

Ein Gewinn für die Arbeitswelt – Mitarbeitende im Autismus-Spektrum



Symbolbild



autismus schweiz
autisme suisse
autismo svizzera

**«Autismus ist kein
Systemfehler, sondern ein
anderes Betriebssystem.»**



Mitarbeitende im Autismus-Spektrum

Vielfalt als Chance

Vielfalt als Chance

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt neurologischer Wahrnehmungs- und Denkweisen. In einem inklusiven Arbeitsumfeld können Mitarbeitende im Autismus-Spektrum (AS) ihre Stärken entfalten und durch ihre andere Perspektive einen entscheidenden und gewinnbringenden Beitrag zum Teamerfolg leisten. Diese Broschüre richtet sich an Arbeitgebende, die den Wert neurodiverser Teams erkennen und nützen wollen.

Was bedeutet Autismus im Arbeitskontext?

Autismus beschreibt eine besondere Art, Informationen zu verarbeiten, zu kommunizieren und die Umwelt wahrzunehmen. Menschen im AS denken und reagieren oft anders als der gesellschaftliche Durchschnitt – und genau daraus können wertvolle Stärken und Perspektiven entstehen. Sie arbeiten oft detailorientiert, systematisch und logisch – eine Bereicherung für viele Tätigkeitsfelder

**Je vielseitiger
ein Team
zusammen-
gesetzt ist,
desto mehr
Erfolg hat es.**



Wo liegen die **grossen Stärken** der Mitarbeitenden im Autismus-Spektrum?

Neben den individuellen Stärken und Kompetenzen zeichnen sich Mitarbeitende im AS durch folgende Qualitäten aus:

- Ausgeprägte Detailgenauigkeit und Fehlererkennung
- Hohes Konzentrationsvermögen und Ausdauer
- Verlässlichkeit, Ehrlichkeit und Loyalität
- Systematisches, strukturiertes Denken
- Fähigkeit zur Fokussierung auf komplexe Aufgaben
- Fokus auf faktenbasierte Analyse und rationale Herangehensweise



So können Mitarbeitende im AS ihre Stärken entfalten

Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit

- Klare Kommunikation
(z. B. explizite Erwartungen, schriftliche Briefings)
- Klare Arbeitsaufträge
(z. B. in sich geschlossene Aufgaben ohne Zeitdruck)
- Verlässliche Strukturen und Routinen
(Strukturierte Arbeitsabläufe, transparente Prozesse)
- Individuell abgestimmtes Onboarding
- Regelmässiger Austausch sowie eine Feedbackkultur, die auf Offenheit, Vertrauen und Transparenz basiert
- Definierte Ansprechperson, allenfalls Unterstützung durch einen Coach/Vertrauensperson
- Anpassung des Arbeitspensum nach Bedarf

Merkmale eines attraktiven Arbeits- umfeldes

- Eine Führung, die Vielfalt aktiv unterstützt
- Reizarme Arbeitsplätze (z. B. Licht, Lärm, Rückzugsgelegenheit)
- Flexibilität bei Arbeitsweise, -zeit oder -pensum (z.B. Homeoffice oder Arbeitseinteilung)
- Klar definierter und kommunizierter Kommunikationsstil



Wie erlebt eine junge Frau im AS die Arbeitswelt?

Sie sind ausgebildete Application Managerin. Was kann man sich darunter vorstellen?

Ich bin verantwortlich dafür, dass Applikationen, welche durch eine Firma betreut werden, funktionieren. Ich muss den Überblick behalten und alles koordinieren. Falls ein Fehler auftritt, leistet man auch 2nd- und 3rd-Level-Support. Das heisst, bei uns treffen auch die komplizierteren Anfragen und Optimierungswünsche von Kunden ein.

Wie sieht Ihre aktuelle Arbeitssituation aus?

Aktuell arbeite ich zu 60% im Rahmen einer Eingliederungsmassnahme der IV bei einem Unternehmen in der Privatwirtschaft. Ich bin mit einem 40%-Pensum eingestiegen und konnte dieses bereits steigern. Mir werden Aufgaben zugeteilt, die zu mir und meinem Autismus passen, damit ich konzentriert und ungestört arbeiten kann. So habe ich nicht viele Austauschmomente, ausser wenn ich Fragen habe oder Informationen zum Auftrag benötige.

Wie würden Sie einen typischen Arbeitstag beschreiben?

Das ist stark abhängig von den jeweiligen Aufträgen, die ich bearbeite. Momentan bin ich mit einem grösseren BPMN-Auftrag beschäftigt. Ich kläre zuerst bei den Kunden ab, was an einem

Prozess verbessert werden soll, und zeichne dies auf, damit es programmiert werden kann. Parallel dazu habe ich einen Zahlungsprozess in eine Applikation integriert und die Bewilligungsstufen abgebildet. Das hat mir sehr gut gefallen.

Was gefällt Ihnen an solchen Aufgaben besonders?

Ich kann mich darin vertiefen und ungestört arbeiten. An diesen technischen Aufgaben könnte ich stundenlang dran sein. Das logische Denken und Zusammensetzen machen mir Spass.

Wie zeigt sich Ihre Neurodivergenz im Arbeitsalltag?

Optisch fällt wohl auf, dass ich häufig Noise-Cancelling-Kopfhörer trage, weil Geräusche mich stark belasten und viel Energie verbrauchen. Viel Energie kosten mich auch soziale Kontakte oder andere Reize wie beispielsweise helles Licht. Um diese Energie wieder aufzutanken, benötige ich Zeit für mich. Deshalb gehe ich über den Mittag oft spazieren und esse nicht mit meinen Arbeitskolleg*innen. Dies wird von meinem Team sehr gut akzeptiert.

Gibt es Eigenschaften Ihrer Neurodivergenz, die in Ihrem Berufsalltag von Vorteil sind?

Ich bin sehr ausdauernd und fokussiert, wenn ich mich auf eine Arbeit konzentrieren kann. Das führt zu einer guten Arbeitsquali-

tät. Hilfreich ist auch, dass ich teilweise einen anderen Blick auf Dinge habe und mir andere Aspekte auffallen. Bei einer Einführung in eine Applikation sind mir beispielsweise Dinge aufgefallen, die die andere Person nicht bedacht hatte. Sie war daher sehr dankbar für meinen Input.

Wie haben Sie das Unternehmen über die Diagnose informiert und wie waren die Reaktionen?

Ich habe darüber informiert, dass ich von inAut gecoocht werde. inAut hat mich dann bei der Kommunikation gegenüber dem HR unterstützt und bei einer Infosession die Mitarbeitenden über ASS allgemein und meine persönliche Situation informiert. Es gab auch die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Das hat zum gegenseitigen Verständnis beigetragen. Ich denke, es hat beiden Parteien geholfen, offen darüber zu sprechen.

Wie ist der Umgang im Team seit der Infosession?

Ich fühle mich gut aufgehoben und mache mir keine Gedanken mehr darüber, ob ich komisch wirken könnte. Einige Arbeitskolleg*innen sind auf mich zugekommen und haben weitere Fragen gestellt. Das hat mich sehr gefreut; ich bin da offen und erkläre gern. Ich habe das Gefühl, dass die Leute auch die Vorteile sehen, die ich bzw. eine Person mit Autismus ins Unternehmen einbringt. Ich spüre eine hohe Akzeptanz, und es herrscht eine gute Atmosphäre – vor allem dank der offenen Kommunikation.

Hat das Unternehmen Anpassungen am Arbeitssetting vorgenommen, die für Sie hilfreich sind? Wenn ja, welche?

Ich habe trotz flexiblem Seating meinen festen Arbeitsplatz, da mir Routine guttut. Ich darf meine Noise-Cancelling-Kopfhörer benutzen und erhalte Aufträge schriftlich, damit ich weiss, was ich bis wann erledigen muss.

Welche Erfahrungen möchten Sie anderen Betroffenen auf Arbeitssuche mitgeben?

Ich habe gelernt, dass es hilft, offen zu sein und über Bedenken zu sprechen – zum Beispiel, wenn man Angst hat, komisch zu wirken. Es hilft auch zu betonen, dass Neurodivergenz Stärken hat und diese für ein Unternehmen ein Plus sein können. Man sollte auch kommunizieren, was man benötigt, was man vielleicht anders macht als andere und warum. Das erleichtert den Umgang mit den Arbeitskolleg*innen und macht das Arbeiten angenehmer. Es braucht automatisch weniger Energie, wenn man sich willkommen und verstanden fühlt.

Ich denke auch, dass man auf gewisse Dinge bestehen darf, wie beispielsweise Noise-Cancelling-Kopfhörer. Das ist kein grosser Eingriff für die Firma, hat aber eine grosse Auswirkung auf mich, meine Energie und meine Leistung. Kleine Anpassungen können auch anderen Mitarbeitenden helfen, die beispielsweise ebenfalls eine Rückzugsmöglichkeit benötigen.

Wie geht es für Sie beruflich weiter?

Ich habe noch sechs Monate Zeit, um mein Pensum zu steigern und herauszufinden, welches Pensum für mich nachhaltig funktioniert. In dieser Zeit kann ich auch besser erkennen, welche Arbeiten mir liegen und welche weniger. Ich habe für mich bereits festgestellt, dass die Informatik das richtige Gebiet für mich ist, da ich hier meine Stärken einbringen und ausleben kann. Aktuell arbeite ich inAut und ich darauf hin, dass ich in der aktuellen Unternehmung eine Festanstellung erhalte – es sieht gut aus.

Interview geführt von Natascha Bremgartner-Nikolic,
Inhaberin und Geschäftsleiterin inAut

Wie die Zusammenarbeit gelingt

Klar kommunizieren: Was wird erwartet?

- Klare Aufträge, auch schriftlich
- Nicht «durch die Blume» reden
- Unklarheiten direkt ansprechen mit der betroffenen Person

Vorhersehbarkeit schaffen:

- Zeitlich abgegrenzte, terminierte Aufträge
- Eventuell Unterstützung bei der Priorisierung
- festgelegte Termine für Rücksprachen und Austausch

Sicherheit geben, ein wohlwollendes Umfeld schaffen

- Klare Ansprechpartner festlegen
- Die Stärken der Mitarbeitenden im AS einsetzen und sie in der sozialen Integration unterstützen
- Soziale Gepflogenheiten und Routinen im Team aufzeigen und erklären



Klar kommunizieren



Termine definieren



Sicherheit geben



Reize reduzieren



Coaching

Eine reizarme Umgebung kann unterstützen

Eine Arbeitsumgebung mit u.a. wenig Lärm, angepasstem Licht und wenig Ablenkung kann Mitarbeitenden im AS helfen. Oftmals können z.B. geräuschkämmende Kopfhörer, ein Sitzplatzwechsel oder der Einsatz von Trennwänden, Stressfaktoren reduzieren.

Einen Coach als «Übersetzer:in» nutzen

Der Einbezug eines Autismus-Coaches hilft die Stärken von Mitarbeitenden im AS zu erkennen. Der Coach kann ausserdem bei Fragen oder herausfordernden Situationen unterstützen.

Ein gut informiertes und offenes Team legt die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Wenn das Umfeld versteht, dass Mitarbeitende im Autismus-Spektrum vor allem im sozialen Kontext Unterstützung brauchen – nicht in ihrer fachlichen Arbeit – entsteht Sicherheit und Vertrauen. So können sie ihre besonderen Stärken einbringen und wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen.



Wer heute Türen für Menschen im Autismus-Spektrum öffnet, gestaltet die innovative, vielfältige Arbeitswelt von morgen. Die Anstellung von Mitarbeitenden im AS ist kein Risiko, sondern eine strategische Investition in Kompetenz und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Bildquellen: autismus schweiz, InAut, Unsplash, Pixabay sowie generiert mit Canva AI.

Es handelt sich zum Teil um Symbolbilder zur Illustration des Themas.

Die abgebildeten Personen sind Models.

Diese Broschüre ist eine Kooperation von



www.autismus.ch



www.inaut.ch