

# HOST

Projektnummer: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

## Modul 1

### Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum

Autor: Lettische Autismus-Gesellschaft (Latvijas Autisma apvienība)

Lettland

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Autors wider. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Modultitel	Modul 1: Allgemeine Informationen zum Autismusspektrum
Lernziele	<p><b>Ziele von Modul 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informieren Sie die Lernenden über die Definition des Autismus-Spektrums</li> <li>2. Beschreiben Sie die allgemeinen Merkmale von Menschen im Autismus-Spektrum</li> <li>3. Informieren Sie die Lernenden über die Herausforderungen, denen Menschen im Autismusspektrum am Arbeitsplatz gegenüberstehen</li> <li>4. Beschreiben Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten des Managements</li> <li>5. Beschreibung von CSR (Corporate Social Responsibility)</li> </ol>
Lernerfolge	<p><b>Modul 1 wird die Lernenden anleiten um Folgendes durchzuführen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützen Sie autistische Mitarbeitende am Arbeitsplatz</li> <li>• Identifizieren Sie Merkmale von Menschen im Autismus-Spektrum</li> <li>• Informieren Sie sich über soziale Inklusion am Arbeitsplatz</li> <li>• Den Kontext von CSR (Corporate Social Responsibility) verstehen</li> </ul>

## Einführung

Das Modul soll Lernende über Autismus informieren, die typischen Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Autismus identifizieren und Verständnis und wirksame Unterstützung bei KollegInnen und Arbeitgebenden fördern. Ein weiteres Ziel ist die Klärung aller rechtlichen und sozialen Verantwortlichkeiten der Arbeitgebenden bei der Unterbringung von Mitarbeitenden mit Autismus. Dieses Modul soll Organisationen auch dabei helfen, zu lernen, wie sie Richtlinien zur sozialen Verantwortung anpassen und integrieren können, die darauf abzielen, ein integrativeres Arbeitsumfeld für Mitarbeitende mit Autismus zu schaffen.

Das Modul untersucht die typischen Bedürfnisse von Personal mit Autismus und betont die Bedeutung von Empathie, Unterstützung und effektiver Kommunikation. Es erörtert auch die rechtlichen und sozialen Pflichten von Arbeitgebenden bei der Einbeziehung von Mitarbeitenden mit Autismus und bietet praktische Empfehlungen zur Integration dieser Überlegungen in die Politik der sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Lernergebnisse: Erlangen Sie ein umfassendes Verständnis zum Thema Autismus am Arbeitsplatz.

## Einheit 1: Was ist Autismus?

Autismus, formal Autismus-Spektrum-Störung genannt, ist eine verhaltensbedingte neurologische Entwicklungsstörung, die die Art und Weise beeinflusst, wie eine Person die Welt erlebt und mit anderen kommuniziert. Die Störung ist durch soziale und kommunikative Schwierigkeiten sowie repetitives Verhalten und sensorische Über- oder Unterempfindlichkeit gekennzeichnet. Sie wird normalerweise in der frühen Kindheit diagnostiziert, kann aber in jedem Alter festgestellt werden. Menschen im Autismus-Spektrum haben unterschiedliche sprachliche und intellektuelle Fähigkeiten, die von schwerer geistiger Behinderung bis hin zu überdurchschnittlichen Fähigkeiten reichen. Schätzungsweise 1 – 2 % der Weltbevölkerung sind AutistInnen. In Europa gibt es etwa 7 Millionen AutistInnen. (Autism Europe, 2020)

„Spektrumstörung“ bedeutet, dass alle Betroffenen anders sind. Entgegen der landläufigen Meinung ist das Autismusspektrum nicht linear und reicht von „leicht autistisch“ bis „schwer autistisch“, sondern umfasst verschiedene Merkmale, die sich bei jedem Menschen anders manifestieren. Zu diesen Merkmalen gehören (aber nicht ausschließlich):

- Unterschiede im Sozialverständnis und Sozialverhalten,
- Kommunikationsunterschiede, die ein völliges Fehlen der gesprochenen Sprache sowie atypische Sprachmuster und Unterschiede in der nonverbalen Kommunikation umfassen können,

- repetitives Verhalten, das sich in wiederholten Körperbewegungen äußern kann, sowie eine enge Fokussierung auf ein oder mehrere spezielle Interessen, ein begrenztes Aktivitätsspektrum, mangelnde Flexibilität und ein Bedürfnis nach Kontrolle und Vorhersehbarkeit,
- Unterschiede in der sensorischen Verarbeitung,
- exekutive Dysfunktion,
- Unterschiede in der Informationsverarbeitung, Aufmerksamkeit und Konzentration,
- ein „stacheliges“ kognitives Profil mit einer ungewöhnlichen Diskrepanz zwischen Stärken und Schwächen,
- Schwierigkeiten beim abstrakten Denken,
- abnorme Motorik, Haltung und Gang,
- Alexithymie,
- Beeinträchtigung der Propriozeption und Interozeption,
- „Meltdowns“ und „Shutdowns“ als Reaktion auf überwältigende Situationen.

## 1. a. Die Merkmale von Autismus verstehen

### Soziale und kommunikative Schwierigkeiten

„Personen mit Autismus weisen anhaltende Defizite bei der Initiierung und Aufrechterhaltung sozialer Kommunikation und gegenseitiger sozialer Interaktionen auf, die außerhalb des erwarteten Bereichs typischer Funktionen liegen, wenn man das Alter und den intellektuellen Entwicklungsstand der Person berücksichtigt. Die spezifischen Ausprägungen dieser Defizite variieren je nach chronologischem Alter, verbalen und intellektuellen Fähigkeiten und Schwere der Störung.“ (ICD-11, 2022)

AutistInnen haben möglicherweise ein beeinträchtigtes soziales Bewusstsein und haben Probleme, ihr Verhalten der Situation anzupassen. Sie können unkonventionell sprechen und Sprache verwenden, atypisches nonverbales Verhalten zeigen und nonverbale Signale anderer übersehen. Sie interpretieren Sprache wörtlich und haben Schwierigkeiten, sich an Gesprächen zu beteiligen. Sie haben möglicherweise Schwierigkeiten, die Gedanken, Gefühle und Ansichten anderer zu verstehen, kämpfen mit sozial-emotionaler Gegenseitigkeit und haben Schwierigkeiten, Beziehungen aufzubauen, aufrechtzuerhalten und zu verstehen.

### Repetitives Verhalten

Ein weiteres typisches Merkmal von Autismus sind repetitive Verhaltensweisen. Sie können verschiedene Formen annehmen, darunter repetitive und stereotype Körperbewegungen (z. B.

Herumlaufen, Schaukeln, Fingerschnippen, Händeflattern, Beinwippen, Haare zwirbeln, Klopfen), eine enge Fokussierung auf ein oder mehrere spezielle Interessen, eine ungewöhnliche Besessenheit von Objekten oder Objektteilen (z. B. wiederholtes Drehen, Umdrehen, Ordnen von Objekten oder das Bedürfnis, ein bestimmtes Objekt herumzutragen) oder bestimmte Arten von Sinnesreizen (z. B. wiederholtes Hören derselben Musik oder Ein- und Ausschalten von Lichtern).

Im weiteren Sinne umfassen repetitive Verhaltensweisen auch eine mangelnde Anpassungsfähigkeit an neue Erfahrungen, die Stress und Verhaltensstarrheit hervorrufen. Dies kann sich in strikter Einhaltung von Routinen und Regeln, mangelnder Flexibilität im Denken sowie übermäßiger Sturheit äußern.

## **Unterschiede in der sensorischen Verarbeitung**

Personen mit Autismus können gegenüber verschiedenen Sinnesreizen überempfindlich oder unterempfindlich sein: Licht, Farben, Geräusche und Töne, Texturen, Gerüche, Geschmäcker, Temperaturen, Bewegung, Gleichgewicht sowie innere Reize (Schmerz, Hunger, Durst usw.). Folglich können sie atypische Reaktionen zeigen, wenn sie gewöhnlichen Reizen ausgesetzt werden. Eine Person mit sensorischer Überempfindlichkeit kann bei bestimmten Reizen in Bedrängnis geraten.

Eine Person mit sensorischer Hyposensibilität kann nach zusätzlichen sensorischen Reizen suchen. Dies kann sich in einer Faszination für Lichter, Muster und Reflexionen, einer Freude an lauter Musik und anderen Geräuschen, dem Reiben an Stoffen und Materialien, dem Zwängen in enge Räume, dem Beschnupern von Dingen und Menschen, einer Vorliebe für starke Aromen und scharfe Speisen und sogar dem Probieren und Essen ungenießbarer Gegenstände sowie einer hohen Schmerztoleranz und übermäßigem Springen, Schwingen und Schaukeln äußern.

Es kommt häufig vor, dass autistische Personen gegenüber verschiedenen Reizen sowohl über- als auch unterempfindlich sind, und die Empfindlichkeit einer Person kann von Tag zu Tag schwanken.

## **Exekutive Dysfunktion**

Zu den exekutiven Funktionen gehören Fähigkeiten wie Planung, Organisation, Arbeitsgedächtnis, Hemmung und Impulskontrolle, emotionale Regulierung, Flexibilität und andere. Bei autistischen Menschen können beeinträchtigte exekutive Funktionen die Bewältigung alltäglicher Aufgaben erschweren.

## **Informationsverarbeitung, Aufmerksamkeit und Fokus**

Autistische Menschen haben einen „Bottom-up“-Verarbeitungsstil – eine erhöhte Aufmerksamkeit für Details statt für das Gesamtkonzept. Sie können nuancierte Details, komplizierte Muster oder bestimmte Aspekte einer Angelegenheit erkennen. Dieses Auge für Details kann in Arbeitspositionen, die akribische Präzision erfordern, ein erheblicher Vorteil sein. Umgekehrt kann das autistische Gehirn, weil es ständig so viele winzige Nuancen aufnimmt, Schwierigkeiten haben, die Informationen zu sortieren und zu integrieren, was zu einer sensorischen Überlastung führt. Es kann für einen autistischen Menschen auch schwieriger sein, „das große Ganze“ zu sehen.

Ein weiteres charakteristisches Merkmal von Autismus ist die intensive Konzentration. Autisten fällt es möglicherweise schwer, ihre Aufmerksamkeit auf andere Dinge zu lenken. Dank ihrer leidenschaftlichen Interessen und intensiven Konzentration sind viele AutistInnen jedoch Autodidakten und verfügen über umfassende Kenntnisse in den Themen, die sie interessieren.

## **Ungleichmäßige kognitive Entwicklung**

Personen mit Autismus weisen häufig ein „stacheliges“ kognitives Profil mit ausgeprägten Stärken und Schwächen auf. „Stachelige“ kognitive Profile können zu Verwirrung führen. Es ist wichtig zu erkennen, dass die Fähigkeiten einer autistischen Person von Bereich zu Bereich unterschiedlich sind. Beispielsweise kann eine sehr sprachbegabte und intelligente Person immer noch große Schwierigkeiten mit Organisation und Planung haben, sehr empfindlich auf laute Geräusche reagieren oder eine spezifische Lernschwäche wie Dyskalkulie haben.

## **Motorik , Haltung und Gang**

Es kann zu Unregelmäßigkeiten in der Art und Weise kommen, wie sich Menschen mit Autismus bewegen. Sie können auch Koordinationsschwierigkeiten haben. Beide grobmotorischen Fähigkeiten können beeinträchtigt sein, was zu Ungeschicklichkeit und Schwierigkeiten bei der Ausführung bestimmter Aufgaben führt, die Gleichgewichtsfähigkeiten und Haltungsstabilität sowie Feinmotorik erfordern. Darüber hinaus können autistische Menschen einen „seltsamen“ Gang aufweisen, der von Person zu Person unterschiedlich aussehen kann. Die Schrittweite kann ungewöhnlich kurz oder lang sein, die Person kann einen „federnden“ Gang haben, auf Zehenspitzen stehen, eine ruckartige Gehgeschwindigkeit haben und plötzlich rennen, hüpfen und springen.

## **Alexithymie**

Viele Menschen im Autismusspektrum leiden unter Alexithymie. Laut verschiedenen Quellen kann dieser Prozentsatz bis zu 50 % betragen (Schätzungen variieren). Alexithymie ist die Unfähigkeit, eigene oder fremde Gefühle zu erkennen und Emotionen auszudrücken.

## **Propriozeption und Interzeption**

Bei manchen Personen im Autismusspektrum kann die Propriozeption beeinträchtigt sein und sie haben Schwierigkeiten, sensorische Eingaben im Zusammenhang mit der äußeren Position und Bewegung ihres Körpers zu verarbeiten und zu integrieren. Interzeption hingegen bezieht sich auf innere Empfindungen und Signale – physisch und emotional. Eine autistische Person, die mit Interzeption zu kämpfen hat, erkennt möglicherweise nicht, wann sie hungrig, durstig oder müde ist, auf die Toilette muss oder körperlich eine starke Emotion (z. B. Wut oder Angst) verspürt. Interzeption tritt häufig zusammen mit Alexithymie auf.

## **„Meltdowns“ und „Shutdowns“**

Meltdowns und Shutdowns sind zwei verschiedene Arten extremer Reaktionen, die autistische Menschen als Reaktion auf überwältigende Erfahrungen zeigen können. Häufige Auslöser sind sensorische Überlastung, Änderungen der Routine, übermäßige Anforderungen und Kommunikationsschwierigkeiten. Ein autistischer Zusammenbruch ist ein intensiver emotionaler Ausbruch, der Panik, Schreien, Weinen und selbstverletzendes Verhalten beinhalten kann. Zusammenbrüche enden normalerweise, sobald die auslösenden Reize/Stressoren nicht mehr vorhanden sind. Während eines Shutdowns kann die autistische Person nicht mehr ansprechbar, zurückgezogen, unbeweglich oder geistig und emotional „abgeschaltet“ erscheinen. Es kann länger dauern, bis die Person sich vom Shutdown erholt.

Die beste Lösung für Zusammenbrüche und Abschaltungen ist Prävention – die Reduzierung von Stress und Überforderung. Im Falle eines Zusammenbruchs/Abschaltens ist es am besten, der Person eine ruhige Umgebung zur Erholung zu bieten. Reduzieren Sie Anforderungen und sensorische Reize. Sprechen Sie langsam und leise. Erklären Sie, was als Nächstes passieren wird. Berühren Sie die Person nicht und versuchen Sie nicht, sie zu überzeugen und zu argumentieren.

## **Gleichzeitig auftretende Erkrankungen**

Bei manchen Personen aus dem Autismus-Spektrum treten gleichzeitig neurologische Entwicklungsstörungen und Störungen des Nervensystems auf, beispielsweise bestimmte Lernschwierigkeiten (wie Legasthenie, Dyskalkulie, nonverbale Lernstörungen oder andere),

Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung, Epilepsie, Tic-Störungen sowie psychiatrische Störungen – hauptsächlich Angststörungen und Depressionen.

## 1. b. Gängige Mythen und Missverständnisse

~~Autismus ist eine Krankheit.~~ Autismus ist weder eine Krankheit noch eine Erkrankung, sondern eine Neurodivergenz. Das autistische Gehirn funktioniert anders als das nicht-autistische Gehirn. Man kann sagen, dass autistische Menschen ein anderes Betriebssystem haben. Manche autistische Menschen betrachten ihren Autismus lediglich als eine Andersartigkeit, und viele andere identifizieren sich als behindert. Es liegt an jeder autistischen Person, zu definieren, wie sie seinen Zustand erlebt.

~~Autismus ist eine Erkrankung, die im Kindesalter auftritt.~~ Autismus ist eine lebenslange Erkrankung, aber die charakteristischen Merkmale treten in der Entwicklungsphase auf, weshalb in der Regel eine Diagnose im Kindesalter erstellt wird. Eine Diagnose kann auch in der Jugend oder im Erwachsenenalter gestellt werden. Einige Verhaltensmanifestationen von Autismus neigen dazu, mit zunehmendem Alter weniger ausgeprägt zu werden, oder sie können durch erlernte Verhaltensweisen „maskiert“ oder kompensiert werden.

~~Nur Jungen und Männer sind autistisch.~~ Lange Zeit dachte man, dass hauptsächlich Jungen autistisch seien und Autismus bei Mädchen sehr selten sei. Autistische Mädchen und Frauen, insbesondere solche ohne geistige Behinderung, passen oft nicht in die Autismusstereotypen und werden nicht diagnostiziert. Das jüngste geschätzte Verhältnis autistischer Männer zu autistischen Frauen beträgt 3:1.

~~Autistischen Menschen fehlen Gefühle und Empathie.~~ Autistische Menschen erleben dieselben Emotionen wie nicht-autistische Menschen. Allerdings können sie ihre Gefühle anders ausdrücken oder ihre Mimik und Gestik entsprechen nicht ihren Gefühlen. Darüber hinaus leiden viele Autisten unter Alexithymie, was es ihnen schwer macht, ihre Gefühle zu identifizieren und zu benennen.

~~AutistInnen sind EinzelgängerInnen, die kein Interesse an sozialen Kontakten haben.~~ Soziale Kontakte und Freundschaften können für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung viel schwieriger sein, aber die meisten AutistInnen wollen Freunde und Beziehungen. Viele geben zu, dass sie sich einsam fühlen.

~~Alle AutistInnen sind gut in Mathematik und anderen MINT-Fächern.~~ Genau wie Nicht-AutistInnen können autistische Personen ihre Talente, Stärken und Leidenschaften haben. Während manche AutistInnen wirklich von Mathematik und Zahlen fasziniert sind, können viele andere schlecht in Mathematik sein, aber in Kunst, Literatur oder anderen Disziplinen brillieren.

~~AutistInnen haben entweder eine geistige Behinderung oder sie sind Genies.~~ Menschen im Autismus-Spektrum weisen die gesamte Bandbreite geistiger Fähigkeiten auf.

~~Alle nicht-sprechenden AutistInnen haben eine schwere geistige Behinderung.~~ Obwohl es bei nicht-sprechenden AutistInnen häufiger vorkommt, dass sie gleichzeitig eine geistige Behinderung haben, ist es wichtig, die Fähigkeiten einer nicht-sprechenden Person nicht zu unterschätzen und verschiedene alternative Kommunikationsmethoden zu erkunden, darunter Gebärdensprache, Bildkarten, Text-to-Speech-Geräte und verschiedene AAC-Geräte. Interessensgruppem nicht-sprechender AutistInnen betonen, dass ihre Sprachlosigkeit eher durch eine neuromotorische als durch eine kognitive Beeinträchtigung verursacht wird. Mit den richtigen Hilfsmitteln kann eine nicht-sprechende Person ihre Bedürfnisse und Wünsche ausdrücken und ihr Potenzial voll ausschöpfen. Darüber hinaus bedeutet nicht-sprechen nicht immer auch nonverbal. Viele nicht-sprechende Autisten kommunizieren mit Worten – sie lernen lesen, schreiben oder tippen, benutzen den Computer und erzielen in manchen Fällen sogar akademische Erfolge.

~~Autistische Menschen, die nicht oder nur wenig sprechen, verstehen nicht, was man ihnen sagt.~~ Nur weil jemand nicht oder nur eingeschränkt spricht, heißt das nicht, dass die Person nicht versteht, was gesagt wird. Viele nicht-sprechende AutistInnen haben intakte rezeptive Sprachfähigkeiten, was bedeutet, dass sie gesprochene Sprache verstehen können.

~~Wiederholte Körperbewegungen sind inakzeptabel und müssen unterbunden werden.~~ Wiederholtes Verhalten ist ein typisches Merkmal von Autismus. Es erfüllt wichtige Funktionen, beispielsweise Selbstberuhigung und Selbstregulierung, und muss daher nicht unterbunden werden. Wiederholtes Verhalten kann jedoch manchmal schädlich sein. In diesem Fall ist es am besten, die Ursache des belastenden Verhaltens zu finden, es zu beseitigen und/oder die Aufmerksamkeit der Person auf etwas anderes zu lenken.

~~Autismus wird durch Impfungen verursacht.~~ Es wurden zahlreiche Untersuchungen durchgeführt und die Vorstellung, dass Autismus durch Impfungen verursacht wird, wurde wissenschaftlich widerlegt. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Arbeit, die diese Idee ursprünglich propagierte, absichtlich auf fehlerhaften Daten basierte. Eine eindeutige Ursache für Autismus wurde nicht identifiziert, aber es wird angenommen, dass es sich um eine Kombination aus genetischen und Umweltfaktoren handelt.

~~Autismus wird zu oft diagnostiziert.~~ Als Autismus 1943 erstmals beschrieben wurde, galt er als seltene Erkrankung. Heute schätzt man, dass 1 – 2 % aller Menschen autistisch sind. Der Anstieg der Diagnosen ist auf ein besseres Verständnis und eine bessere Erkennung von Autismus sowie erweiterte Diagnosekriterien zurückzuführen.

~~Jeder ist ein bisschen autistisch.~~ Einige Verhaltensweisen und Merkmale, die bei autistischen Menschen häufiger vorkommen, können in unterschiedlichem Ausmaß auch in der Allgemeinbevölkerung beobachtet werden. Aber einige dieser Merkmale (z. B. eine Abneigung gegen geselliges Geplauder oder eine Leidenschaft für ein eng gefasstes Thema) machen eine Person nicht automatisch zu einem „ein bisschen autistischen Menschen“. Für die Diagnose Autismus ist eine gründliche Untersuchung erforderlich, und diejenigen, die die Voraussetzungen erfüllen, haben spezifische Schwierigkeiten, die einen großen Einfluss auf ihr alltägliches Funktionieren haben. Zu sagen, dass „jeder ein bisschen autistisch ist“, trivialisiert die einzigartigen Erfahrungen autistischer Menschen und verharmlost ihre Kämpfe.

## Einheit 2: Herausforderungen, denen autistische Menschen am Arbeitsplatz begegnen

### 2. a. Mangelnder Zugang zu Beschäftigung

Schätzungen zufolge sind in der Europäischen Union etwa 20 % der autistischen Menschen erwerbstätig. (Autism Europe, 2024) Autistische Menschen stehen bei der Arbeitssuche vor vielen Hindernissen. Zum Beispiel Vorurteile bei der Einstellung. Obwohl viele autistische Menschen über umfassende Fachkenntnisse und die für eine Stelle erforderlichen Fähigkeiten verfügen, mangelt es ihnen möglicherweise an Kommunikations- und Überzeugungsfähigkeiten und sie sind keine „Teamplayer“, sodass sie nicht dem Stereotyp eines „guten Mitarbeiters“ entsprechen und von PersonalvermittlerInnen übersehen werden. Ebenso haben Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung trotz ihrer Beiträge und Qualifikationen möglicherweise keine Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg. Sie erhalten möglicherweise auch ungerechte Leistungsbeurteilungen, bei denen ihre Herausforderungen am Arbeitsplatz nicht berücksichtigt werden. Weitere Hindernisse sind die Verweigerung wesentlicher Anpassungen und ein Mangel an Autismusbewusstsein und -unterstützung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus stellen Unternehmen in einigen Fällen autistische Personen nur ein, um Quoten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erfüllen, und bieten keine realistischen Karriereaussichten oder notwendigen Anpassungen.

### 2. b. Herausforderungen bei Kommunikation und sozialer Interaktion

AutistInnen berichten häufig von Schwierigkeiten bei der Teilnahme an Teambildungs- und anderen sozialen Aktivitäten, beim Umgang mit KollegInnen, beim Verstehen ungeschriebener Regeln und Erwartungen, bei der Einschätzung von Hierarchien und Autoritäten im Unternehmen, bei der

Teilnahme an Gruppenveranstaltungen, bei der Kommunikation mit KlientInnen und KundInnen, beim Smalltalk und Plaudern sowie beim Annehmen und Tätigen von Telefonanrufen.

## 2. c. Sensorische Empfindlichkeiten und unzugängliche Umgebungen

Eine sensorische Verarbeitungsstörung ist ein typischer Bestandteil von Autismus. Schwierigkeiten bei der Verarbeitung sensorischer Informationen können viele Umgebungen für autistische Menschen unerträglich und unzugänglich machen. In solchen Umgebungen können sich Menschen mit Autismus nicht auf ihre Arbeitsaufgaben konzentrieren, leiden unter Stress, sensorischer Überlastung und sogar körperlichen Schmerzen. Dies kann zu einem Meltdown oder Shutdown führen.

## 2. d. Mangel an Beständigkeit, Routine und klaren Erwartungen

Für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung kann es schwierig sein, sich in einen typischen Arbeitsrhythmus einzufügen und zu verstehen, was von ihnen erwartet wird. Unklare Anweisungen können Angst und Verwirrung verursachen. Änderungen in der Routine können Stress hervorrufen. Darüber hinaus können Störungen und Unterbrechungen frustrierend sein, da es schwierig ist, zur Aufgabe zurückzukehren – aufgrund ihres engen Aufmerksamkeitstunnels haben autistische Menschen Probleme mit Multitasking und damit, ihre Aufmerksamkeit zu verlagern. Aufgrund all der täglichen Stressfaktoren können autistische Menschen auch unterschiedliche Energieniveaus und Toleranzen gegenüber Sinnesreizen haben, was zu Schwierigkeiten führen kann, konstant produktiv zu sein.

## 2. e. Gesundheitsprobleme

### **Erschöpfung und Burnout durch „Masking“**

Für autistische Menschen kann es sehr ermüdend sein, den typischen Erwartungen gerecht zu werden. Die Anforderungen des täglichen Lebens können überwältigend sein und vielen autistischen Menschen fällt es schwer, den Überblick zu behalten. Aus diesem Grund berichten autistische Menschen oft, dass sie sich nach der Erledigung „gewöhnlicher Dinge“ erschöpft fühlen.

Darüber hinaus fühlen sich viele Menschen im Autismusspektrum, insbesondere solche ohne geistige Behinderung, gezwungen, ihre Andersartigkeit zu „maskieren“ und zu verbergen, indem sie versuchen, nicht-autistisches Verhalten nachzuahmen. Mit der Zeit können die Belastungen durch die Anforderungen des täglichen Lebens und das Maskieren zu einem autistischen Burnout führen. „Autistisches Burnout ist ein Syndrom, das als Folge von chronischem Lebensstress und einem Missverhältnis zwischen Erwartungen und Fähigkeiten ohne angemessene Unterstützung konzipiert

wird. Es ist gekennzeichnet durch tiefgreifende, langfristige (normalerweise 3+ Monate) Erschöpfung, Funktionsverlust und verringerte Reiztoleranz.“ (The National Autistic Society, 2022)

## **Angstzustände und Depression**

Als AutistIn durchs Leben zu kommen, kann eine Herausforderung sein. Autismus ist keine psychische Erkrankung, aber viele AutistInnen entwickeln psychische Probleme, am häufigsten Angststörungen und depressive Störungen.

## **2. f. Behindertenfeindlichkeit und Diskriminierung**

Trotz erheblicher Fortschritte im wissenschaftlichen Verständnis gibt es noch viel über Autismus-Spektrum-Störungen zu lernen, da die Krankheit immer noch relativ schlecht verstanden wird und von Mythen und Stereotypen umgeben ist. Es gibt erhebliche Lücken im Bewusstsein der Öffentlichkeit über Autismus, und viele autistische Menschen sind auch am Arbeitsplatz Mobbing, Behindertenfeindlichkeit und Diskriminierung ausgesetzt. Es ist üblich, dass autistische Menschen ihre Diagnose aus Angst vor Ablehnung nicht offenlegen und versuchen, so nicht-autistisch wie möglich zu erscheinen, was auf lange Sicht schädlich ist.

Aufgrund ihres Verhaltens und Kommunikationsstils können AutistInnen im Büro Opfer von Einschüchterung, Belästigung oder Spott werden. Viele Menschen fühlen sich unter Druck gesetzt, sich wiederholende Verhaltensweisen, insbesondere sich wiederholende Körperbewegungen und andere „merkwürdige“ Verhaltensweisen, zu unterdrücken. Tatsächlich helfen sich wiederholende Körperbewegungen autistischen Menschen dabei, ihr Nervensystem zu regulieren, Aufmerksamkeit und Konzentration aufrechtzuerhalten und eine sensorische Überlastung zu reduzieren.

Auch wenn eine autistische Person nicht direkt gemobbt wird, kann sie Mikroaggressionen wie unsensible Bemerkungen, Witze oder Hänseleien ausgesetzt sein. Viele Menschen im Autismusspektrum haben Schwierigkeiten, „zwischen den Zeilen zu lesen“ oder Witze zu verstehen und merken möglicherweise nicht, dass sie verspottet werden. Darüber hinaus kann es für eine autistische Person aufgrund sozialer und kommunikativer Schwierigkeiten sehr schwierig sein, sich zu verteidigen.

Nicht-autistische Arbeitgebende, Führungskräfte oder KollegInnen könnten auch die Fähigkeiten einer autistischen Person unterschätzen und ihr keine Aufgaben oder Projekte zuweisen, obwohl die Person in der Lage wäre, diese zu erledigen. Darüber hinaus könnte nicht-autistische Mitarbeitende davon ausgehen, dass ihre autistischen KollegInnen nicht genug Verständnis haben und nicht direkt mit ihnen sprechen. Dies kann dazu führen, dass sie von wichtigen Gesprächen und

sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden und keine Möglichkeiten haben, Ideen auszutauschen und Entscheidungen zu treffen, was zu Gefühlen der Isolation und Enttäuschung führt.

## Einheit 3: Rechtliche und soziale Verantwortung der Arbeitgebenden

### 3. a. Angemessene Vorkehrungen

Es ist wichtig, einen personenzentrierten Ansatz zu verfolgen und auf die spezifischen Bedürfnisse jeder einzelnen Person einzugehen, um deren Wohlbefinden bestmöglich zu fördern und die Produktivität am Arbeitsplatz zu steigern. Führen Sie einen offenen Dialog mit der Person über ihre Stärken, Herausforderungen und Vorlieben am Arbeitsplatz und entwickeln Sie gemeinsam einen geeigneten Anpassungsplan. Fragen Sie insbesondere nach ihren Herausforderungen bei der sensorischen Verarbeitung – welche Arten von Geräuschen, Lichtern, Texturen oder Gerüchen Überforderung verursachen. Fragen Sie nach Schwierigkeiten bei sozialen Interaktionen – ob die Person Schwierigkeiten hat, soziale Signale oder bildliche Sprache zu verstehen, ob einige Arten von Interaktionen besonders stressig sind. Fragen Sie nach Herausforderungen bei der Exekutivfunktion. Lernen Sie die Person kennen, indem Sie sie nach ihren besonderen Interessen fragen. Es kann auch hilfreich sein, mit jemandem, der die Person gut kennt zu sprechen, wie einem Familienmitglied oder BetreuerIn.

### Angemessene Erwartungen setzen

Suchen Sie nach Aufgaben, die den Stärken und Interessen der jeweiligen Person entsprechen. Autistische Menschen können in Positionen aufblühen, die Sorgfalt, Zuverlässigkeit und die Einhaltung von Protokollen erfordern, wie z. B. beim Umgang mit Dokumenten und Inventar, bei der Zubereitung von Speisen oder bei der Einhaltung von Sauberkeitsstandards.

Bieten Sie Schulungen und kontinuierliche Unterstützung an, damit sich die Mitarbeitenden in ihrer Rolle sicher fühlen. Autistische Menschen sind in neuen Situationen normalerweise sehr ängstlich. Daher ist es wichtig, ihnen Zeit zu geben, ihre Fähigkeiten schrittweise zu entwickeln.

### Anpassungen für soziale Interaktionen

Für Personen mit Autismus-Spektrum-Störung kann das Gespräch mit neuen Menschen eine überwältigende und angstausslösende Erfahrung sein. Sie können sich bei einem Vorstellungsgespräch unterrepräsentieren. Stellen Sie klare Fragen zu ihren bisherigen Erfahrungen, ihrer Ausbildung und ihren Erwartungen an den Job. Konzentrieren Sie sich als PersonalvermittlerIn auf die Hard Skills und Erfahrungen der KandidatInnen, die für den Job direkt erforderlich sind. Geben Sie den KandidatInnen mehr Zeit, ihre Antworten zu verarbeiten, und ermöglichen Sie alternative Kommunikationsmethoden

wie E-Mail oder Instant Messaging-Dienste. Vermeiden Sie in Ihren Interaktionen offene Fragen, vage Ideen, Sarkasmus und bildliche Sprache. Versuchen Sie, Ihre Botschaft so klar wie möglich zu formulieren. Sprechen Sie die Person direkt an. Wenn die Person Schwierigkeiten beim Sprechen hat, geben Sie ihr mehr Zeit oder ermutigen Sie sie zur schriftlichen Kommunikation. Seien Sie geduldig.

Erwägen Sie Alternativen zu traditionellen Teambesprechungen oder Gruppenaktivitäten, wie etwa schriftliche Updates oder virtuelle Check-ins. Bieten Sie an, per E-Mail oder Messaging-Diensten in Kontakt zu bleiben, anstatt zu telefonieren. Ein eingehender Anruf ist unerwartet und es kann für eine autistische Person schwierig sein, die Aufmerksamkeit um zu lenken und effektiv zu kommunizieren. Alternativ können Sie einen Anruf zu einer festen Uhrzeit vereinbaren.

Bereiten Sie Social Scripts für die Kommunikation mit KlientInnen und KundInnen vor. Vergessen Sie nicht, Anweisungen für unerwartete Situationen beizufügen (z. B. wer im Notfall oder bei Unklarheiten zu kontaktieren ist).

## **Strukturierte Umgebung, klare Kommunikation und Feedback**

Personen aus dem Autismusspektrum finden Routine und Vorhersehbarkeit oft angenehm. Es ist wichtig, rechtzeitig vor Änderungen zu warnen und zu erklären, was passieren wird. Visuelle Hilfsmittel können hilfreich sein, da sie ein klares Verständnis der Situation vermitteln, und eine strukturierte Arbeitsumgebung kann helfen, Ängste abzubauen und die Produktivität zu steigern. Entwickeln Sie einen klaren Überblick über Ihre Erwartungen an die Mitarbeitenden und geben Sie Arbeitsanweisungen mithilfe schriftlicher oder visueller Hilfsmittel wie visueller Zeitpläne, Checklisten, Kalender und Apps. Es ist wichtig, der jeweiligen Person zu helfen, Aufgaben zu priorisieren und in kleinere Schritte aufzuteilen. Sie können auch komplexe Informationen aufschlüsseln, um das Verständnis zu verbessern. Seien Sie offen für die Beantwortung von Fragen und geben Sie bei Bedarf Klarstellungen. Geben Sie abschließend konstruktives Feedback zur Arbeit der MitarbeiterInnen und geben Sie bei Bedarf zusätzliche Anweisungen.

Viele AutistInnen haben Probleme mit Zeitmanagement und Konzentration. Manchmal fällt es ihnen schwer, ihre Aufmerksamkeit von einer Aufgabe auf die nächste zu verlagern, und sie sind so sehr auf ihre Arbeit konzentriert, dass sie vergessen, eine Pause zu machen. Andere leiden gleichzeitig an ADHS und brauchen Hilfe, um auf Kurs zu bleiben. Ein Zeitplan, der in feste Abschnitte unterteilt ist und geplante Besprechungen und Pausen enthält, kann hilfreich sein. Geplante Pausen und visuelle Hinweise können auch einer autistischen Person, die Probleme mit der Propriozeption oder Interozeption hat, helfen, daran zu denken, sich zu strecken, sich zu bewegen, auf die Toilette zu gehen oder Wasser zu trinken.

## Sensorische Überlegungen

Angesichts der unzähligen Sinneseindrücke in der HoReCa-Branche ist es von größter Bedeutung, die möglichen sensorischen Empfindlichkeiten der Mitarbeitenden zu erkennen und zu berücksichtigen, um sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die KundInnen einen einladenden Arbeitsplatz zu schaffen.

Ermutigen Sie Ihr Personal bei Bedarf, sensorische Hilfsmittel wie geräuschunterdrückende Kopfhörer oder Ohrstöpsel zu verwenden, und schaffen Sie einen ruhigen Ort, an dem sie eine Pause machen und sich entspannen können. Nutzen Sie am Arbeitsplatz so viel natürliches Licht wie möglich. Stellen Sie mehrere künstliche Lichtquellen bereit. Erwägen Sie die Installation von Dimmern. Vermeiden Sie unbedingt flackerndes Licht, helle Deckenbeleuchtung, blinkende LED-Schilder, Blitzlichter und Tageslichtlampen. Richten Sie einen abgeschiedenen Bereich mit reduzierten visuellen und akustischen Reizen ein.

Wenn Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen Uniformen tragen müssen, achten Sie darauf, bequeme Kleidungsstücke aus sensorfreundlichen Stoffen ohne Etiketten oder grobe Nähte bereitzustellen oder angemessene Austausch- oder Änderungsmöglichkeiten zuzulassen. Manche AutistInnen haben Probleme mit der Wärmeregulierung und können über- oder unterempfindlich auf heiße oder kalte Temperaturen reagieren. Stellen Sie sicher, dass die Uniform an individuelle Bedürfnisse angepasst werden kann.

Darüber hinaus können autistische Menschen eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber bestimmten Gerüchen aufweisen, wie etwa starken Kocharomen und Reinigungsmitteln oder Waschmitteln mit stechendem Geruch. Installieren Sie ein gutes Belüftungssystem und sorgen Sie für einen Vorrat an parfümfreien Waschmitteln.

Viele Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung haben auch eine eingeschränkte Ernährung. Bieten Sie Menüoptionen für Menschen mit Nahrungsmittelunverträglichkeiten oder -präferenzen an – das kommt nicht nur den Mitarbeiternden zugute, sondern zieht auch KundInnen mit besonderen Ernährungsbedürfnissen an. Erwägen Sie, eine Auswahl verschiedener Geschmacksrichtungen, Texturen und Präsentationsarten anzubieten, um den unterschiedlichen sensorischen Anforderungen gerecht zu werden.

Und schließlich: Bieten Sie Führungskräften und KollegInnen Schulungen und Unterstützung bei der Schaffung einer sensorfreundlichen Umgebung an. Bieten Sie Ressourcen und Anleitungen zum Erkennen und Reagieren auf sensorische Überlastung.

## Flexibilität

Obwohl geplante Pausen während der Schicht den Mitarbeitenden helfen können, mit sensorischer Überlastung umzugehen, ist es wichtig, bei Bedarf zusätzliche Pausen und einen flexiblen Zeitplan zu ermöglichen. In einigen Fällen wäre es von Vorteil, der Person zu erlauben, in ihrem eigenen Tempo von zu Hause aus zu arbeiten (falls möglich). Eine Reduzierung der Arbeitsbelastung oder Arbeitszeit kann ebenfalls hilfreich sein, um Erschöpfung zu verringern und Burnout vorzubeugen.

Darüber hinaus haben viele AutistInnen Freude an monotoner Arbeit, es ist jedoch auch wichtig, Möglichkeiten zur Aufgabenabwechslung zu bieten, insbesondere bei Menschen mit gleichzeitig auftretender Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), um das Interesse aufrechtzuerhalten und die Produktivität zu steigern.

### 3. b. Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz

#### **Was sind Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI – engl. Diversity, Equity, Inclusion)?**

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) sind drei wesentliche Begriffe, die eine Richtlinie bilden, die darauf abzielt, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund in einer Organisation willkommen zu heißen und unterzubringen. Vielfalt bezieht sich auf alle Arten, in denen Menschen unterschiedlich sind. Sie umfasst alle Identitäten (ethnisch, sexuell, geschlechtlich, behindert, sozioökonomisch, kulturell, religiös usw.) und Lebensweisen. Gleichberechtigung – nicht zu verwechseln mit Gleichheit – ist ein Begriff, bei dem Ressourcen je nach Bedarf verteilt werden. Inklusion bedeutet, alle Menschen mit allen Identitäten willkommen zu heißen, zu respektieren und zu unterstützen, wobei sich jede einzelne Person als sein authentisches Selbst gestärkt und geschätzt fühlt.

Für das Wohl aller ist es wichtig, eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz einzuführen. Ein sicheres System zur Meldung von Bedenken kann ManagerInnen erheblich dabei helfen, die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, um die Atmosphäre am Arbeitsplatz sowie das psychische Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern.

#### **Neurodiversitätstraining und -bewusstsein am Arbeitsplatz**

Neurodiversität bezieht sich auf neurologische Vielfalt – die Vielfalt der menschlichen Gehirnfunktionen. In diesem Rahmen gibt es keine „richtige“ oder „falsche“ Art, die Welt zu erleben

und mit ihr zu interagieren, und alle Erfahrungen sind gleichermaßen gültig und ein natürlicher Teil der menschlichen Wahrnehmung. Dennoch kann Neurodivergentheit (Abweichung vom „neurotypischen“) nicht nur eine Besonderheit, sondern auch eine Behinderung sein.

Neurodiversitätstraining am Arbeitsplatz kann ein wichtiger Schritt in Richtung Inklusion sein. Da 1 – 2 % der Bevölkerung AutistInnen sind und viele andere Personen ebenfalls andere Formen der Neurodivergenz aufweisen, gibt es an jedem größeren Arbeitsplatz wahrscheinlich neurodiverse Mitarbeitende. Bewusstsein und Training für Neurodiversität würden nicht nur das Verständnis anderer für ihre neurodiversen KollegInnen erhöhen und Missverständnisse und Konflikte verringern, sondern auch dafür sorgen, dass sich die neurodiversen Personen, so wie sie sind, gesehen, geschätzt und wertgeschätzt fühlen. Es ist jedoch wichtig zu erkennen, dass es bei Diversität zwar darum geht, das Kollektiv zu feiern, aber jeder neurodiverse Mensch einzigartig ist. Jede Person sollte sich selbst definieren und ihre Geschichte ohne vorgefasste Meinungen teilen dürfen. Darüber hinaus stehen viele neurodiverse Personen täglich vor Herausforderungen und könnten von der Unterstützung anderer profitieren. Neurodiversitätstraining würde sicherstellen, dass die Mitarbeitenden wissen, wie sie sich in Notlagen gegenseitig helfen können.

## **Vorteile eines integrativen Arbeitsplatzes**

- Vielfalt begrüßen
- Verbesserte Kreativität und Innovation

Eine vielfältige Belegschaft mit unterschiedlichen Sichtweisen kann ein breiteres Spektrum an Ideen hervorbringen. Geschickt vermischt können diese Ideen zu Kreativität und Innovation führen, von denen sowohl Einzelpersonen als auch die Organisation profitieren. Die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Autismus kann ein strategischer Vorteil sein, da ihre einzigartigen Perspektiven den Spielraum an Ideen und Möglichkeiten erweitern.

- Verbesserte Mitarbeiterzufriedenheit

Es ist ein wichtiges Zeichen, wenn ein Unternehmen zeigt, dass es das Leben und die Erfahrungen seiner Mitarbeitenden wertschätzt. Dies kann besonders für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung relevant sein, die sich oft entfremdet und ausgeschlossen fühlen. Wenn sich die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz anerkannt und wertgeschätzt fühlen, steigert dies wiederum die Motivation der Mitarbeitenden, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

- Rechtliche und ethische Imperative

Ein Bewusstsein für Neurodiversität am Arbeitsplatz vermittelt ein starkes Signal der Inklusion und Akzeptanz. Indem Unternehmen eine Kultur schaffen, die Vielfalt schätzt und individuelle

Unterschiede feiert, fördern sie ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Respekts für alle Mitarbeitenden.

Darüber hinaus steigert ein integratives Unternehmen seinen Ruf. Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion – einschließlich der Arbeit von Menschen mit Autismus – in den Vordergrund stellen, haben tendenziell einen besseren Ruf auf dem Markt und bei KundInnen, AuftraggeberInnen und InvestorInnen. Die Gewährleistung gleicher Beschäftigungsmöglichkeiten gewährleistet auch die Einhaltung von Antidiskriminierungsgesetzen und -vorschriften. Indem Unternehmen Neurodiversität anerkennen und Menschen mit Unterschieden und Behinderungen einstellen, zeigen sie ihr Engagement für die Förderung ethischer und rechtlicher Standards.

## Einheit 4: Einführung einer Politik der sozialen Verantwortung

Corporate Social Responsibility (CSR) ist definiert als die Verantwortung der Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Sie übernehmen soziale Verantwortung, indem sie soziale, ökologische, ethische, verbraucher- und menschenrechtliche Belange in ihre Geschäftsstrategie integrieren, die Gesetze einhalten und eng mit ihren Stakeholdern zusammenarbeiten, mit dem Ziel, die Schaffung gemeinsamer Werte für ihre EigentümerInnen/AktionärInnen sowie für die Zivilgesellschaft zu maximieren. (Europäische Kommission, 2022)

Die Umsetzung einer Politik der sozialen Verantwortung steigert die Wettbewerbsfähigkeit, verbessert das Risikomanagement, senkt die Kosten, erleichtert den Zugang zu Kapital, verbessert die Kundenbeziehungen, verbessert das Personalmanagement, steigert die Innovationsfähigkeit und fördert eine größere soziale und ökologische Verantwortung.

Die Beschäftigung autistischer Personen steht im Einklang mit den Zielen der Sozialverantwortungspolitik in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Sie zeigt ein Engagement für Chancengleichheit bei der Beschäftigung und trägt zum Aufbau einer integrativeren Gemeinschaft bei.

## Zusammenfassung

In diesem Modul wird ein allgemeiner Überblick darüber gegeben, was Autismus ist und was er mit sich bringt. Gängige Mythen und Missverständnisse rund um Autismus werden entlarvt und die üblichen Herausforderungen und Hindernisse, mit denen autistische Menschen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, werden erläutert. Darüber hinaus werden angemessene Anpassungen für autistische Menschen vorgeschlagen, die im HoReCa-Sektor arbeiten. Das Modul befasst sich auch mit Strategien zur Schaffung eines integrativen und unterstützenden Arbeitsumfelds und dessen Vorteilen.

## Verweise

**AMATINA, M. (2022).** *The autism spectrum as a spiky profile*. [online] Employment Autism. Verfügbar unter: <https://employmentautism.org.uk/the-autism-spectrum-as-a-spiky-profile/> [Zugriff am 10. Februar 2024].

**AUSTIN, R. UND PISANO, G. (2017).** *Neurodiversity Is a Competitive Advantage*. [online] Harvard Business Review. Verfügbar unter: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [Zugriff am 14. Februar 2024].

**GOODALL, E. (2022).** *Interoception and mental wellbeing in autistic people*. [online] Verfügbar unter: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/interoception-wellbeing> [Zugriff am 13. Februar 2024].

**GRANDIN, T. UND PANEK, R. (2013).** *The autistic brain: thinking across the spectrum*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

**KINNAIRD, E., STEWART, C. UND TCHANTURIA, K. (2019).** *Investigating alexithymia in autism: A systematic review and meta-analysis*. *European Psychiatry*, 55, S. 80–89.

**PRASLOVA, L. (2021).** *Autism Doesn't Hold People Back at Work. Discrimination Does*. Harvard Business Review. [online] 14. Dezember. Verfügbar unter: <https://hbr.org/2021/12/autism-doesnt-hold-people-back-at-work-discrimination-does> [Zugriff am 10. Februar 2024].

**RAYMAKER, D. (2022).** *Understanding Autistic Burnout*. [online] [www.autism.org.uk](http://www.autism.org.uk). Verfügbar unter: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/autistic-burnout> [Zugriff am 8. Februar 2024].