

Drei Tipps, die Dirk Müller-Remus Unternehmern gibt, die Autisten einstellen möchten

1. Die meisten Autisten haben ein oder mehrere Spezialinteressen. Um welche es sich handelt, sollte man unbedingt als Erstes herausfinden – und prüfen, ob dieses Interesse zu der Aufgabe passt, die der Bewerber in der Firma übernehmen soll.
2. Der Job, den man im Angebot hat, sollte etwas mit Qualitätssicherung, also mit der Prüfung von Systemen, und mit Logik zu tun haben. „Die Kombination Spezialinteresse mit Qualitätsmanagement ist immer gut“, so Müller-Remus.
3. Außerdem empfiehlt er die Zusammenarbeit mit einem Jobcoach. Ob dieser von außen dazu kommt oder in der Firma tätig ist, hängt vom Unternehmen selbst ab.

"Autisten arbeiten gern vorhersehbar und regelbasiert. Sie haben ein starkes Interesse an technologischen und naturwissenschaftlichen Aspekten und an Computerprogrammierung",

. Ein ruhiger, reizarmer Arbeitsplatz und Verständnis der «normalen» Mitarbeiter würden genügen.

Menschen im Autismusspektrum haben meist wertvolles Nischenwissen, sind von Natur aus unkonventionelle Querdenker und -- sie brennen lichterloh für die Sache, der sie sich verschrieben haben. Diese Attribute ungenutzt zu lassen klingt nach sträflicher Vergeudung menschlicher Ressourcen, passiert aber tagtäglich. Denn:

Autisten sind die idealen Fachkräfte: Oft auf den zweiten oder dritten Blick.

Deshalb ist es wichtig, diese Fachkräfte im Zuge der Mitarbeiterakquise nicht zu übersehen bzw. verkennen. Mehr noch: Ein offenerer Blick auf den potenziellen Mitarbeiter wird nötig sein, damit dieser es (trotz mangelnder Soft Skills und desaströser Selbstpräsentation) über die Türschwelle Ihres Unternehmens schafft.

Ist dies geschehen, benötigt der Fachmann bzw. die Fachfrau mit Autismus ein seine Besonderheiten und Einschränkungen respektierendes Arbeitsumfeld: Dies setzt das Wissen um autistische Bedürfnisse am Arbeitsplatz voraus. In diese zu investieren erscheint zunächst mühsam, ist aber lohnenswert. Denn:

Wer autistischen Potenzialen Tür und Tor öffnet, bereut es nicht

Zum Beispiel *Tickets abreißen*:

H., ein Mann mit Asperger-Syndrom, kontrolliert die Teilnehmenden an einer Veranstaltung wie heute, indem er ihre Tickets verlangt, sie auf ihre Gültigkeit hin überprüft und dann entzwei reisst. Es wurde ihm gesagt, dass er den einen Teil des Tickets behalten, den anderen Teil zurückgeben soll.

Er **überlegt lange**, ob er den **grösseren oder den kleineren Teil** zurückgeben muss.

Auf dem kleineren steht eine **Nummer**, auf dem grösseren ein **Name**.

Da jeder seinen eigenen Namen kennen sollte, so überlegt er, und man Kundenfreundlichkeit, so erinnert er sich, daran misst, **wie wenig ein Kunde schleppen muss**, entscheidet er sich, den **kleineren Teil** mit der **Nummer** zurückzugeben.

Wissen über...

Stärken:

- **Logisches Denken** («Aus dem Raum rennen ohne Tschüss sagen»)
- **Visuelle Verarbeitung** («Veränderungen sofort erkennen»)
- **Ausdauer** bei (für andere) **monotone Tätigkeiten**
- **Offen, direkt-ehrlich** («Er ist auf dem Klo»)
- **Gesetzmässigkeiten** im Alltag erkennen («Also...» oder «Gut...» oder «So...»)
- **Sozialer Druck u.U. weniger ausgeprägt** (Rauchen, Trinken, Ausgang)
- **Weniger Vorurteile** (Vorurteile benötigen genügend soziales Wissen)
- **Spezialinteressen** (intrinsische Motivation)