfinden. Die Gefühle werden Ihnen helfen, sich vorzustellen, was das Ziel in Bezug auf das gewünschte Verhalten sein soll. Wenn Sie die Formulierung vorbereitet haben und Ihre Gefühle klar sind, können Sie Ihren Betreuten informieren. Tun Sie es emotionslos, klar und gleichzeitig einfühlsam. Sie wollen nicht kritisieren, sondern orientieren. Diskutieren Sie anschliessend, wie das Verhalten auf andere wirken kann. Geben Sie ihm Gelegenheit, sich zu äussern und fragen Sie, wie andere auf sein Verhalten wohl reagieren würden. Solche Überlegungen fördern seine Eigenverantwortung.

Tipps

Verwenden Sie dieses Werkzeug, wenn Sie mit Ihrem Betreuten allein sind. Die Anwesenheit von Dritten kann ihn in Verlegenheit bringen. Fragen Sie immer im Voraus, ob Sie das Werkzeug anwenden dürfen. Bleiben Sie einfühlsam, damit Ihre Hinweise nicht als Kritik verstanden werden.

Beispiel

Wenn die Leute mit Robert sprechen, sagt er immer «Ah ha». Damit unterbricht er den Sprecher und dieser fühlt sich nicht wichtig genommen und zur Eile gedrängt.

Sie unterbrechen Robert an diesem Punkt und bieten ihm Ihre Überlegungen an: «Robert, ich möchte Dir jetzt im Sinne der «verbalen Reflexion» etwas mitteilen. Wenn Du immer «Ah ha» sagst, habe ich das Gefühl, dass es Dich nicht interessiert, was ich sage, und Du mich zur Eile drängst. Ist es das, was Du denkst?»

Die Antworten sind wichtig, weil das, was Sie wahrnehmen, möglicherweise genau beabsichtigt ist. Aber es kann auch anders sein. Fragen Sie Robert, wie andere auf dieses Verhalten wohl reagieren würden und ob er glaube, so einen Job zu bekommen? Würden die Leute das Gespräch mit ihm fortsetzen wollen? Mit diesen Fragen ermutigen Sie ihn, seine Überlegungen mit Ihnen zu diskutieren und zu entscheiden, ob er sein Verhalten ändern möchte. Beachten Sie, dass die Fragen so gestellt sind, dass Robert mögliche Folgen seines Verhaltens erkennen kann.

Teil II: Trainingsgrundlagen

3 Assessment

Ein Verfahren zur Bewertung von Kandidaten

Wie bei einem Puzzle beginnt man an der Peripherie, fügt immer mehr Teile an, bis das ganze Bild sichtbar wird.

Im heutigen Arbeitsmarkt werden neben den Fachkenntnissen vor allem auch eine gute Sozialkompetenz und kommunikative Fähigkeiten vorausgesetzt. Selbst hochbegabte Menschen mit AS haben Defizite auf diesen Gebieten und brauchen Strategien, um sie zu kompensieren. Durch das *Assessment* können Sie feststellen, wo die Schwachpunkte liegen, so dass Sie zusammen mit dem Kandidaten gezielt vorgehen können, um bestimmte Verhaltensweisen zu verbessern oder Gegenmassnahmen zu ergreifen.

Benutzen Sie das Assessment, um sich selbst ein Bild zu machen. Die Aussagen der Eltern allein genügen nicht. Am besten wird das Assessment in einer Anstellungssituation durchgeführt. Falls dies nicht möglich ist, bilden Sie einenach oder suchen Sie ein «Praktikum». Beurteilen Sie den Kandidaten aus zwei Blickwinkeln: aus Ihrer eigenen Sicht und aus Sicht des Arbeitgebers. Bleiben Sie während des ganzen Prozesses offen für das Gespräch mit Ihrem Betreuten. Ihre Erklärungen helfen ihm, Ihnen und dem Assessmentprozess zu vertrauen.

Beobachten Sie den Kandidaten über einen Zeitraum von zwei bis vier Wochen und bewerten Sie die folgenden sieben Kriterien mit Hilfe einer Skala von 1-4:

- Persönliche Erscheinung/Auftreten
- Berufsausbildung/Erfahrung
- Sozialverhalten
- Kommunikationsverhalten
- Denkfähigkeit
- Persönliche Eigenschaften
- Arbeitsbedingungen

Bewertungsskala von 1 - 4

1	ungenügend
2	verbesserungsfähig
3	genügend
4	konkurrenzfähig

Erstellen Sie für jedes Kriterium eine Tabelle gemäss folgendem Beispiel:

Beispiel - Persönliche Erscheinung/Auftreten

Erscheinung	Bewertung	Bemerkungen
Kleidung	3	etwas zu sportlich
Sauberkeit	4	gepflegt
Begrüssung	2	scheu, leise

Persönliche Erscheinung/Auftreten

Die äussere Erscheinung und das Auftreten einer Person vermitteln den ersten Eindruck. Beurteilen Sie:

- Kleidung (zum Anlass passend)
 - Sauberkeit (Haare, Zähne, Fingernägel)
 - Begrüssung (Sprache, Händedruck)
- usw.

Berufsausbildung/Erfahrung

Zur Abklärung der beruflichen Aussichten eines Kandidaten gehören auch besuchte Schulen, absolvierte oder abgebrochene Lehren, frühere Jobs, Aushilfsarbeiten, Kurse, Fahrzeugausweis, Praktika und alles, was ihn zu einer Arbeit befähigen könnte.

Bewerten Sie mit der Skala insbesondere:

- Hochschulabschluss
- Bestes Fach
- Schwächstes Fach
- Lernschwierigkeiten
- Spezialkurse und -abschlüsse

Sozialverhalten

In diesem Zusammenhang interessiert, wie der Kandidat mit Mitarbeitern und Vorgesetzten interagiert und welche sozialen Fähigkeiten unterstützt werden müssen. Sie dürfen davon ausgehen, dass sich ein Kandidat am Arbeitsplatz gleich verhält wie Ihnen gegenüber. Bewerten Sie ihn aus Ihrer Sicht und aus derjenigen des Arbeitgebers.

Beim Assessment des Sozialverhaltens werden die folgenden Aspekte bewertet:

- Anstand
- Tischmanieren
- Gefühl für den persönlichen Raum
- Zwangsstörung OCD/Perfektionismus
- Befinden unter Menschen
- ungewöhnliche Laute
- unpassendes Verhalten
- Berührung von Mitmenschen
- aggressives Verhalten
- rassistische/sexistische Vorurteile

Kommunikationsverhalten

Der mimische Ausdruck eines Menschen mit AS entspricht nicht immer dem, wie er sich gerade fühlt. Es ist deshalb schwierig zu spüren, was er denkt oder empfindet.

Beim Kommunikationsverhalten werden die folgenden Punkte bewertet:

- Konversation
- Anpassung an Gesprächsthemen
- Dreinreden
- Verständnis nichtverbaler Hinweise
- Eigeninitiative bei Interaktion mit anderen
- Fähigkeit zuzuhören
- Humorverständnis
- Auf Konversationsthema eingehen
- Augenkontakt
- Lautstärke der Stimme

Denkfähigkeit

Das Erfassen von Situationen ist eine wichtige Fähigkeit beim Verarbeiten von Informationen am Arbeitsplatz. Die damit verbundenen Fähigkeiten sind bei Menschen mit AS im Allgemeinen weniger stark ausgeprägt. Für den Arbeitgeber stehen sie jedoch im Vordergrund, weshalb sie vor allem aus seiner Sicht bewertet werden sollen. So können Sie abschätzen, ob der Kandidat für einen Arbeitgeber genügend interessant sein könnte, dass sich der Aufwand für eine Arbeitsplatzanpassung für ihn lohnen würde.

Beim Assessment der Denkfähigkeit werden die folgenden Elemente bewertet:

- Problemlösung
- Lernfähigkeit
- Verstehen von Instruktionen
- praktisches Verständnis
- Urteilsfähigkeit
- Flexibilität
- Konzentration
- Gedächtnis/Merkfähigkeit
- Arbeitsabläufe lernen
- Initiative
- mehrere Aufträge gleichzeitig erhalten (Multi-Tasking)
- Arbeitsgeschwindigkeit/Produktivität
- Organisation der Arbeit
- Fein- und Grobmotorik

Persönliche Eigenschaften

Die besonders bemerkenswerten natürlichen Eigenschaften von Menschen mit AS sind Ehrlichkeit, Gradlinigkeit, Integrität und im Allgemeinen eine gute Arbeitsethik. Wenn diese Eigenschaften fehlen, sollten Sie die Gründe abklären. Ohne diese zu kennen, ist es schwierig, überhaupt eine Arbeitsstelle für ihn zu finden. Wenn keine Bereitschaft zur Weiterentwicklung besteht, braucht es viel Geduld, um die Haltung zu beeinflussen. Eine positive Erfahrung kann die Veränderungsbereitschaft erhöhen. Interessant ist, dass gerade dieses Assessment oft eine positive Erfahrung darstellt.

Die persönlichen Eigenschaften werden unter den folgenden Gesichtspunkten bewertet:

- Haltung
- Motivation
- Unabhängigkeit
- Pünktlichkeit

Arbeitsbedingungen

Menschen mit AS haben meist besondere Bedürfnisse, weil sie zum Beispiel lärmempfindlich, motorisch ungeschickt sind, nicht lange stehen oder sitzen können, hohe oder tiefe Temperaturen schlecht ertragen, nicht einen ganzen Tag lang bei einem vollen Pensum arbeiten können usw.

Die folgende Tabelle hilft Ihnen bei der Abklärung, welche Arbeitsbedingungen für Ihren Kandidaten geeignet sind.

Eignung der Arbeitsbedingungen

	gut geeignet	nicht geeignet	gelegentlich
Physikalische Bedingungen			
Kaltes Wetter			
Heisses Wetter			
Draussen			
Draussen			
Lärm			
Ruhig			
Strassenlärm			
Baustelle			
Menschenverträglichkeit			
Arbeit allein			
Arbeit im kleinen Team (unter 10)			
Arbeit im mittelgrossen Team (11-25)			
Arbeit im grossen Team (26-50)			
Arbeit mit der Öffentlichkeit			
Arbeit mit Kindern			
Arbeit mit alten Menschen			
Arbeitszeit			
Vollzeit			
Tageweise			
Am Nachmittag			
Am Abend			
Nachts			
Am Wochenende			
Wechselnde Arbeitszeit			
Physische Fähigkeiten			
Heben von leichten Gewichten (bis 5 kg)			
Heben von schweren Gewichten			
Gebeugte Haltung			
Lange stehen			
Lange sitzen			

4 Strategien

Aufbau eines Fundaments von Fertigkeiten

Im Leben kommt es nicht so sehr auf die Schwierigkeiten an, die man hat, sondern viel mehr auf die Lösungen, die man wählt.

Sie lesen diese Publikation, weil Sie Menschen mit AS helfen wollen, sich weiter zu entwickeln. Vergessen Sie aber nicht, dass sie selbst den Wunsch haben müssen, sich zu verändern und etwas Neues zu lernen. Das Assessment hat bestimmt einige Probleme aufgezeigt. Lassen Sie sich und Ihrem Betreuten Zeit, um die nötigen Strategien zu entwickeln und einzuüben, damit er/sie am Ende eine Arbeitsstelle finden und behalten kann. Veränderungen geschehen nicht von heute auf morgen. Wenn alle motiviert bleiben und nicht aufgeben, kann das Ziel erreicht werden; wenn nicht heute, dann morgen, in einigen Wochen oder in einem Jahr.

Arbeiten Sie mit dem Viersäulenkonzept und den Werkzeugen vom Teil II, Kapitel 2, die Sie je nach Persönlichkeit Ihres Betreuten und Lerntyp auswählen und benutzen, um Verhaltensweisen bewusst zu machen und zu ändern.

Prioritäten setzen

Entscheiden Sie zusammen mit Ihrer/Ihrem Betreuten, welche Probleme im Hinblick auf eine berufliche Tätigkeit zuerst angegangen werden sollten. Stellen Sie sich dazu die folgenden Fragen:

- Welche Schwierigkeiten stellen die grössten Hindernisse für eine Anstellung dar?
- Welche Eigenschaften und Fähigkeiten schätzen Arbeitgeber am meisten?

- Was kann der Kandidat am besten ändern?

Wählen Sie aus den Kriterien, die Sie mit 1 oder 2 bewertet haben, diejenigen zehn aus, die einer Anstellung am ehesten im Wege stehen. Wenn kein Hinderungsgrund besonders auffällt, ist Ihr Betreuter auf dem besten Weg. Andererseits können Probleme vorliegen, die Geduld und ein langfristiges Vorgehen erfordern.

Beginnen Sie mit den persönlichen Eigenschaften, da Pünktlichkeit und Arbeitshaltung wichtige Anforderungen sind. Wenn der Kandidat schon weiss, was er arbeiten möchte, können Sie gezielter Prioritäten setzen. Wenn er beispielsweise auf dem Bau arbeiten möchte, ist die äussere Erscheinung weniger wichtig als Körperkraft.

Die im Teil I, Kapitel 1 unter *Kompetitive Beschäftigung* beschriebenen Anforderungen von Arbeitgebern helfen Ihnen ebenfalls, Prioritäten zu bestimmen. Fangen Sie mit jenen Mängeln an, die am einfachsten behoben oder verbessert werden können; zum Beispiel Begrüssung oder Kleidung. Muten Sie Ihrem Betreuten nicht zu viel aufs Mal zu. Im Laufe von etwa vier Wochen können drei bis zehn Ziele erreicht werden.

Erscheinung/Auftreten

Passende Kleidung, ein gepflegtes Äusseres und Freundlichkeit beim Grüßen sind Voraussetzungen sowohl für das Vorstellungsgespräch wie auch am Arbeitsplatz. Erklären Sie Ihrem Betreuten, wann ein Händedruck erwartet wird und wann nicht. Geben Sie wenn nötig zusätzliche Hinweise und helfen Sie ihm, die Anforderungen zu erfüllen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Regeln, Rollenspiele, Skripte, Spiegelung, Formeln, indirekte positive Verstärkung, verbale Reflexion, Verankerung.

Sozialverhalten

Höflichkeit

Ihr Betreuer sollte die wichtigsten Anstandsregeln am Arbeitsplatz kennen und anwenden können. Eventuell hilft eine Liste der allgemeinen Verhaltensregeln:

- bitte, danke, Entschuldigung sagen
- Leute nicht anstarren
- den persönlichen Raum von anderen Menschen respektieren
- usw.

Gehen Sie die Liste mit Ihrem Betreuten durch und arbeiten Sie mit ihm in Bezug auf seine persönlichen Schwierigkeiten. Weisen Sie ihn auch darauf hin, wie Frauen reagieren, wenn sie von Männern länger als üblich angeschaut, gefolgt oder ohne geschäftlichen Grund angesprochen werden. Wenn die Wahrung der räumlichen Distanz zu einem anderen Menschen ein Problem ist, nennen Sie als akzeptables Mass eine Armlänge. Unter Umständen können auch Tischmanieren ein Thema sein.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skripte, Rollenspiele, Video, Formeln, Regeln, Verankerung, indirekte positive Verstärkung.

Zwangsstörung OCD/Perfektionismus

OCD (Obsessive-compulsive disorder) ist eine Angst und keine Denkstörung. Viele Menschen mit AS haben auch OCD bzw. Angstzustände. Jemand, der stark von OCD betroffen ist, sollte an einen Spezialisten verwiesen werden.

Falls die Störung nur schwach ist, können Sie die folgenden Strategien versuchen: Erstellen Sie zusammen mit Ihrem Betreuten eine Angstskala mit Auslösern, Symptomen und Massnahmen auf den verschiedenen Stufen. Die Angst in Bezug auf eine Arbeit kann abgebaut werden, wenn der Betroffene Gelegenheit erhält, den Job gründlich zu erlernen. Lassen Sie nicht zu, dass er die Arbeit immer wieder überprüft. Setzen Sie Ziele in Bezug auf Arbeitsgeschwindigkeit bzw. Produktivität und erklären Sie ihm, dass Perfektionismus ihn am Erreichen des Ziels hindert. Geben Sie ihm Anhaltspunkte zum Vergleichen und setzen Sie Grenzen, wenn das zwanghafte Verhalten zu ausgeprägt ist.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Regeln, Verankerung, Skalen.

Menschenverträglichkeit

Menschen mit AS brauchen längere Zeit, bis sie sich an andere Menschen gewöhnt haben und sich wohl fühlen. Wählen Sie am Arbeitsplatz eine oder zwei Mitarbeiter als Kontaktpersonen für Ihren Betreuten aus. Mit Hilfe eines Skriptes soll er sie jeden Tag begrüßen. Nach einigen Wochen kennt er sie so gut, dass er selbständig den Kontakt zu ihnen aufnimmt.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skripte, Rollenspiele, Verankerung.

Ungewöhnliche Laute oder Verhaltensweisen

Wenn Menschen mit AS komische Töne von sich geben oder sich unpassend verhalten, fallen sie unangenehm auf. Meist tun sie es unbewusst und man muss sie darauf aufmerksam machen. Dies geschieht am besten mit Videoaufnahmen kombiniert mit verbaler Reflexion. Es ist nicht immer einfach, alte Gewohnheiten loszulassen. Aber Menschen mit AS wollen nicht unangenehm auffallen, weshalb sie sehr motiviert sind, etwas zu ändern. Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Verankerung, indirekte positive Verstärkung, verbale Reflexion.

Berührungen

Menschen mit AS wissen oft nicht, wo die persönlichen Grenzen liegen. Heute spricht man schnell von sexueller Belästigung.

So können unschuldige Berührungen dem Angestellten mit AS den Job kosten, obwohl er gar keine sexuellen Absichten hatte.

Falls Ihr Betreuer die Grenzen nicht spürt, gilt klar: *keine* Annäherung. Das heisst:

- Mitarbeiter nicht berühren (ausser Händedruck)
- nicht über sexuelle Themen sprechen
- nicht über das eigene private Sexleben sprechen
- nicht über das private Sexleben anderer sprechen
- sexuelle Bemerkungen sind verboten
- Genitalien nicht berühren - ausser im WC

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Regeln, Spiegelung, Formeln, indirekte positive Verstärkung.

Aggressives Verhalten

Wutausbrüche und aggressives Verhalten sind am Arbeitsplatz nicht eduldet. Wenn Ihr Betreuer sich so verhält, ist er nicht reif für einen Arbeitsplatz. Der Umgang mit Wut

und Aggressionen ist schwierig, weil sie tief verwurzelt und komplex sein können. Wenden Sie sich an eine Fachperson, wenn Sie mit den Aggressionen nicht klar kommen. Vielleicht kann Ihr Betreuer aber lernen, das Problem mit einer Wutskala in den Griff zu bekommen. Mit einer Wutskala kann er das Ausmass seiner Wut rechtzeitig erkennen und Gegenmassnahmen ergreifen. Erstellen Sie die Wutskala gemeinsam. Lassen Sie sich das Gefühl schildern, das er auf jeder Stufe spürt. Zum Beispiel: 1: ruhiges Gefühl; 2: Magen krampft sich zusammen; 3: Rücken und Schultern verspannen sich; 4: Gesicht wird heiss, Übelkeit, es verschlägt den Atem beim Sprechen; 5: Fluchen und Schreien beginnen. Man sollte nie zu Stufe 5 kommen. Üben Sie die Gegenmassnahmen in Rollenspielen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung sind ferner Video, Regeln, Formeln, Verankerung, indirekte positive Verstärkung, verbale Reflexion.

Wutskala (Beispiel)

Stufe	Mögliche Massnahme
1	Tief atmen
2	Atemübungen während dem Arbeiten
3	Entspannungsübungen durchführen Weggehen und ein Glas Wasser trinken Weggehen und eine Pause machen
4 Achtung Gefahr!	Sich beim Vorgesetzten entschuldigen und zehn Minuten weggehen, um sich zu beruhigen An die frische Luft gehen und Entspannungsübungen machen
5	Sorry, zu spät!

Rassistische/sexistische Vorurteile

Rassistische und sexistische Äusserungen am Arbeitsplatz werden nicht toleriert. Unüberlegte und naive Äusserungen eines Angestellten mit AS können Folgen nach sich ziehen. Wegen einem Mangel an Urteilsfähigkeit wissen Menschen mit AS nicht automatisch, was am Arbeitsplatz akzeptabel ist.

Man muss es ihnen ausdrücklich sagen. Verpönt sind zum Beispiel Bemerkungen bezüglich Sex, Rassismus, Religion, Sexismus sowie persönliche Fragen (Salär, politische Ansichten, Alter).

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Regeln, Spiegelung, Formeln, Verankerung, verbale Reflexion.

Kommunikationsverhalten

Konversation

An Arbeitsplätzen ist es üblich, gelegentlich miteinander zu plaudern. Um die Konversation zwischen zwei Personen mit Ihrem Betreuten zu üben, spielen Sie mit ihm «Der Journalist». Der Kandidat interviewt zum Beispiel einen Tierpfleger (Sie) und befragt ihn im Sinn von wer tut was, wo, wann und warum. Sie spielen auch mit vertauschten Rollen. Dann üben Sie zu dritt: Jemand stellt eine Frage; der Zweite antwortet und stellt eine weitere Frage; der Dritte antwortet usw. Die Übung dauert mehrere Minuten lang. Dann gestalten Sie die Konversation komplizierter, indem zwei Fragen auf einmal beantwortet werden müssen. Es dauert lang bis zur Beherrschung, aber die Übung funktioniert ausgezeichnet.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skripte, Rollenspiele, Regeln, Spiegelung, Formeln, Verankerung.

Gesprächsthemen

Menschen mit AS haben die Tendenz, mit ihren Gedanken herauszuplatzen. Aber am Arbeitsplatz darf man nicht alles laut aussprechen. Da Menschen mit AS sich gern an Regeln halten, können «erlaubte» Themen auf eine Liste geschrieben werden. Passen Sie die Liste Ihrem Betreuten an und lassen Sie Themen weg, die ihn besonders interessieren und mit denen er das Gespräch dominieren würde. «Erlaubte» Themen sind zum Beispiel Wetter, Sport, Filme, Musik, Ferien, Kunst, Haustiere, Autos.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skripte, Rollenspiele, Regeln, Spiegelung, Formeln, Verankerung.

Dreinreden

Es kommt häufig vor, dass Menschen mit AS andere beim Sprechen unterbrechen, weil sie selbst etwas sagen wollen. Dies fällt sehr unangenehm auf und stört die Beziehung zu anderen Menschen. Weisen Sie auf Regel No. 1 hin: «Leute nicht unterbrechen, wenn sie reden oder telefonieren» und beschreiben Sie das richtige Verhalten.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skripte, Rollenspiele, Regeln, Spiegelung, Formeln, Verankerung.

Nonverbale Hinweise verstehen

Nur sieben Prozent der Kommunikation ist gesprochene Sprache. Der Rest besteht aus Körpersprache, Gesichtsausdruck und Ausdruck der Stimme. Menschen mit AS haben grosse Mühe, die nichtverbale Sprache zu verstehen, so dass ihnen am Arbeitsplatz wichtige Informationen entgehen. Sie müssen diese Ausdrucksweise bewusst erlernen, um sie wenigstens ein Stück weit zu verstehen. Beobachten Sie zusammen mit Ihrem Betreuten nonverbale Hinweise und fragen Sie ihn, wie er sie versteht. Dann erklären Sie, wie sie gemeint waren. Sie können sich auch gegenüber sitzen und Gesichtsausdrücke mimen, die Sie gegenseitig interpretieren. Suchen Sie weitere Möglichkeiten, damit er indirekte Hinweise besser verstehen lernt.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Verankerung, verbale Reflexion.

Eigeninitiative bei der Interaktion mit anderen

Einige Menschen mit AS sind sehr scheu und würden nie von sich aus ein Gespräch beginnen. Dies ist oft auch nicht unbedingt nötig, aber Arbeitgeber erwarten, dass Mitarbeiter andere unaufgefordert informieren oder Fragen beantworten. Wenn ein Betroffener Fragen schlecht versteht, soll er Skripte benutzen, beispielsweise:

- Ich verstehe Ihre Frage nicht.
- Ich bin nicht sicher, können wir darüber reden?
- Ich muss darüber nachdenken und antworte gleich.

Skripte bezwecken, dass die Kollegen nicht meinen, der Betroffene beachte sie nicht.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung sind ferner Rollenspiele, Video, Formeln, Verankerung, verbale Reflexion.

Zuhören

Das Asperger-Syndrom ist keine Hörbehinderung. Trotzdem sollte das Gehör abgeklärt werden und nur wenn es in Ordnung ist, kann das Hörverhalten trainiert werden.

Um sicherzustellen, dass Ihr Betreuer zuhört, müssen Sie seine Aufmerksamkeit auf sich lenken, indem Sie seinen Namen sagen und dann pausieren, um zu prüfen, ob er zuhört. Anschliessend teilen Sie ihm kurz und klar mit, was Sie zu sagen haben. (Vgl. Teil II, Kapitel 1, Säule I - Klare Kommunikation)
Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele und Verankerung.

Humorverständnis

Das Humorverständnis ist bei Menschen mit AS unterschiedlich ausgeprägt. Versuchen Sie herauszufinden, welche Art Humor Ihr Betreuer hat. Geben Sie ihm einige Hinweise, welche Zeichen andere benutzen, um zu zeigen, wenn sie etwas nicht ernst gemeint haben.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Verankerung, verbale Reflexion.

Auf Konversationsthema eingehen

Um die Interaktion Ihres Betreuten mit anderen zu verbessern, lehren Sie ihn, die Person anzuschauen, die ihn anspricht, und etwas zu erwidern. Manchmal genügt ein «Ja», «Nein» oder «Ist gut.». Auch ein Gruss muss immer erwidert werden. Erweitern Sie die Übung auf verschiedene andere Situationen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skripte, Rollenspiele, Video, Formeln, Verankerung.

Augenkontakt

Augenkontakt ist ein wichtiger Teil der Kommunikation und erleichtert den Umgang unter Arbeitskollegen. Wenn Ihr Betreuer den anderen nicht in die Augen schauen kann, soll er auf die Stirn schauen. Als Übung soll er Sie am Anfang jedes Satzes, den er sagt, anschauen. Üben Sie mit ihm ferner, die Zeit des Augenkontakts beim Zuhören zu verlängern.
Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Verankerung, verbale Reflexion.

Lautstärke der Stimme

Mit Hilfe einer Volumenskala (vgl. Teil II, Kapitel 2, Skalen) kann der Kandidat feststellen, ob die Lautstärke seiner Stimme angemessen ist und ein Gefühl dafür entwickeln. Erklären Sie ihm,

wann welche Lautstärke angebracht ist. Erstellen Sie einen verbalen Anker, um den Kandidaten zu mahnen, wenn seine Stimme nicht zur Umgebung passt. Mit der Zeit wird er ein Gefühl für den guten Gebrauch seiner Stimme entwickeln.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Verankerung, Skalen, verbale Reflexion.

Denkfähigkeit

Problemlösung

Falls der Kandidat Schwierigkeiten hat, Problemlösungen zu erarbeiten, kann er wie folgt vorgehen:

- Problem in Teilbereiche aufteilen und diese analysieren.
- Mögliche Ursachen feststellen.
- Für jede Ursache mögliche Lösungen auflisten.
- Für jede Lösungsmöglichkeit Vor- und Nachteile auflisten und daraus die beste Lösung ableiten.

Für allgemeine Fälle können Formeln dienen: «Wenn der Chef nicht da ist, Kollege X fragen». Oder eine Liste mit einer Auswahl von Lösungen zum Ausprobieren erstellen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Formeln.

Lernverhalten/Verstehen von Instruktionen

Menschen lernen auf unterschiedliche Arten. Es gibt den auditiven, visuellen, kommunikativen und motorischen Lerntyp. Kombinieren Sie die verschiedenen Techniken, um die Informationsaufnahme und das Verständnis zu optimieren. Wenn Fehler passieren, lassen Sie den Kandidaten die Ursache selbst herausfinden.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Spiegelung, Formeln, Verankerung, verbale Reflexion.

Urteilsfähigkeit

Die Urteilsfähigkeit ist bei fast allen Menschen mit AS beeinträchtigt, so dass Entscheidungen oft schwer fallen. Wenn am Arbeitsplatz Entscheidungen nötig sind, stellen Sie Wenn-dann-Formeln auf:

Wenn das Dokument keine Unterschrift trägt, dann kommt es in diesen Ablagekorb.

Wenn die Nummer fehlt, dann legen Sie das Blatt auf die Seite und fragen am Ende des Tages den Chef. Dies erspart dem Kandidaten das Raten und gibt ihm die Gewissheit, korrekt zu arbeiten.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Regeln, Formeln, Verankerung.

Flexibilität

Um Menschen mit AS zu helfen, flexibler von einer Aufgabe zu einer anderen zu wechseln, ist es praktisch, das Wort «Priorität» als verbalen Anker zu benutzen. Es wird vereinbart, dass wenn der Betroffene das Wort hört, er seine Arbeit in ein paar Minuten unterbrechen wird, um etwas anderes zu tun. Diese paar Minuten geben ihm Zeit, sich umzustellen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Verankerung.

Konzentration

Mitarbeiter mit AS sollten sich mindestens ein bis zwei Stunden auf eine Sache konzentrieren können. Es gibt verschiedene Gründe, wenn sich jemand nicht konzentrieren kann: z.B. Müdigkeit, Langweile, Ablenkung, ein Aufmerksamkeitsdefizit (ADS). Klären Sie die Gründe ab, um eine Strategie zu entwickeln.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Video, Verankerung.

Gedächtnis/Merkfähigkeit

Obwohl das Langzeitgedächtnis von Menschen mit AS generell sehr gut ist, kann es trotzdem sein, dass die Arbeitsschritte einer Aufgabe schnell vergessen werden. Wenn dies immer wieder vorkommt, schreiben Sie die Arbeitsschritte auf. Wenn es nichts nützt, versuchen Sie, die Schritte neu zu ordnen oder in kleinere Abschnitte aufzuteilen. Wenn Arbeitsabläufe nicht erlernt werden können, sollten Sie abklären, ob ein Aufmerksamkeitsdefizit oder eine Lernunfähigkeit vorliegt.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Regeln, Formeln, Verankerung.

Initiative

Menschen mit AS sind im Allgemeinen wenig initiativ. Manchmal fällt es ihnen ganz einfach nicht ein, etwas zu tun, oder sie wollen etwas

tun, wissen aber nicht wie. Vereinbaren Sie mit dem Arbeitgeber eine Liste mit Arbeiten, die der Angestellte mit AS zusätzlich zu seinem Jobaus eigenem Antrieb tun kann, wenn er Zeit hat. Erklären Sie ihm, dass diese Arbeiten gegenüber seiner regulären Tätigkeit keinen Vorrang haben. Initiative am Arbeitsort wird sehr geschätzt.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Regeln, Formeln, Spiegelung, Verankerung.

Multi-Tasking

Bei ausreichender Vorbereitung ist ein gewisses Mass an Multi-Tasking möglich. Beschränken Sie die Aufgaben auf drei (allgemein besser zwei). Wenn möglich sollte es eine Gewohnheit werden, mehrere Arbeiten gleichzeitig zu erledigen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Regeln, Formeln, Verankerung.

Arbeitsgeschwindigkeit/Produktivität

Mit der Arbeit nicht vorwärts zu kommen, kann verschiedene Gründe haben: z.B. Unkonzentriertheit, Perfektionismus, Motivationsmangel. Gehen Sie zuerst der Ursache nach; sie wird Sie zur richtigen Lösung führen. Informieren Sie Ihren Betreuten über die Erwartungen des Arbeitgebers und berechnen Sie realistische Arbeitspensen pro Stunde oder Tag. Erhöhen Sie diese allmählich, bis die erwartete Leistung erreicht wird. Erklären Sie Ihrem Betreuten, welche Arbeiten schnell, dafür aber nicht so genau erledigt werden sollen und bei welchen die Genauigkeit wichtiger ist als die Geschwindigkeit.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Skalen, Spiegelung, Formeln, Verankerung, indirekte positive Verstärkung.

Organisation der Arbeit

Nicht immer gelingt es, die Arbeit effizient zu organisieren, so dass Unterstützung nötig ist. Gewohnheit, Checklisten, gute Vorbereitung, Ordnung, Etiketten, Beschriftungen, Farben, Zeitplanung, Arbeitsschritte, Prioritätenlisten leisten bei der Arbeitsorganisation wertvolle Dienste.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Regeln, Formeln, Spiegelung, Verankerung.

Fein- und Grobmotorik

Manche Menschen mit AS haben Probleme mit der motorischen Koordination. Dies kann sich in Ungeschicklichkeit und Umständlichkeit äussern. Feinmotorische Fähigkeiten wie Schreiben können beeinträchtigt sein. Vermeiden Sie solche Tätigkeiten, falls dies ein Problem ist. Helfen Sie Ihrem Betreuten, sich achtsam zu bewegen.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Regeln, Formeln, Verankerung, verbale Reflexion.

Persönliche Eigenschaften

Haltung

Der Betroffene kann seine Haltung nur selbst ändern. Sie können versuchen, die Entwicklung günstig zu beeinflussen durch:

- positives Feedback
- Ermutigung, damit er sich gut fühlt
- Aufbau von Selbstvertrauen
- schonungsvolle, aufbauende Kritik
- Ausdruck Ihrer Zufriedenheit
- Erklärung der Folgen einer negativen Haltung

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, Verankerung, indirekte positive Verstärkung, verbale Reflexion.

Motivation

Wenn sich jemand nicht motivieren lassen will, klären Sie die Gründe ab, um besser helfen zu können. Ihre Strategie hängt von der Ursache ab. Es könnte an einem mangelnden Selbstvertrauen liegen, einer Depression, Desinteresse an der Arbeit, Angst vor einem Misserfolg oder Erfolg, womit eine grössere Erwartungshaltung verbunden sein könnte. Sorgen Sie für einen erfolgreichen Verlauf, indem Sie eine Arbeit wählen, die Ihren Betreuten interessiert und weder unter- noch überfordert. Geben Sie ehrliches positives Feedback und kritisieren Sie schonungsvoll. Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Rollenspiele, indirekte positive Verstärkung, verbale Reflexion.

Unabhängigkeit

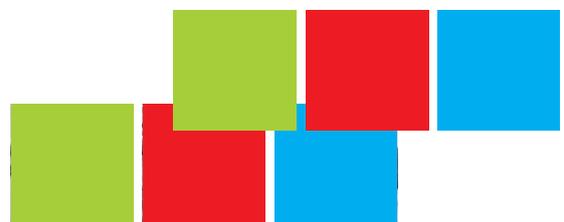
Unabhängiges Arbeiten ist Voraussetzung, um eine Stelle behalten zu können. Begleiten Sie Ihren Betreuten bei der neuen Arbeit, bis er alle Schritte beherrscht. Bauen Sie Kontakt zu ein bis zwei Ansprechpersonen im Betrieb auf und ermutigen Sie Ihren Betreuten, diese bei Fragen oder für zusätzliche Arbeit anzusprechen. Treten Sie dann langsam in den Hintergrund und verlassen Sie den Arbeitsort immer häufiger. Sehen Sie gelegentlich nach, ob alles immer noch rund läuft.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Regeln, Spiegelung, Formeln, indirekte positive Verstärkung, verbale Reflexion.

Pünktlichkeit

Manchmal haben Menschen mit AS Probleme, pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Wenn Ihr Betreuer zu spät kommt, klären Sie den Grund ab und versuchen Sie, mit ihm eine Lösung zu finden. Erstellen Sie gemeinsam einen genauen Zeitplan. Wenn die Zeiten für Wecken, Waschen, Ankleiden, Frühstück, Arbeitsweg usw. immer gleich sind, kann sich eine Gewöhnung einstellen. Erklären Sie die Folgen von Unpünktlichkeit am Arbeitsplatz und sorgen Sie beim Üben für faire und wirklichkeitsnahe Konsequenzen, die er spürt.

Geeignete Werkzeuge zur Strategiebildung: Regeln, Spiegelung, Formeln, indirekte positive Verstärkung.



anhang

Anhang

Kontaktadressen in der Schweiz

Auskünfte zum Thema Autismus-Spektrum-Störungen

autismus deutsche schweiz

Riedhofstrasse 354
8049 Zürich
+41 44 341 13 13
Info@autismus.ch
www.autismus.ch

Literaturhinweise und -tips:

www.autismus-shop.ch

Rechtliche Auskünfte

Procap

Rechtsdienst
Froburgstrasse 4
Postfach
4600 Olten
Telefon +41 (0)62 206 88 77
www.procap.ch/de/angebote/beratung-und-information/rechtsberatung.html

Inclusion handicap – Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz

Mühlemattstrasse 14a
3007 Bern
www.inclusion-handicap.ch