Wer neue Wege gehen will, muss ohne Wegweiser auskommen!

# Kein Anschluss unter diesem Kollegen

## Erfahrungen als Asperger-Autist im Beruf

### typische Probleme und mögliche Lösungen

Dr. Peter Schmidt

SHGs des Autismus verstehen e.V.

Reutlingen, 29.09.2015

# Autisten sind wie Inseln

wenn Gesellschaften die zusammenhängenden Kontinente darstellen

**Inseln haben verschiedene Ausprägungen.**

**Ihre einzige Gemeinsamkeit ist ihre Eigenschaft als Insel** als ein Stück Land, das **vollständig** von Wasser umgeben ist.

Indem ich Ihnen hier heute **meine Insel** beschreibe, wird Ihnen diese Veranstaltung die Eigenschaften einer INSEL bzw. Autismus näher bringen.

# Die unsichtbare Mauer

„Denn es ist alles wie Glas, das man durchschauen kann, das zwischen dem Innen und dem Außen liegt. Unsichtbar. Ich erinnere mich an einen Vogel, der am Fenster sterben musste. Der wollte da einfach nur langfliegen, aber plötzlich gefror die Luft. Beständig fliege ich gegen etwas, das unsichtbar da ist. Ich begreife es nicht, genauso wenig wie dieser Vogel.“

Aus: Ein Kaktus zum Valentinstag, Seite 181

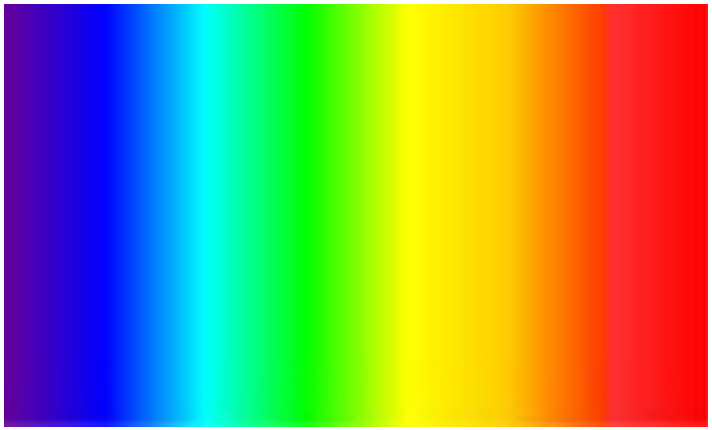
# Was ist Autismus?

- Autismus äußert sich standfest auf drei Beinen
  - kommunikative Andersartigkeit / Probleme im zwischenmenschlichen Bereich, damit verwandt
  - Probleme im oder abweichendes Sozialverhalten
  - Und stereotypen Beschäftigungen / Ritualen

- Auch typisch für Autisten, aber für sich allein keinen Autismus darstellend, sind z. B.
  - Wörtliches Verstehen → wenig Erfahrung
  - Nerdig Sein → Hochbegabung
  - Lärmempfindlich sein → Sensibel
  - Angst vor Menschen haben → soziale Phobie

# Wie ich Kommunikation erlebe

das farbige Spektrum zwischenmenschlicher Kommunikation



erlebe ich in Schwarz-Weiß

# Finden Sie die Swimmingpools!

So bekommen Sie eine Ahnung von der geistigen Leistung eines Autisten bei der Emotionserkennung.

Eine zeitraubende Technik, die es kaum erlaubt, im Zwischenmenschlichen erwartungsgemäß und angemessen zu reagieren.

# alltägliche Empfindungsverzerrungen

- Die Zwischentöne und Farben, die beim Wahrnehmen der zwischenmenschlichen Kommunikation fehlen, fehlen auch bei anderen Sinneswahrnehmungen
- Es gibt keinen Komfortbereich wie bei einer guten Kaltwarmwassermischbatterie, sondern es ist entweder zu heiß oder zu kalt
- Zu laut – zu leise; Langweilig – zu viel
- Wenn Durst als Hunger gefühlt wird
- Wenn Müdigkeit und Erschöpfung nicht erkannt werden

Synästhesie

# andersartige Wahrnehmung – bis heute

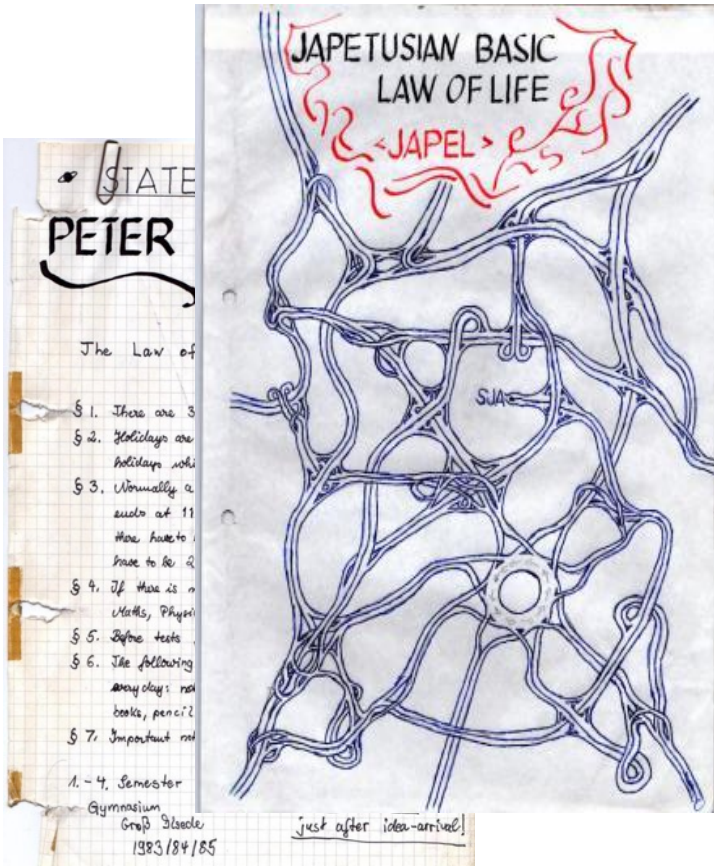
| **Sachverhalte** | **und** | **deren Wirkung** |
|---|---|---|
| *unangenehm* | | *schmerzvoll* |
| *liegt im Normbereich* | | *Extremwahrnehmung* |
| • Großraumbüro | → | wirkt wie bebendes Stadion |
| • Berühren | → | löst Trittreflex aus |
| • Unwohlsein in einer Situation | → | ist ein stechender Seelenschmerz |
| • Kollege im anderen Kontext<br>– (Sport, Hose) | → | unbekannte Person, wird nicht gegrüßt |
| • Hämmernde Bässe | → | schlagende Lärmfolter |

# körperliche Stereotypien – bis heute

Bei mir drücken diese Bewegungen große Freude aus. Ich bin dann völlig in mir selbst versunken und genieße das, worüber ich mich freue.

# Gesetze für den Take-Off ins Leben

- LOSA Law of School Activities
- JAPEL Japetusian Basic Law of Life




§§§-Beispiele:

- Häng dich nicht immer an unwichtigen Details auf
- Das Leben ist ein Abenteuer
- Nimm es wie es kommt
- Glaub an deine Fähigkeiten
- Fokussiere das Wichtigste
- Du bist ein Teil der Gesellschaft

GEPLANTE FLEXIBILITÄT

das Abenteuer mittels Pläne A,B,C,D,E,F und einem worst-case-Plan beherrschbar machen

# Wie der Neue sich zunächst die neuen Kollegen einprägt

- „Erst-Gesichter“ der Menschen können z. B. Hosen von hinten sein
  - Da gehe ich dem Blickkontakt aus dem Weg und habe klare
  - Strukturen wie Nähte, Farbe, Faltenfall … zur Wiedererkennung
- Dieser Anblick stellt fünf verschiedene Leute dar
  - Auch wenn da de facto immer derselbe Leut drinsteckt

# Kantine – früher und heute

- Probleme dort:
  - (Sc)hallend lauter Raum
  - Immer Schlange stehen, weil alle zur gleichen Zeit Mittag machen
  - Sozialer Druck
  - Stetiger Platzwechsel
  - Fremdbestimmung des Essensprozesses

- schweißgebadet in der „Mensa“
- einerseits: der soziale Ort für Kontakte
  - Die Kantine ist so KEIN Ort der Pause!!!!
- andererseits: nur alleine Essen ist Genuss

Nach Möglichkeit gehe ich heute grundsätzlich kurz vor Schluss alleine Essen und erlebe die Kantine dann tatsächlich auch als Pause, weil so keines der Probleme mehr da ist

# „Stell‘ dich nicht so an!“

*Was als einfach gilt, kann kompliziert sein.*

*Was als kompliziert gilt, kann einfach sein.*

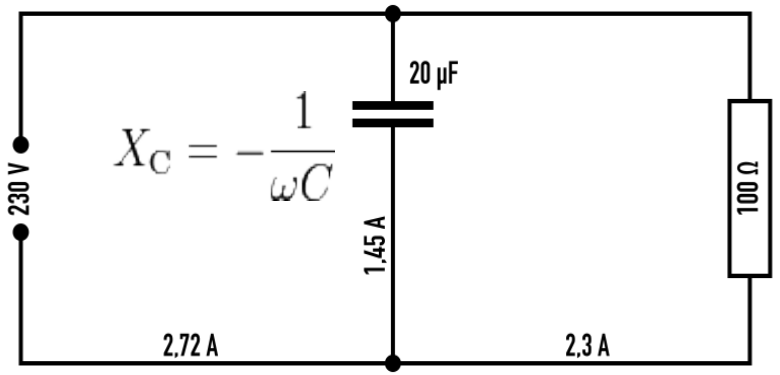
Lesung aus „Kein Anschluss unter diesem Kollegen“ S. 53 – 57

Scheinbar einfache Alltagsarbeiten können auch einen hochintelligenten Autisten verhindern!

Hier ist es oft schwierig, zwischen einem **NICHT KÖNNEN** (eines Autisten) und einem **NICHT WOLLEN** (eines Unmotivierten) zu unterscheiden.

# Die Wirkung des polarisierten Fähigkeitenprofils

- Professor: „Wir wissen nicht so genau, ob Sie nun die **Kapazität** oder der **Widerstand** im System sind!“
- „Das hängt von der Frequenz ab, Herr Professor!“




- Es sind die Rahmenbedingungen, die darüber entscheiden, wie ich als Autist wahrgenommen werde.

- Professor: „Heute sind Sie wieder einmal aufgetreten wie ein Elefant im Porzellanladen!“
- Ich: „Dann treten die Menschen in MEINEM Porzellanladen immer wieder gleich wie eine ganze Elefantenherde auf!“

→ EMPATHIE IST KEINE EINBAHNSTRASSE
so wie andere meinen, ich empfinde keine Empathie,
so empfinden andere keine Empathie für mich

# Stress durch Reizüberflutung

- obwohl ich im Studium immer alle Scheine geschafft habe
  - Tachycardie, Hörsaalstress, Studienabbruchgedanken
- Gelassenheit = Gleichgültigkeit
  - Aufforderungen zu mehr Gelassenheit kommen als Gleichgültigkeit an

- Handy-Erziehung
  - Das Ding ist toll, um jederzeit als Projektleiter oder System-Manager von überall her nach überall hin zu telefonieren
  - Das Ding ist eine Fehlerfindung dahingehend, wenn erwartet wird, dass man nun überall jederzeit erreichbar sein soll
- Andauernde Unterbrechungen / Störungen im Arbeitsfluss behindern nachhaltig die Effektivität und das Arbeitsklima
- unterstelltes Desinteresse an einer Stelle wegen Nichtgrüßens in der Kantine nach internem Vorstellungsgespräch verhinderte Anstellung / Karrierefortschritt

# Soft-Skill-Seminare

- Im / nach dem Studium / in der Wissenschaft
  - gab es nur befristete Verträge und damit keinerlei nachhaltiges Interesse des Arbeitgebers, mich als Mensch zu entwickeln!
- Eintritt in eine musikalische Studentenverbindung
  - Zipfelmotto: ALLES FEST IM GRIFF ?!

- Erst als ich meine erste unbefristete Stelle erhielt, bekam ich meine Chance!

- **Softskill-Seminare** lieferten Feedbacks, die ich für Feedforwards nutzte…

  Entscheidend weitergebracht haben mich solche Trainings als „Therapien“

  - Führung und Zusammenarbeit
  - Eigenbild – Fremdbild („kein Anschluss unter dieser Nummer!“)
  - Gute Kommunikation ist kein Zufall
  - Konfliktmanagement („brennendes Fett niemals mit Wasser löschen“)
  - Rhetorik („Nasenwurzelblickkontakt“)
  - Erfolgreich im Team / Projektmanagement
  - Strategien zu mehr Gelassenheit u. v. m.

# Bärendienste und unverstandene Spielchen

Lesung aus „Kein Anschluss unter diesem Kollegen“ S. 165 & S. 198-199

- „Damit haben Sie sich / Herrn X / der Abteilung / einen Bärendienst erwiesen“
  - Ich hab also was ganz Tolles gemacht
    → Aufforderung zum Weiter-So
- Die Bedeutung, ob LOB oder TADEL vermittelt wird, erkennen Autisten nicht!

• Einerseits: Ich sende klare Kommunikation, verletze damit ggf. andere, man verlangt von mir gefühlvolleres Vorgehen in Form indirekter Kommunikation, dies kann ich aber eigentlich gar nicht liefern
• Andererseits: Ich brauche klare Kommunikation, um ggf. überhaupt zu verstehen, was man von mir will und was nicht, bekomme sie aber nicht, weil man glaubt, sie könne mich ggf. verletzen (Fehlschluss der anderen, dass ich genauso ticke wie sie)

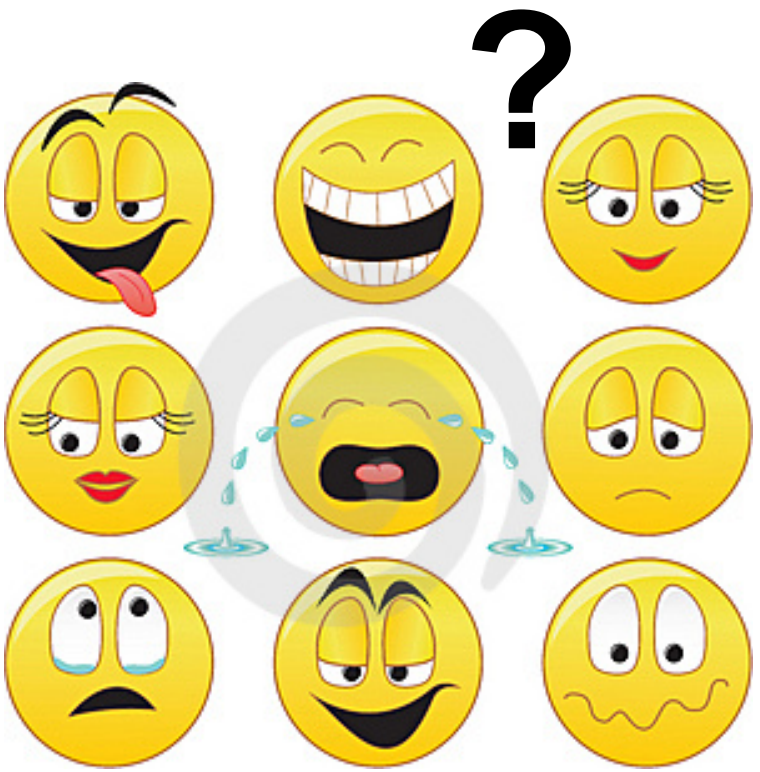
**Fazit: Klare direkte Kommunikation erforderlich**

# Kommunikation

## Glasklare, verbale Kommunikation als Basis

Versteckte Botschaften werden oft nicht erkannt, so dass diesbezügliche Verhaltens-erwartungen unerfüllt bleiben

Es muss damit gerechnet werden, dass ich in bester Absicht auch (für andere) unschöne aber überprüfbare Wahrheiten unverpackt sende.




- Verständnisvolle Kollegen (Kunden, Chefs, Mitarbeiter)
  - Akzeptanz, mindestens aber Toleranz bestimmter Verhaltensweisen und ggf. „Sonderrechte“

# Womit Autisten wie ich grundsätzlich Schwierigkeiten haben

- Typische heutzutage aus meiner Sicht leider allgegenwärtige Merkmale / Anforderungen einer Stellenausschreibung, z. B.
  - hohe Einsatzbereitschaft
  - Flexibilität
  - Belastbarkeit auch in Stresssituationen
  - sehr gute kommunikative Fähigkeiten
  - Teamgeist u. v. a.

- Smalltalk & „nettes“ Networking
- auf Emotionen und Gefühlslagen anderer (erwartungsgemäß) reagieren

- „Spielchen“ und „Diplomatie“

Ich kann das alles zwar rational liefern, aber wenn, dann nur temporär, zudem geht es dann extrem Energie zehrend auf Kosten meiner Stärken, weil es nicht intuitiv kommt

# Vor- und Nachteile eines Outings der Diagnose

- Eine bekannte Diagnose
  - ermöglicht Unterstützung
  - erleichtert zielgerichtete Hilfe
  - bietet eher Verständnis
  - schützt vor Fehlforderungen

- ABER es gibt den Stempeleffekt
  - weniger Zutrauen in Erfolge, weil die Diagnose ein ärztliches Attest dafür ist,
  - eingeschränkt und unflexibel zu sein
  - die Beziehungsebene nicht zu sehen
  - in essentiellen, alltäglichen Bereichen eklatante Schwächen zu haben

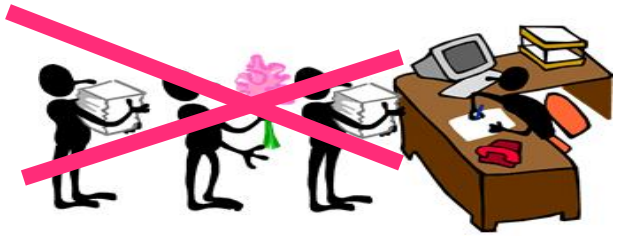
Denn es gibt keine exklusiv Autisten vorbehaltenen Stärken!

# Was mir hilft und was ich brauche, um zu liefern

- einerseits klare Anweisungen und feste Strukturen (Ziele vorgeben)
- andererseits Freiheiten in der Umsetzung (Wege aufzeigen, aber niemals vorschreiben)

- entweder freie Zeiteinteilung am Arbeitsplatz oder immergleiche fest vorgegebene Zeiten,
  - damit ich planen kann,
  - alles unter Kontrolle habe und
  - frei für das Erledigen der eigentlichen Aufgaben bin

- möglichst kontaktarmes, störungsfreies Arbeiten



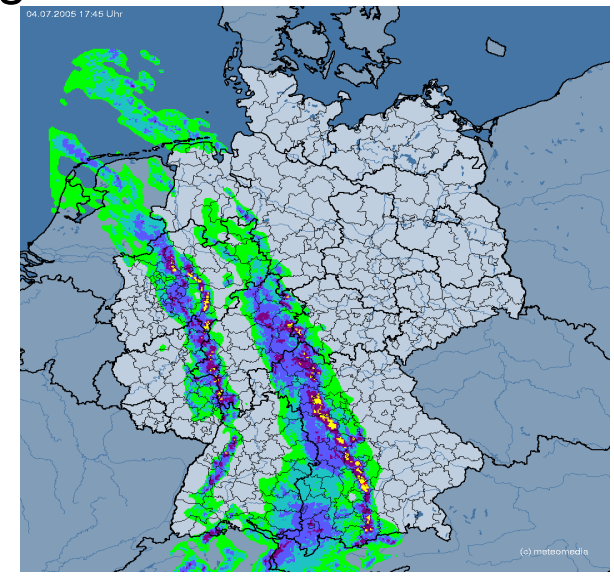
# Autistenfreundlicher Arbeitsplatz

was Chefs und Kollegen auf jeden Fall wissen sollten

- klar abgegrenzte Aufgabenstellungen
- bei „Fuzzy Tasks“ mit ungewöhnlichen Lösungen rechnen, die dann im Nachgang nicht kritisiert werden dürfen.
- Ruhe, Reizarmut und Rückzugsmöglichkeiten
  - in einem Großraumbüro / in einer Halle wäre ich nicht arbeitsfähig
  - Keine sonstigen abrupten oder dauerhaften Lärmquellen
- Kein ständiges Telefonklingeln, das mich aus dem „Fluss“ reißt
- E-Mail benutzen, wenn es sich um Infos/Arbeitsaufträge handelt
- Aufgaben müssen (möglichst schnell) selbständig bearbeitbar sein, ohne dass andauernd Rückfragen bei anderen erforderlich sind
- Bei anstehenden Veränderungen dem Autisten rechtzeitig die Chance geben, dass er sich darauf angemessen einstellen kann, indem
  - er entweder frühzeitig informiert wird
  - oder möglichst in die Gestaltung der Veränderung aktiv einbezogen wird

# Das Überleben am Arbeitsplatz

- Ungünstige Arbeitsbedingungen oder Aufgaben, die einem Autisten wehtun, weil er damit aufgrund seiner Wahrnehmung und Natur Schwierigkeiten hat, können die Arbeitsfähigkeit eines Autisten verhindern, in ihm entstehen




- Gedankenschleifen, die zum Teil erhebliche Handlungsblockaden auslösen.
- Stereotypien helfen als Blitzableiter, die Situation zu entspannen
- Aus einem Autisten können Sie dann viel rausholen,
  - wenn Sie ihm kampflos die Arbeitsbedingungen geben, die er zum Schaffen braucht anstatt ihm diese mit Totschlagargumenten zu verweigern

# Nimm-Mits

## sehen Sie die Chance

- Aus einem Autisten können Sie viel herausholen, wenn Sie

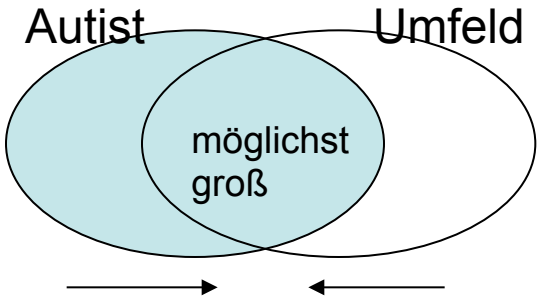
nach Lösungen suchen, damit etwas geht,
anstatt Gründe zu finden, warum etwas nicht gehen soll

- ihn so arbeiten lassen, wie er es zum Erfolg braucht
  - Stabilität, Reizarmut, wenig Fremdbestimmung
    - dann kann er sich wirklich Vollzeit um die Aufgabe kümmern anstatt ständig erst ums Überleben kämpfen zu müssen, was sich in Gedankenschleifen und Handlungsblockaden niederschlägt
- ihm prioritär die Aufgaben geben, die
  - ihm Erfolgserlebnisse und damit auch Anerkennung bringen
  - ein Minimum an Abstimmung und Kommunikation erfordern
- vordergründig die Chancen sehen, dabei die Probleme des Autisten sehen und verstehen, zumindest aber anerkennen

# Ziel: die Schnittmengenmaximierung

- Einerseits lasse ich mich oft kaum in ein vorhandenes Schema pressen
- Andererseits wollte ich immer auch dazu-gehören, also Teil eines Ganzen sein

→ Integration wo immer möglich
Sonderbehandlung wann immer nötig




- **BEIDE** MÜSSEN SICH AUFEINANDER ZU BEWEGEN

- „Training statt Therapie“
  - rationale Emulation üblichen intuitiven Sozialverhaltens, damit der Autist ein möglichst selbständiges Leben als Teil der Arbeitswelt / Gesellschaft führen kann
  - aber kein Wegtherapieren auffälliger Verhaltensweisen, wenn diese andere nicht stören, z. B. stereotype Bewegungen

# Was Inklusion in der Praxis heißt

- Inklusion bedeutet, jeden einzelnen Menschen so anzunehmen, wie er ist, und Normen so zu erweitern, dass Vielfalt Platz findet.

- Inklusion heißt dagegen nicht, Menschen so lange umzuformen, bis sie in eine vorhandene Norm passen.

- Integration so weit wie möglich - Sonderbehandlung so weit wie nötig

(aus dem Buch „Kein Anschluss unter diesem Kollegen“, S. 244.)

# Nimm-Mits

Freuen Sie sich über die sagenhaften Blüten in der Wüste

- Zugang zu einem autistischen Menschen erhalten Sie nur dann, wenn Sie
  - ihn dort abholen wo er steht, also
  - in seine Weltsicht unvoreingenommen eintauchen; dafür müssen Sie
  - Ihre Wertesysteme kritisch hinterfragen,
  - vor allem niemals versuchen, aus ihm etwas zu machen, was er nicht ist und nie sein können wird, sondern ihn mit dem was er aus seinem Innersten heraus anbieten kann, aufblühen lassen.

# Literaturhinweise zum Thema und zum Autor

## Ein Kaktus zum Valentinstag

Ein Autist und die Liebe

erschien September 2012
im Patmos-Verlag

ISBN 978-3-8436-0211-2

## Der Junge vom Saturn

Wie ein autistisches Kind die Welt sieht

erschien im September 2013
im Patmos-Verlag
ISBN 978-3-8436-0390-4

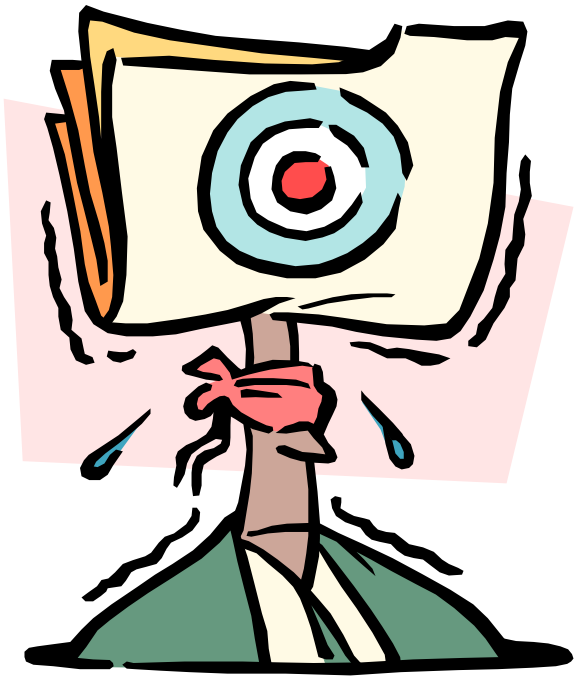
## Kein Anschluss unter diesem Kollegen

Ein Autist im Job

erschien September 2014
im Patmos-Verlag

ISBN 978-3-8436-0517-5

# Diskussion und Kontakt



## Vielen Dank für Ihr Interesse!

Nun stehe ich für Ihre Fragen zur Verfügung !

- KONTAKT
- Website
  - www.dr-peter-schmidt.de
- eMail
  - dr.peter.schmidt @ t-online.de