



# BRÜCKEN BAUEN STATT MAUERN

Warum autistische Menschen ihre Arbeit oftmals krank macht –  
und wie Coaches sie unterstützen können.

VON SVENJA DIEDERICHS

**W**enn Menschen an sich arbeiten, sich persönlich weiterentwickeln wollen und Ziele anstreben, ist das eine gute Sache. Doch viele setzen sich in ihrem Bestreben nach Selbstoptimierung viel zu sehr unter Druck. „Was muss ich tun, um bei meinen Kolleg:innen noch beliebter zu werden?“ „Wie kann ich die Leute aus der Chefetage beeindrucken?“ „Wie schaffe ich es, eine Beförderung zu bekommen?“

Auch Autist:innen beschäftigen sich mit solchen Fragen, allerdings oft sogar noch weit essenzieller: „Wie kann

ich es verhindern, wieder unangenehm aufzufallen?“ „Wenn ich mich noch mehr anstrengende und noch fleißiger bin, können sie dann darüber hinwegsehen, dass ich manchmal komisch wirke?“ „Wie kann ich verhindern, dass jemandem auffällt, dass ich anders bin als andere?“ „Was, wenn es ihnen zu anstrengend ist, jemanden wie mich in der Firma zu haben oder gar auf meine Besonderheiten Rücksicht nehmen zu müssen?“ „Was kann ich tun, damit andere nicht wegen mir genervt sind oder mich als Ärgernis sehen?“

Erwachsene Menschen aus dem Autismusspektrum brauchen manchmal durchaus jemanden, der ihnen bei-

bringt, wie sie sich so verhalten können, dass sie mehr wie Nichtautisten wirken und seltener in Konflikte geraten. Viel öfter brauchen sie jedoch das Gegenteil: Menschen, die sie darin bestärken, in erster Linie sie selbst zu sein und auf ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen zu achten, auch auf die Gefahr hin, sich dadurch unbeliebt zu machen oder berufliche Nachteile zu riskieren. Letztlich sollte die eigene Gesundheit immer an erster Stelle stehen!

Wichtig zu wissen ist, dass Autismus keine Verhaltensstörung ist. Die Gehirne autistischer Personen funktionieren und verarbeiten Umweltreize

auf eine andere Weise. Dadurch können Aufgaben, die vielen Menschen selbstverständlich oder einfach erscheinen, für sie sehr herausfordernd sein. Darunter fallen beispielsweise Dinge wie Gespräche zu führen, ohne versehentlich anzuecken, und dabei auch noch Hintergrundlärm aushalten zu können.

Die Gefühle und Hintergedanken anderer Menschen anhand von Feinheiten ihrer Mimik zu erfassen, die eigene Mimik und den Blickkontakt zu steuern, unwichtige Nebengeräusche auszublenden und vieles mehr gelingt den meisten Menschen vollkommen mühelos und unbewusst nebenbei, da ihre Gehirne diese Dinge von allein regeln. Autistische Menschen müssen hingegen die nonverbalen Anteile an Gesprächen bewusst analysieren und steuern, was mit großer Anstrengung und viel Stress verbunden und nur teilweise von Erfolg gekrönt ist. Auch können sie störende Sinnesreize meist nicht ausblenden, sondern bestenfalls so tun, als würden sie ihnen nichts ausmachen. Diese Einschränkungen bestehen lebenslang und verschwinden nicht durch Übung oder Versuche der Gewöhnung.

Sobald Personen aus dem Autismusspektrum mit mehreren Menschen gleichzeitig agieren oder mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen müssen, wird alles noch schwieriger, stressiger und chaotischer für sie, weshalb auch ein geselliges Beisammensein mit Kolleg:innen für sie oft anstrengend statt erholsam ist. Ständig müssen sie darauf achten, den richtigen Moment zum Sprechen abzapfen, und müssen mit vielen Geräuschen, visuellen Eindrücken und Gerüchen umgehen. Dazu kommt oft die Sorge, dass sie missverstanden werden, weil ihre zurückhaltende und nicht leicht deutbare Mimik fehlinterpretiert wird oder weil ihre direkte Art, sich auszudrücken, als provokant aufgefasst wird – obwohl sie eigentlich dem Wunsch, möglichst eindeutig und sachlich zu sein, entspringt.

Die Bedürfnisse und Überempfindlichkeiten autistischer Menschen sind in

vielfacher Hinsicht ungewöhnlich, da sie Resultat ihres speziellen Gehirnaufbaus sind. Sie denken anders und nehmen ihre Umwelt anders wahr. Auf weit verbreitete, bekannte Empfindlichkeiten, wie beispielsweise auf Spinnenphobien, nehmen die meisten Menschen sehr bereitwillig Rücksicht und leisten sogar Hilfestellung, doch je seltener oder ungewohnter etwas ist, desto geringer ist oft das Verständnis. Selbst wenn jemand es wagt, die eigene Autismusdiagnose offenzulegen, passiert es nicht selten, dass diese mit Pauschalaussagen wie „Jeder ist doch ein wenig autistisch“ relativiert wird oder dass man seinen Autismus nicht

als Ausrede benutzen sollte. Manchmal lassen Leute sogar autistische Personen von deren besonderen Bedürfnissen erzählen, „vergessen“ aber bereits kurz darauf, diese zu berücksichtigen und Entgegenkommen zu zeigen. Daher mag es nicht verwundern, dass viele autistische Menschen sich dazu entscheiden, so zu tun, als sei alles in Ordnung, Genügsamkeit zu demonstrieren, mit dem Strom zu schwimmen und sich sogar noch zusätzliche Arbeit aufzuhalsen, bis irgendwann gar nichts mehr geht.

Und dann ist er plötzlich da: der autistische Burn-out, der einen Menschen wochenlang, monatelang oder sogar jahrelang massiv beeinträchtigen und arbeitsunfähig machen kann. Ein Zustand, der das Resultat von Überanstrengung, Überlastung und Vernachlässigung essenzieller eigener Bedürfnisse über Wochen, Monate und Jahre ist. Oft beginnen diese Probleme schon in der Schulzeit oder noch früher. Im Berufsleben setzen sie sich fort, da in der Regel weder Schulen noch Arbeitsplätze strukturell dar-

auf ausgelegt sind, dass autistische Menschen dort gut zurechtkommen. Aufgrund ihres schnell überlasteten Nervensystems geraten Menschen aus dem Autismusspektrum deutlich leichter in einen Burn-out als andere. Dies kann so weit reichen, dass die Person kaum noch das Haus verlässt.

Natürlich möchte ich als Coach dazu beitragen, dass es gar nicht erst so weit kommt. Es handelt sich hierbei jedoch um Probleme, die autistische Menschen nicht lösen können, indem sie noch mehr gecoacht und trainiert werden oder gar lernen, sich noch mehr zu verbiegen, um im harten Wettbewerb bestehen zu können. Auch wenn es

## „Wie kann ich verhindern, dass jemandem auffällt, dass ich anders bin als andere?“

selbstverständlich gut ist, sie in Bezug auf Konfliktsituationen zu beraten, so können diese dennoch nicht einseitig von der autistischen Person gelöst werden. Was Menschen aus dem Autismusspektrum daher brauchen, ist jemand, der sie dazu ermutigt, an ihrem Arbeitsplatz klar zu kommunizieren, was sie benötigen, um im Berufsleben gut zurechtkommen.

Zum Schutz vor zu vielen Sinneseindrücken kann es für manche zum Beispiel hilfreich sein, in einem Einzelbüro zu sitzen oder ihre Arbeit teilweise im Homeoffice verrichten zu dürfen. Auch die Stundenzahl zu reduzieren oder zumindest Überstunden zu vermeiden, ist oftmals angebracht. Ein Sichtschutz am Arbeitsplatz kann Ablenkungsreize reduzieren. Für eine verbesserte Kommunikation mit weniger Missverständnissen hilft es, wenn sich alle darauf einigen, Dinge klar auszusprechen und nicht indirekt zum Ausdruck zu bringen. Auch sollten sie für Erklärungen offen sein, wenn dennoch aneinander vorbeigeredet wurde. Da die Mimik autistischer Menschen für

# Autismuscoaches können Unternehmen beraten und einen autismussensiblen Umgang fördern.

andere schwer zu lesen ist (und ebenso umgekehrt), sind Missverständnisse vorprogrammiert, wenn man sich zu sehr an der Mimik orientiert. Zudem ist auch der Tonfall von Menschen aus dem Autismusspektrum nicht immer aussagekräftig.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist zu lernen, die Selbstfürsorge zu verbessern. „Woran merke ich, dass mich eine Situation überlastet?“ „Wann ziehe ich mich besser zurück und wie stelle ich das am geschicktesten an?“ „Welche Hilfsmittel kann ich für mich nutzen, um meinen Arbeitsalltag besser zu bewältigen?“ „Was hilft mir nach Feierabend am meisten, mich zu entspannen und wieder Energie zu tanken?“

Doch selbst die besten Erkenntnisse helfen wenig, wenn die Vorgesetzten kein Verständnis oder Gegenkommen zeigen und kaum jemand bereit ist, zumindest ein paar Kleinigkeiten anzupassen und zu ändern, um den Arbeitsplatz und die Zusammenarbeit autismusfreundlicher zu gestalten. Mit Einverständnis des Coachees können Autismuscoaches das Unternehmen beraten und einen autismussensiblen Umgang fördern. Falls jedoch alles nichts hilft, ist eine berufliche Veränderung der beste Rat.

Tatsächlich profitieren autistische Menschen stärker von Ratschlägen und Erklärungen als von einem „Denk doch mal selber nach!“ Oft zerbrechen sie sich sowieso schon viel zu viel den Kopf, können manche Dinge jedoch aus ihrer autistischen Perspektive nicht erschließen. Manchmal errahnen sie die richtige Antwort auf etwas zwar, wagen es jedoch nicht, sie auszusprechen, sondern wollen klare

Aussagen hören, da sie daraus Sicherheit gewinnen. Sich in nichtautistische Menschen hineinzusetzen, deren Gehirn und Wahrnehmung anders als ihres funktioniert, ist für Menschen aus dem Autismusspektrum mindestens genauso schwierig wie umgekehrt für Nichtautisten, das Verhalten und die Bedürfnisse von Autisten nachzuvollziehen.

Damit es funktioniert, konstruktiv und effektiv zusammenzuleben und zusammen zu arbeiten, werden daher Menschen gebraucht, die bereit sind, zuzuhören und auf die Bedürfnisse ihres Gegenübers einzugehen, so schwer nachvollziehbar ihnen diese auch mitunter erscheinen mögen. Hilfreich sind hierbei Gesprächstechniken wie das Aktive Zuhören nach Carl Rogers und die Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg. Auch können die Beteiligten sich mit den vier Seiten einer Botschaft nach Schulz von Thun beschäftigen, um zu üben, vorrangig auf Sachebene zu kommunizieren und weniger in Aussagen hineinzupretieren.

Häufig sind es bereits kleine Formen der Rücksichtnahme im Berufsalltag, die einen entscheidenden Unterschied machen. Sie tragen dazu bei, dass autistische Menschen trotz zahlreicher Herausforderungen im Berufsleben bestehen können, ohne durch massiven Dauerstress und nervliche Überlastung krank zu werden. Der erste Schritt für Coaches besteht oft darin, sie dabei zu unterstützen, das eigene Anderssein und damit auch die Autismusdiagnose zu akzeptieren und für sich anzunehmen. Hierbei ist es wichtig, die autismusbedingten und sonstigen persönlichen Stärken gemeinsam

herauszuarbeiten, um das aufgrund diverser Rückschläge und häufiger Kritik oft bereits sehr angeschlagene Selbstwertgefühl wieder aufzubauen. Entsprechend spielen auch Lob und Ermutigung eine große Rolle im Coachingprozess. ■



© KOPTON photography

**Svenja Diederichs**  
ist Autismuscoach,  
Neurodiversitätscoach,  
Autismusberaterin,  
Autismusfachreferentin,  
Sozialpädagogin, Sozial-

arbeiterin, Anti-Mobbing-Trainerin und Inklusionsberaterin mit Schwerpunkt auf Autismus und anderen Formen von Neurodivergenz. Sie arbeitet online und im Großraum Hamburg. Sie ist selbst Autistin und beschäftigt sich bereits seit über zehn Jahren intensiv mit dem Thema Autismus. Zusätzlich hat sie ein Autismusstudium am University College Cork abgeschlossen. Sie berät sowohl Firmen und Institutionen als auch autistische Personen aller Altersstufen und Angehörige.  
<http://www.autismussupport.de>