



Zuyd Hogeschool Heerlen

Ratgeber Neurodiversität

Neurodivers – Neurodivers Neurotypisch – Neurodivers

Welche Erfahrungen machen Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt und wie können wir aus ihren Aussagen ihre Situation verstehen lernen, um ihnen so die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen?

BACHELORARBEIT

MENSCHEN MIT ASPERGER-SYNDROM IM KONTEXT ARBEIT

Welche Erfahrungen schildern Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

FACHBEREICH GEZONDHEIDSZORG

BACHELORSTUDIENGANG ERGOTHERAPIE

ZUYD HOGESCHOOL HEERLEN

C12

SEPTEMBER 2019

VERFASSERINNEN: KATHRIN HEIDRICH (1835262)

LEA NIED (1835688)

BEGEITENDE DOZENTIN: TANJA KLEIN

"I am different, not less."

- Temple Grandin

Danksagung

Liebe Studienteilnehmer und liebe Studienteilnehmerinnen,

Ein besonderer Dank geht an Sie! Durch Ihre außergewöhnliche Bereitschaft und Ihr Engagement konnte diese Studie erst ermöglicht und durch ihr besonderes Expert*innenwissen unser Forschungsziel erreicht werden. Ihr entgegengebrachtes hohes Interesse und Ihr Vertrauen wussten wir während des ganzen Forschungsprozesses zu schätzen.

Wir bedanken uns ebenfalls bei allen Personen, Verbänden und Gruppen innerhalb sozialer Medien, die unseren Studienaufruf verbreitet und somit für eine hohe Reichweite gesorgt haben.

Ein weiterer besonderer Dank geht an unsere begleitende Dozentin Tanja Klein, die uns während des Prozesses unterstützend zur Seite stand und uns dennoch unter Einbezug unserer Individualität bestärkt hat, unser Forschungsziel selbstständig zu erreichen.

Besonders bedanken möchten wir uns auch bei unseren Übersetzern und allen weiteren Personen, die uns durch ihre Expertise wesentlich in unserem Vorhaben unterstützt haben.

Abschließend möchten wir auch unseren Familien und Freunden ein herzliches Dankeschön aussprechen. Ihr habt uns während des gesamten Prozesses mit viel Humor, Motivation und Schokolade zur Seite gestanden.

Lesehinweise

Personenbezeichnungen

- Um eine klare Abgrenzung zwischen Menschen mit Asperger-Syndrom und generell Menschen innerhalb des Autismusspektrums zu ermöglichen, werden die Begriffe Asperger-Syndrom (AS) und Autismus-Spektrum-Störung (ASS) verwendet, um diese Differenzierung auch innerhalb der Abkürzungen deutlich zu machen. Damit soll jedoch keine Form der Störung den Menschen innerhalb des Spektrums zugeschreiben werden
- Zur besseren Lesbarkeit werden die Studentinnen, die diese Arbeit verfasst haben als Forscherinnen synonymisiert
- Hinsichtlich der orthografisch-typografisch relevanten Strategien für geschlechtergerechte Schreibung wurde sich für die Verwendung der Asterisk entschieden. Der Gender* ist als Platzhalter anzusehen, um diejenigen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen ebenso zu berücksichtigen. Zur besseren Lesbarkeit werden Doppelsternchen vermieden. (Bsp: Expert*innen*en → Expert*innen)
- Die Namen der Studienteilnehmer*innen wurden unter Berücksichtigung forschungsethischer Aspekte anonymisiert. Innerhalb dieser Forschungsarbeit werden sie mit der Abkürzung TN sowie der passenden Kodierung 1-14 beschrieben
- Als Expert*innen werden diejenigen Personen beschrieben, die in dem zusammenhängenden Kontext über besonderes Wissen verfügen. Dies kann sowohl auf die Studienteilnehmer*innen als auch auf Autor*innen zutreffen

Kennzeichnungen im Text

- Zitate der Studienteilnehmer*innen werden im Textverlauf in Anführungszeichen kursiv dargestellt und mit der dazugehörigen Teilnehmerkodierung und der dazugehörigen Zeilenangabe gekennzeichnet
- Direkte Literaturzitate werden im Textverlauf in Anführungszeichen kursiv und mit der dazugehörigen Quelle gekennzeichnet
- Englischsprachige Textquellen werden bei indirekter Zitation im Text von den Forscherinnen in eigenen Worten wiedergegeben und in die deutsche Sprache übersetzt
- Bei direkter Zitation englischsprachiger Textquellen wird die Originalsprache beibehalten.
- Auslassungen direkter Zitate werden durch eckige Klammern mit drei Punkten ([...]) und bei Ergänzungen innerhalb direkter Zitate wird das ergänzte Wort in eckigen Klammern eingefügt ([Ergänzung])
- Die Autor*innen und Entwickler*innen von Modellen und Konzepten werden nur bei der Erstnennung zitiert
- Bedeutungsvolle Wörter werden kursiv dargestellt
- Verwendete Abkürzungen werden bei ihrer Erstnennung ausgeschrieben. Die Abkürzung wird dabei in einer dahinter folgenden Klammer genannt. Bei weiteren Nennungen im Textverlauf wird lediglich die Abkürzung genannt
- Alle Abkürzungen können dem Abkürzungsverzeichnis entnommen werden.
- Bei Wörtern, die nicht als allgemein verständlich erachtet werden, wird bei Erstnennung ein Querverweis zum Glossar hergestellt

 Zur Steigerung der Nachvollziehbarkeit der Forschungsarbeit werden Querverweise zu anderen Kapiteln hergestellt. Folgende Querverweise werden während der Forschungsarbeit verwendet:

(→Zahlenkombination)
 (→A.+Zahl)
 (→Abb.+Zahl)
 (→Tab.+Zahl)
 (→Tab.+Zahl)
 (→G.)
 Kapitelverweis
 Anlagenverzeichnis
 Abbildungsverweis
 Tabellenverweis
 Glossarverweis

Abbildungen und Literaturangaben

- Alle Literaturangaben erfolgen nach den APA-Richtlinien (American Psychological Association (APA), 2013). Im Literaturverzeichnis werden alle verwendeten Quellen ebenfalls nach APA-richtlinien angegeben
- Verwendete Abbildungen und Tabellen sind mit einer Beschriftung versehen und werden fortlaufend nummeriert
- Abbildungen und Tabellen, die von den Forscherinnen aus einer Primärliteratur übernommen wurden, werden mit dem Originaltitel gekennzeichnet

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung	
A.	Anlage	
Abb.	Abbildung	
AFK	Autismus-Forschungs-Kooperation American Occupational Therapy Association Asperger-Syndrom Autismus-Spektrum-Störung Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften	
AOTA		
AS		
ASS		
AWMF		
DIZ	Discover information sources Zuyd	
DoD	Dimension of Doing Datenschutzgrundverordnung	
DSGVO		
DSM-5	Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders	
DVE	Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V.	
EBP	Evidence based practice et alii (Maskulinum), et aliae (Femininum)	
et al.		
e.V.	Eingetragener Verein	
f	folgende	
ff	fortfolgende	
G.	Glossar	
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung	
Hrsg.	Herausgeber	

ICD-10-GM	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 10 Revision, German-Modification
MC	Member-Check
МОНО	Model of Human Occupation
o.D.	Ohne Datum
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbücher
Tab.	Tabelle
TN	Teilnehmer*in
ТоМ	Theory of Mind
WHO	World Health Organisation
Z.	Zeile

Zusammenfassung

In Deutschland ist nur ein äußerst geringer Prozentsatz von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig. Um aufbauend darauf Wissen für die Ergotherapie hinsichtlich einer occupational justice zu generieren, untersucht die vorliegende Forschungsarbeit die Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom und beeinflussende Faktoren auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es wurden 14 leitfadengestützte Expert*inneninterviews im Sinne einer qualitativen, hermeneutischorientierten Forschung durchgeführt. Die Auswertung der Daten erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010). Die Ergebnisse zeigen eine Vielzahl an beeinflussenden Faktoren, die die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit AS trotz qualitativ hochwertiger Arbeitsfähigkeiten erschweren. Als entscheidender Wunsch zur Veränderung wurden durch die Teilnehmer*innen die Einstellungsfaktoren des sozialen Umfeldes genannt, die ebenfalls einen nicht zu vernachlässigen Einfluss ausüben. Aufbauend auf den Forschungsergebnissen ist es notwendig, den*die Ergotherapeut*in mit seiner*ihrer Expertise zur Vermittlung zwischen Person-Umwelt-Betätigung im Kontext Arbeit bei Menschen mit Asperger-Syndrom zu involvieren, um eine erfolgreiche Teilhabe zu erreichen.

Abstract

In Germany, only a small percentage of people with Asperger's Syndrome work on the regular job market. In order to build up knowledge for occupational therapy based on occupational justice, the present research investigates the experiences of people with AS and influencing factors in the primary labour market.14 guideline-based expert interviews were conducted in the sense of a qualitative, hermeneutic-oriented research. The evaluation of the data was carried out by the qualitative Content analysis by Gläser and Laudel (2010). The results show a large number of influencing factors that have an impact on the participation in the working life of people with AS despite them having high-quality working abilities. Building on the research results, it is necessary to involve the occupational therapists with their expertise in mediating between person-environment-occupation in the context of work with people with Asperger's Syndrome in order to achieve successful participation in the regular job market.

Samenvatting

In Duitsland is alleen een heel lage percentage van mensen met aspergersyndroom op de eerste arbeidsmarkt actief. Om daarop opbouwend kennis voor de ergotherapie, ten opzichte van een occupational justice, te genereren, bestudeert het onderhavige onderzoek de ervaringen van mensen met AS en beïnvloedende factoren op de eerste arbeidsmarkt. Er werden 14 gids-gesteunde expert interviews in de zin van een kwalitatieve hermeneutisch georiënteerde onderzoek gevoerd. De evaluatie van de data gebeurde door de kwalitatieve inhoudsanalyse van Gläser en Laudel (2010). De resultaten laten een groot aantal beïnvloedende factoren zien die de deelname aan het werkleven van mensen met AS ondanks kwaliteitsvolle professionele vaardigheden bemoeilijken. Opbouwend op de resultaten van het onderzoek is het noodzakelijk de ergotherapeut met zijn expertise inzake de bemiddeling tussen persoon-milieu-activiteit in de context werk bij mensen met aspergersyndroom te involveren, om een succesvolle deelname te bereiken.

Informative Zusammenfassung

Einer Arbeit nachzugehen stellt selbsterklärend eine bedeutungsvolle Betätigung dar, die den Alltag des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin strukturiert, zur Selbstverwirklichung beiträgt und die Lebensqualität steigert. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Beschäftigungsquote von Menschen mit Asperger-Syndrom in Deutschland, wird eine hohe occupational injustice deutlich, da nur ein äußerst geringer Prozentsatz von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig ist. Um aufbauend darauf Wissen für die Ergotherapie mit dem Ziel des Erreichens der occupational justice zu generieren, untersucht die vorliegende Forschungsarbeit die Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt. Innerhalb dieser Erfahrungen soll näher betrachtet werden, welche Faktoren aus Sicht der Menschen mit Asperger-Syndrom dazu beitragen, die Betätigung Arbeit erfolgreich ausführen zu können und welche eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben hemmen.

Um das Forschungsziel zu erreichen wurden 14 leitfadengestützte Expert*inneninterviews im Sinne einer qualitativen an der Hermeneutik orientierten Forschung durchgeführt. Die Auswertung der Daten erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010).

Menschen mit Asperger-Syndrom beschreiben eine Vielzahl an negativ beeinflussenden Faktoren, die ihnen die Partizipation am Arbeitsleben trotz überdurchschnittlicher Fähigkeiten und Arbeitsqualität erschweren. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich Menschen mit Asperger-Syndrom hinsichtlich dessen eine höhere Aufgeschlossenheit des sozialen Umfeldes wünschen, auf die Besonderheiten am Arbeitsplatz einzugehen, sie als tatsächliche Beeinträchtigung anzuerkennen, Stigmatisierung abzubauen, um so ihre besonderen Fähigkeiten einsetzten zu können und eine erfolgreiche Teilhabe gelingen zu lassen.

Aufbauend auf den Resultaten der Forschungsarbeit ist es im Sinne eines Personen-Umwelt-Betätigungsgedanken notwendig, den*die Ergotherapeut*in mit seiner*ihrer besonderen Expertise zur Vermittlung zwischen diesen Säulen unter Einsatz der Klientenzentrierung im Kontext Arbeit bei Menschen Menschen mit Asperger-Syndrom zu involvieren. So kann eine erfolgreiche Teilhabe im Sinne der occupational justice erreicht werden.

Inhaltsverzeichnis

1.	Ein	leitung			1	
	1.1	Einführu	ing in die The	matik und ergotherapeutische Relevanz	1	
			_	rale Fragestellung	1	
	1.3	Aufbau	der Forschung	gsarbeit	2	
	1.4	Literatu	rrecherche		3	
2.	The	eoretis	cher Hinter	grund	4	
	2.1	Autismu	s-Spektrum-S	Störung	4	
		2.1.1	Klassifikation	und Diagnostik	4	
		2.1.	1.1 ICD-10-G	GM .	5	
			2.1.1.1.1	Atypischer Autismus	5	
			2.1.1.1.2	Frühkindlicher Autismus	6	
			2.1.1.1.3	Asperger-Syndrom	6	
		2.1.	1.2 DSM-5		7	
		2.1.2	Besonderheit	ten des Erscheinungsbildes der Autismus-Spektrum-Störung	9	
		2.1.	2.1 Besonde	rheiten der sensorischen Wahrnehmung & Informationsverarbeitung	រូ 9	
		2.1.	2.2 Besonde	rheiten in der Kommunikation und Interaktion	9	
		2.1.	2.3 Besonde	rheiten der Verhaltensweisen und Interessen	10	
	2.2	Asperge	r-Syndrom		10	
		2.2.1	Häufigkeit		10	
				ezifische Stärken	11	
				tuation von Menschen mit AS in Deutschland	11	
		2.2.4	Forschungsst		12	
		2.2.5		und Hindernisse von Menschen mit AS im Kontext Arbeit	13 14	
	2.3	2.3 Konzeptioneller Bezug zur Ergotherapie				
		2.3.1	Das MOHO		14	
			1.1 Die Betä		15	
			1.2 Die Perso		15	
			1.3 Die Umw		15	
		2.3.	1.4 Das Konz	zept des Lived Body	16	
3.	Me	ethodise	ches Vorgel	hen	17	
	3.1	Forschu	ngsdesign		17	
		3.1.1	Begründung	des Forschungsdesigns	17	
	3.2	Method	ologische Prir	nzipien nach Gläser und Laudel	18	
	3.3	Gütekrit	erien		18	
	3.4	3.4 Das hypothetische Modell nach Gläser und Laudel			19	
		3.4.1	Erläuterung e	eines hypothetischen Modells	20	
		3.4.	1.1 Unabhär	ngige Variable	21	
		3.4.	1.2 Abhängi	ge Variable	22	
		3.4.	1.3 Vermitte	eInde Handlung	22	
					23	
	3.5	3.5 Methode der Datenerhebung				

	3.5.1 Leitfadeninterview mit Expert*innen3.6 Forschungsethik	24 25		
4.	Studiendurchführung	26		
	4.1 Beschreibung der Studienteilnehmer*innen4.1.1 Einschlusskriterien4.1.2 Ausschlusskriterien	26 26 26		
	4.2 Sampling	26		
	4.2.1 Vorinformation	27		
	4.3 Pilotstudie	28		
	4.4 Durchführung der Hauptstudie	28		
	4.5 Transkription der Interviews	29		
	4.6 Qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel 4.6.1 Vorbereitung der Extraktion	29 30		
	4.6.2 Extraktion	30		
	4.6.3 Aufbereitung der Daten	31		
	4.6.4 Auswertung	35		
5.	Darstellung der Forschungsergebnisse	36		
	5.1 Soziale Umwelt	36		
	5.2 Physische Umwelt	38		
	5.3 Person mit objektiven Komponenten	40		
	5.4 Unterstützende Institutionen	42		
	5.5 Betätigung5.6 Person mit subjektiven Komponenten	42 44		
6.	Diskussion	47		
	6.1 Diskussion der Leitfrage 1	47		
	6.2 Diskussion der Leitfrage 2			
	6.3 Beantwortung der zentralen Forschungsfrage	51 52		
7.	Stärken-Schwächen-Analyse	54		
	7.1 Stärken der Studie	54		
	7.2 Schwächen der Studie	55		
8.	Schlussfolgerung und Perspektive	56		
Lite	Literaturverzeichnis			
Glo	68			
Ab	bildungsverzeichnis	74		
Tabellenverzeichnis				
Anlagenverzeichnis				
An	Anlagen			

1. Einleitung

Die meisten haben überhaupt Schwierigkeiten eine Arbeit zu bekommen, das heißt sie haben tendenziell eher eine Arbeit, die sie sich vom Thema her nicht ausgesucht haben, sondern einfach nur, damit sie überhaupt etwas haben" (TN7, Z.671ff).

1.1 Einführung in die Thematik und ergotherapeutische Relevanz

Betrachtet man die deutsche Bevölkerungszahl und legt dieser die angenommene Prävalenzrate (\rightarrow G.) (1-3/1.000) von Menschen mit Asperger-Syndrom (\rightarrow G.) (Müller, 2019) zugrunde, so ergibt sich daraus eine Zahl von 81.5000 bis 244.000 Menschen mit Asperger-Syndrom (AS) in Deutschland. In Anbetracht dieser Zahl gehen Expert*innen davon aus, dass lediglich 20% der Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt (→G.) tätig sind (Dalferth, 2005 zitiert nach Baumgartner, 2008). Dies spiegelt auch das vorangestellte Zitat von Teilnehmer*in 7 wieder, indem deutlich wird, dass aufgrund der herausfordernden Situation eine Arbeitsstelle zu bekommen auch jene von Menschen mit AS akzeptiert werden, die weder zu ihren herausstechenden Fähigkeiten passen, noch ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigen. Dieser Transitionsprozess (→G.) stellt für Menschen mit Asperger-Syndrom eine große Herausforderung dar. Involviert man in diesem Zusammenhang eine*n Ergotherapeut*in mit seiner*ihrer Expertise zur systematischen Analyse, könnten die herausfordernden Faktoren identifiziert und spezielle Maßnahmen wie beispielsweise die Vermittlung zwischen der Person, der Umwelt und der Betätigung eingeleitet werden. Bezieht man zudem den aktuellen Forschungsstand (\rightarrow 2.2.4) mit ein, so wird ein wesentlicher Rückstand diesbezüglich deutlich, welcher die Notwendigkeit der vorliegenden Forschungsarbeit signalisiert. Um die Partizipation (→G.) nachfolgend für Menschen mit AS im Kontext Arbeit zu verbessern, ist es notwendig, genau zu betrachten, welche Aspekte diese Teilhabe erschweren und was diesbezüglich als unterstützend erfahren wird.

Fragt man sich in diesem Zusammenhang, wer über derartig ausgeprägtes und spezifisches Wissen im Sinne von Erfahrungen im Kontext Arbeit verfügt (Gläser und Laudel, 2010), ist es schlüssig, dass Menschen mit Asperger-Syndrom die auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sind, die Expert*innen der vorliegenden Forschungsarbeit darstellen.

Aufbauend darauf kann Wissen für die Ergotherapie generiert werden, um die Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom zu verstehen und eine Verbesserung der Teilhabe durch die bedeutungsvolle Betätigung einer Arbeit nachzugehen zu erreichen.

1.2 Zielsetzung und zentrale Fragestellung

Die occupational science (→G.) stellt eine fundierte Wissengrundlage für die ergotherapeutische Praxis dar, auf dessen hinsichtlich des Forschungsgegenstandes Wissen generiert werden soll. 2010 beschreiben Whiteford und Townsend das Konzept der occupational justice als Vision einer neuen Gesellschaft, in welcher allen Menschen die erforderlichen Möglichkeiten, Ressourcen und Rechte zur Verfügung ste-

hen sollten, um – entsprechend ihrer Voraussetzungen- das zu tun, was ihnen wichtig ist. Die vorherrschenden sozialen und kommunikativen Fähigkeitsdefizite stellen laut der qualitativen Studie von Hagner und Cooney (2005) die Ressourcen und Fähigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom dar. Schwierigkeiten ergeben sich insbesondere in der Findung und dem Erhalt von einer bezahlten Arbeit, die ihren Fähigkeiten entspricht (Preißmann, 2017; Sünkel, 2013). Diese Betätigungsungerechtigkeit (*occupational injustice*) soll durch die vorliegende Forschungsarbeit minimiert werden, indem aufbauend auf dem für die Ergotherapie generiertem Wissen im Sinne der Occupational Science, zu einer Weiterentwicklung der Ergebnisse motiviert wird, welche weitere Schritte zur Erreichung einer occupational justice einleiten.

Aus dieser Zielsetzung leitete sich folgende zentrale Fragestellung ab:

Welche Erfahrungen schilden Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Zur Konkretisierung dieser wurden folgende Leitfragen aufgestellt:

Leitfrage 1

Welche beeinflussenden Faktoren schildern Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Leitfrage 2

Welche Veränderungswünsche äußern Menschen mit Asperger-Syndrom in Hinblick auf ihre Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

1.3 Aufbau der Forschungsarbeit

Die vorliegende Forschungsarbeit unterteilt sich in neun Kapitel. Um einen schlüssigen Aufbau zu gewährleisten wird an die *Einleitung* anschließend der *Theoretische Hintergrund* beleuchtet. Dieser befasst sich grundlegend mit der Autismus-Spektrum-Störung (ASS) hinsichtlich ihrer Diagnostik und Klassifikation, sowie deren Besonderheiten. Fokussiert wird dabei das Asperger-Syndrom im Zusammenhang mit dem Kontext Arbeit, sowie der diesbezügliche Forschungsstand. Auch wird innerhalb des theoretischen Hintergrunds der konzeptionelle (\rightarrow G.) Bezug zur Ergotherapie durch das Model of Human Occupation (MOHO) (Taylor, 2017) dargestellt.

Um das *methodische Vorgehen* transparent darzustellen, geben die Forscherinnen innerhalb dieses Kapitels das gewählte Forschungsdesign und das gewählte methodologische Prinzip nach Gläser und Laudel (2010), sowie die Methode der Datenerhebung detailliert dargelegt. Ein weiteres Kapitel widmet sich der *Studiendurchführung*, in welchem die Studienteilnehmer*innen, dem Samplingverfahren (\rightarrow G.), der Durchführung der Haupt- sowie der Pilotstudie (\rightarrow G.). Ebenfalls werden die relevanten Schritte zur qualitativen Inhaltsanalyse der Forschungsergebnisse ausführlich dargestellt.

Aufbauend darauf stellt das fünfte Kapitel die Kausalmechanismen (→G.) anhand der Variablen im Rahmen der *Darstellung der Forschungsergebnisse* dar. Zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage

werden im sechsten Kapitel (*Diskussion*) die beiden Leitfragen hinsichtlich der generierten Ergebnisse sowie der theoretischen Vorüberlegungen als auch der studierten Literatur kritisch beantwortet.

Im Rahmen einer *Stärken-Schwächen-Analyse* wird die Forschungsarbeit sowohl auf inhaltlicher als auch auf methodischer Ebene kritisch beleuchtet. Abschließend wird im letzten Kapitel (*Schlussfolgerung und Perspektive*) ein Ausblick für die Weiterentwicklung der Studienergebnisse gegeben. Ebenfalls werden Perspektiven zur Auflösung der Problemstellung schlüssig dargestellt.

1.4 Literaturrecherche

Während des gesamten Forschungsprozesses charakterisiert sich eine nationale und internationale Literaturrecherche als immanenter Bestandteil. Um hier möglichst breit gefächerte Quellen hinzuziehen zu können, erfolgte die Recherche sowohl über diverse Datenbanken als auch innerhalb verschiedener Bibliotheken. Eine detaillierte Auflistung der Datenbanken, der verwendeten Suchbegriffe, deren Kombination und die damit generierten Suchergebnisse sind den Anlagen (→A.1) zu entnehmen. Des Weiteren wurden Primärquellen anderer Forschungsarbeiten des Themengebietes dieser Forschungsarbeit hinzugezogen. Auffallend kennzeichnete sich hier, dass häufig selbige Autor*innen Quellen zum Forschungsgegenstand publizierten. Dies verdeutlicht ebenfalls die Notwendigkeit dieser Forschungsarbeit. Um die Verwendung qualitativ-hochwertiger Literatur zu gewährleisten, wurden die verwendeten Studien unter Berücksichtigung der Evidenzlevel nach Tomlin & Borgetto (2011) kritisch betrachtet (→A.1).

2. Theoretischer Hintergrund

Das folgende Kapitel widmet sich dem theoretischen Hintergrund, auf welchen sich die vorliegende Forschungsarbeit stützt. Das Erscheinungsbild (→G.) der Autismus-Spektrum-Störung wird hinsichtlich seiner Diagnostik, seiner Differenzierung sowie seiner Besonderheiten näher betrachtet. Ebenso wird die berufliche Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom veranschaulicht. Unter Anwendung des MOHOs wird der konzeptionelle Bezug zur Ergotherapie transparent dargestellt.

2.1 Autismus-Spektrum-Störung

Der Begriff Autismus hat seinen Ursprung in der griechischen Sprache und lässt sich von den Worten *autos* (= selbst) und *ismos* (= Orientierung) ableiten (Freitag, Kitzerow, Medda, Soll & Cholemkery, 2017). Der Begriff wurde 1911 erstmals von dem Schweizer Psychiater Eugen Bleuler geprägt, der darunter den "egozentrischen Rückzug in sich selbst und die eigene Gedankenwelt, bei gleichzeitigem Abschied von der Außenwelt, im Rahmen schizophrener Störungen" (Bölte, 2009, S.21) verstand. Erst seit den 1940er Jahren gilt *Autismus* in Abgrenzung zur Schizophrenie als alleinstehendes Krankheitsbild (May, 2001). Als dafür ausschlaggebend werden die voneinander unabhängigen Erkenntnisse von dem amerikanischen Psychiater Leo Kanner sowie dem Wiener Pädiater und Heilpädagogen Hans Asperger gesehen, welche nahezu zeitgleich Verhaltensweisen bei Kindern beobachteten, die starke Ähnlichkeit mit Bleulers Beschreibungen aufwiesen (May, 2001; Lache, 2016).

Heutzutage gilt Autismus als komplexe Entwicklungsstörung (Autismus Deutschland e.V., o.D.), dessen Erscheinungsbild sich auf Veränderungen der neuronalen (→G.) und psychischen Entwicklung zurückführen lässt (AWMF, 2016).

Betrachtet man die Forschungsergebnisse der letzten Jahre, so lassen diese keine validen Aussagen hinsichtlich der Ätiologie (\rightarrow G.) der Autismus-Spektrum-Störung zu. Es ist jedoch sicher anzunehmen, dass frühwirksame Umweltfaktoren, insbesondere bei perinatalem (\rightarrow G.) Einwirken, sowie genetische Risikofaktoren die neuronale Entwicklung, hier insbesondere die neuronale Differenzierung negativ beeinflussen und resultierend zu den autismusspezifischen Verhaltensweisen und neurokognitiven Fertigkeiten führen (AWMF, 2016). Die Bezeichnung *Spektrum* nimmt Bezug zu dem großen Umfang an möglich auftretenden Symptomen, Fähigkeiten und dem Niveau der Beeinträchtigung (Autismus Deutschland e.V., o.D.) und beleuchtet somit die Individualität dieses Erscheinungsbildes.

2.1.1 Klassifikation und Diagnostik

Um die Diagnostik nach einheitlichen Standards auszurichten, wurden Diagnosekriterien entwickelt (Müller, 2019b).

Folglich richtet sich das Kapitel der Darstellung der Diagnosekriterien für eine Autismus-Spektrum-Störung und dessen Subkategorien nach solchen Standards, indem es auf die zwei zu differenzierenden Klassifikationssysteme International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 10 Revision, German-Modification (ICD-10-GM) $(\rightarrow G.)$ und Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders (DSM-5) $(\rightarrow G.)$ eingeht. Nähere Informationen zu den Unterformen der ASS innerhalb der ICD-10 sind den Anlagen zu entnehmen $(\rightarrow A.2)$.

2.1.1.1 ICD-10-GM¹

Klassifikatorisch lassen sich Autismus-Spektrum-Störungen in den aktuell in Deutschland gültigen Diagnosekriterien der ICD-10 von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) der Gruppe der "Tiefgreifenden Entwicklungsstörungen (→G.)" (F84) zuordnen und sind somit als medizinische Diagnose definiert (Autismus Deutschland e.V., o.D.).

Die ICD-10-GM stützt sich in Abgrenzung zur DSM-5 auf eine kategoriale Diagnostik (Schneider, 2015), welche zwischen dem Auftreten oder dem nicht-Auftreten eines Symptoms differenziert, um anschließend die Person distinkten (→G.) Kategorien zuzuordnen (Stieglitz, 2008). Somit sind Differenzierungen zwischen den Subkategorien des "frühkindlichen Autismus" (F84.0), des "atypischen Autismus" (F.84.1) sowie des "Asperger-Syndroms" (F.84.5) möglich (Dilling, Mombour & Schmidt, 2015). Symptomatisch wird diese Gruppe an Erscheinungsbildern innerhalb des Spektrums geprägt durch massive Beeinträchtigungen in den sozialen Interaktionen, im kommunikativen Verhalten sowie durch stereotypische Verhaltensweisen und Interessen, ebenso durch eine ausgeprägte Ich-Bezogenheit (Trompeter, 2011a).

Bezugnehmend zur ICD-10-GM richten sich Diagnostiker*innen nach spezifischen Diagnosekriterien, die innerhalb des Klassifikationssystems verankert sind. Da es sich hierbei um stark abstrahierte Kriterien handelt und es sich demnach als schwierig erweist, diese Kriterien dichotom (\rightarrow G.) zu bewerten, fand eine Rückübersetzung der Diagnosekriterien in diverse Tests und Beobachtungsskalen statt, die unterstützend bei der Autismusdiagnostik eingesetzt werden (Müller, 2019b). In diesem Zuge betont der Verfasser ebenfalls die Wichtigkeit der diagnostischen Ausschließung anderer Erscheinungsbilder.

2.1.1.1.1 Atypischer Autismus

In Orientierung an die Einteilung der Autismus-Spektrum-Störung nach der ICD-10-GM (Dilling et al., 2015) beschreibt der atypische Autismus jene Erscheinungsform, welche hinsichtlich des frühkindlichen Autismus Atypologien (→G.) aufweist.

- A. Vorliegen einer auffälligen und beeinträchtigten Entwicklung mit Beginn im oder nach dem dritten Lebensjahr (die Kriterien entsprechen denen des Autismus, abgesehen vom Manifestationsalter).
- B. Qualitative Auffälligkeiten der gegenseitigen sozialen Interaktion oder der Kommunikation oder begrenzte, repetitive und stereotype Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten (die Kriterien entsprechen denen für Autismus, abgesehen von der Zahl der gestörten Bereiche).
- C. Die diagnostischen Kriterien für Autismus (F84.0) werden nicht erfüllt. Der Autismus kann untypisch in Bezug auf das Erkrankungsalter (F84.10) oder in der Symptomatologie (F84.11) sein. Diese beiden Typen können für Forschungszwecke mit einer fünften Stelle differenziert werden. Autistische Syndrome mit atypischem Erkrankungsalter und atypische Phänomenologie, sollten mit F84.12 kodiert werden.

Abbildung 1: Atypischer Autismus (F84.1) - Diagnosekriterien im ICD-10-GM nach Dilling et al., 2015

¹ Die sich noch in Überarbeitung befindende ICD-11 (Nachfolger der ICD-10) verzichtet auf die kategorischen Unterkategorien der Tiefgreifenden Entwicklungsstörungen und verwendet vergleichbar zur DSM- die diagnostische Kategorie der Autismus-Spektrum-Störung

2.1.1.1.2 Frühkindlicher Autismus

Die historisch erste Form des Autismusspektrums lässt sich auf Erkenntnisse des amerikanischen Psychiater Leo Kanner aus dem Jahre 1943 zurückführen und wird heute unter dem Begriff des *frühkindlichen Autismus* geführt (Bölte, 2009). Prägnant für diese Erscheinungsform der Spektrumsstörung ist die Manifestation der Symptomatik vor dem dritten Lebensjahr (Dilling et al., 2015).

Vor dem dritten Lebensjahr manifestiert sich eine auffällige und beeinträchtigte Entwicklung in mindestens einem der folgenden Bereiche:

- a. rezeptive oder expressive Sprache, wie sie in der sozialen Kommunikation verwandt wird
- b. Entwicklung selektiver sozialer Zuwendung oder reziproker sozialer Interaktion
- c. funktionales oder symbolisches Spielen.

Insgesamt müssen mindestens sechs Symptome von A), B) und C) vorliegen, davon mindestens zwei von A) und mindestens je eins von B) und C):

- A. Qualitative Auffälligkeiten der gegenseitigen sozialen Interaktion
 - Unfähigkeit, Blickkontakt, Mimik, Körperhaltung und Gestik zur Regulation sozialer Interaktionen zu verwenden
 - Unfähigkeit, Beziehungen zu Gleichaltrigen aufzunehmen, mit gemeinsamen Interessen, Aktivitäten und Gefühlen
 - Mangel an sozio-emotionaler Gegenseitigkeit, die sich in einer Beeinträchtigung oder devianten Reaktion auf die Emotionen anderer äußert; oder Mangel an Verhaltensmodulation entsprechend dem sozialen Kontext; oder nur labile Integration sozialen, emotionalen und kommunikativen Verhaltens
 - 4. Mangel, spontan Freude, Interessen oder Tätigkeiten mit anderen zu teilen
- B. Qualitative Auffälligkeiten der Kommunikation:
 - Verspätung oder vollständige Störung der Entwicklung der gesprochenen Sprache, die nicht begleitet ist durch einen Kompensationsversuch durch Gestik oder Mimik als Alternative zur Kommunikation
 - relative Unfähigkeit, einen sprachlichen Kontakt zu beginnen oder aufrechtzuerhalten, bei dem es einen gegenseitigen Kommunikationsaustausch mit anderen Personen gibt
 - stereotype und repetitive Verwendung der Sprache oder idiosynkratrischer Gebrauch von Worten oder Phrasen
 - 4. Mangel an verschiedenen spontanen Als-ob-Spielen odersozialen Imitationsspielen.
- C. Begrenzte, repetitive und stereotype Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten
 - umfassende Beschäftigung mit gewöhnlich mehreren stereotypen und begrenzten Interessen, die in Inhalt und Schwerpunkt abnorm sind, es kann sich aber auch um ein oder mehrere Interessen ungewöhnlicher Intensität und Begrenztheit handeln
 - 2. offensichtlich zwanghafte Anhänglichkeit an spezifische, nicht funktionale Handlungen oder Rituale
 - stereotype und repetitive motorische Manierismen mit Hand- und Fingerschlagen oder Verbiegen, oder komplexe Bewegungen des ganzen K\u00f6rpers
 - vorherrschende Beschäftigung mit Teilobjekten oder nicht funktionalen Elementen des Spielmaterials (zum Beispiel ihr Geruch, die Oberflächenbeschaffenheit oder das von ihnen hervorgebrachte Geräusch oder ihre Vibration).

Abbildung 2: Frühkindlicher Autismus (F84.0) - Ausschnitt der Diagnosekriterien im ICD-10-GM nach Dilling et al., 2015

2.1.1.1.3 Asperger-Syndrom

Hans Asperger lässt sich als Vater des Asperger-Syndroms (*auch* Asperger-Autismus) bezeichnen, da dieses Erscheinungsbild seinen Ursprung in Aspergers Beobachtungen aus dem Jahre 1944 findet (Dude, 2009). Bei einer im Vergleich zum frühkindlichen Autismus geringer ausgeprägten Beziehungsstörung (Trompeter, 2011b) sowie einer adäquaten Sprachentwicklung bis hin zur überdurchschnittlichen Artikulation (Autismus Therapieinstitut Langen, o.D.; Autismus-Therapie-Zentrum Niederrhein, o.D., Autismus Deutschland e.V., 2013) ist das Asperger-Syndrom klar von den vorgenannten Subkategorien der

Autismus-Spektrum-Störung abzugrenzen. Zudem beschreiben Expert*innen durchschnittliche bis überdurchschnittliche intellektuelle Leistungen des Menschen mit Asperger-Syndrom (Weber 1985, zitiert nach Schanze, 2007).

A. Qualitative Abnormitäten in der wechselseitigen sozialen Interaktion zeigen sich in mindestens zwei der folgenden Merkmale:

- Unvermögen, einen angemessenen Blickkontakt herzustellen und aufrechtzuerhalten, Mängel in Mimik und Körperhaltung, Mängel in der Gestik zur Regulierung der sozialen Interaktion
- 2. Unvermögen, Beziehungen zu Gleichaltrigen zu entwickeln, die das Teilen von Interessen, Aktivitäten und Emotionen betreffen;
- Mangel an sozio-emotionaler Gegenseitigkeit, die sich in einer unzulänglichen oder von der Norm abweichenden Reaktion auf die Emotionen anderer Menschen zeigt; oder der Mangel an Verhaltensmodulation gemäß dem sozialen Kontext; oder eine geringe Integration der sozialen, emotionalen und kommunikativen Verhaltensweisen;
- 4. fehlender spontaner Wunsch, mit anderen Menschen Vergnügen, Interessen und Errungenschaften zu teilen
- B. Der Betroffene legt ein ungewöhnlich starkes, sehr spezielles Interesse oder begrenzte, repetitive und stereotype Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten an den Tag, die sich in mindestens einem der folgenden Bereiche manifestieren:
 - einer konzentrierten Beschäftigung mit stereotypen und begrenzten Interessensmustern, die in Inhalt oder Gebiet abnorm sind; oder eine oder mehrere Interessen, die in ihrer Intensität und ihrer speziellen Natur, aber nicht in Inhalt oder Gebiet begrenzt sind;
 - 2. offenkundige zwanghafte Befolgung spezifischer, nonfunktionaler Routinen oder Rituale;
 - stereotype und repetitive motorische Manierismen, die entweder das Flattern oder Drehen mit Händen oder Fingern oder komplexe Ganzkörperbewegungen mit einschließen;
 - Beschäftigungen mit Teil-Objekten oder nonfunktionalen Elementen oder Spielmaterialien. Doch kommt es seltener vor, dass diese Merkmale motorische Manierismen oder Beschäftigungen mit Teil-Objekten oder nonfunktionalen Elementen der Spielmaterialien einschließen.

Abbildung 3: Asperger-Syndrom (F84.5) - Ausschnitt der Diagnosekriterien im ICD-10-GM nach Dilling et al., 2015

Gleichwohl die diagnostischen Kriterien des Asperger-Syndroms innerhalb der ICD-10 exakt umschrieben sind, kann die Abgrenzung sowohl zu neurotypischen (\rightarrow G.) Menschen als auch zu psychiatrischen Störungsbildern herausfordernd sein (Stiftung Autismuslink, 2017). Zurückzuführen ist dies zum einen auf die vergleichsweise milde Symptomausprägung (Leukert, Hasenclever, Kalaitzidis, 2013) und zum anderen auf die Existenz von Komorbiditäten(\rightarrow G.) wie hyperkinetische (\rightarrow G.) Störungsbilder (Freitag & Retz, 2007), depressive Episoden, Angststörungen und das Gille-de-la-Tourette-Syndrom (Ebert, Fangmeier, Lichtblau, Peters, Biscaldi-Schäfer & Tebartz van Elst, 2013). Bezüglich dessen ist es relevant anzumerken, dass das Auftreten depressiver Erscheinungsbilder häufig in Zusammenhang mit dem sozialen Umfeld steht, da diese für den Menschen mit AS bezüglich seiner Besonderheiten intolerant erscheinen (Menze, 2012). Hinsichtlich der Komorbiditäten kann es zu Symptomüberlagerungen kommen, welche die Asperger-Diagnose erschweren (Stiftung Autismuslink, 2017).

2.1.1.2 DSM-5

Das DSM-5 (APA, 2013) lässt sich als ein in der Psychiatrie gängiges Klassifikationssystem charakterisieren (Schneider, 2015). Besondere Verwendung findet es im englischsprachigen Raum und der Forschung und stellt somit innerhalb der internationalen Literaturrecherche eine Relevanz für diese Forschungsarbeit dar. Da sich der Forschungsgegenstand auf den nationalen Kontext bezieht, wird dieses Klassifikationssystem lediglich skizziert und in den Anlagen (→A.3) detailliert dargelegt.

Das DSM-5 verwendet eine dimensionale Diagnostik, was bedeutet, dass das Ausmaß einer Diagnose beziehungsweise der Schweregrad einer Dimension bestimmt wird, um somit Rückschlüsse auf die benötigte Unterstützung der Person ziehen zu können (Schneider, 2015).

Vergleichbar zur ICD-10-GM wurden autistische Störungen (299.00) sowie das Asperger-Syndrom (299.80) innerhalb der DSM-IV der Gruppe "tiefgreifender Entwicklungsstörungen" kategorisch zugeordnet. Durch die Ablösung der DSM-IV von der DSM-5 im Jahre 2013 wurde die Kategorie der "tiefgreifenden Entwicklungsstörung" aufgelöst und durch die Autismus-Spektrum-Störung (299.00), in welcher das Asperger-Syndrom neustens aufgenommen wurde, ersetzt und sind jetzt unter der Gliederung der neuronalen Entwicklungsstörungen eingeordnet (Ehret & Berking, 2013). Weitere Veränderungen durch das DSM-5 sind den Anlagen (→A.3) zu entnehmen. Ebenso wie die Diagnostik unter Anwendung der ICD-10 Kriterien, basieren die Diagnosekriterien der DSM-5 ausschließlich auf Verhaltensbeobachtungen, sowie auf der Entwicklungsgeschichte, welche fremdanamnetisch erhoben wird (Schneider, 2015).

Die DSM-5 stützt sich innerhalb ihrer Diagnostik auf Dimensionen (→Abb.4), welche ebenfalls die Besonderheiten der Interaktion und Kommunikation, sowie stereotypischer Verhaltensmuster und Interessen fokussieren. Betrachtet man diese im Hinblick auf die noch im ICD-10 verankerte Symptomtrias (→G.), ist es auffällig, dass die Unterkategorien der Kommunikation und Interaktion zusammengefaswurden und gemeinsam einen der zwei Teilbereiche bilden (Müller, 2019c).

- A. Andauernde Defizite der sozialen Kommunikation und sozialen Interaktion, die sich über mehrere Lebensbereiche erstrecken und sich durch folgende Merkmale zeigen (Erfüllung aller Merkmale notwendig):
 - <u>Defizite der sozial-emotionalen Reziprozität</u>; ungewöhnliche soziale Annäherung; keine normale geregelte, wechselseitige Konversation; verringertes Teilen von Interessen, Emotionen und Affekt; Initiierung oder Erwiderung sozialer Interaktionen können fehlschlagen
 - Defizite der non-verbalen Kommunikation; verbale und non-verbale Kommunikation sind schlecht integriert; weniger oder kein Augenkontakt bzw. Körpersprache; Einschränkungen beim Verstehen und Einsetzen von Gestik und Mimik; Fehlen von Gesichtsausdruck und non-verbaler Kommunikation
 - Defizite in der Entwicklung, dem Erhalten und Verständnis von Freundschaften; Schwierigkeiten: Verhalten an den sozialen Rahmen anzupassen, sich in Rollenspiele hineinzuversetzen, Freunde zu finden bzw. Interesse für Gleichaltrige aufzubringen
- B. Restriktive, repetitive Verhaltensweisen, Interessen und Aktivitäten, die sich durch mindestens zwei der folgenden Merkmale zeigen:
 - Stereotype Verhaltensweisen auf motorischer, sprachlicher und spielerischer Ebene; Händeflattern; Aufreihen von Spielsachen oder Umdrehen von Gegenständen; Echolalie; Gebrauch idiosynkratrischer Phrasen
 - Übermäßiges Einhalten von Routinen; ritualisierte Muster an verbalem und non-verbalem Verhalten; übermäßiger Widerstand gegen Veränderungen
 - Fixierung auf sehr eingeschränkte Interessen, die in Intensität oder Thema ungewöhnlich sind (wie eine starke Bindung an oder Beschäftigung mit ungewöhnlichen Gegenständen; Interessen, die übermäßig eng umgrenzt sind oder denen sehr intensiv nachgegangen wird)
 - 4. Hyper- und Hyporeaktivität gegenüber sensorischen Reizen sowie eigene sensorische Interessen; Gleichgültigkeit gegenüber Schmerz- oder Temperaturreizen; starke Reaktionen auf bestimmte Geräusche oder Oberflächenbeschaffenheiten; exzessives Riechen oder Anfassen von Objekten; visuelle Faszination mit Lichtern und Bewegungen.
- C. Symptome müssen in früher Kindheit vorhanden sein, können sich aber erst dann voll manifestieren, wenn die sozialen Anforderungen entsprechend hoch
- D. Symptome führen zu klinisch bedeutsamer Beeinträchtigung im sozialen, beruflichen oder anderen aktuell wichtigen Funktionsbereichen.
- E. Ausschlussdiagnosen: Symptome lassen sich nicht durch intellektuelle Behinderung oder globale Entwicklungsstörung erklären.

Abbildung 4: Autismus-Spektrum-Störung (299.00) – Zusammenfassende Darstellung der Diagnosekriterien im DSM-5 nach American Psychatric Association, 2013

2.1.2 Besonderheiten des Erscheinungsbildes der Autismus-Spektrum-Störung

Möchte man digitale oder auch analoge Informationen zu dem Erscheinungsbild ASS beziehen, kommt man an den pathogenetisch (→G.) geprägten Begriffen wie "Störung", "Krankheit" oder "Behinderung" nicht vorbei. Bei der Auticon GmbH, einem Berliner IT-Dienstleistungsunternehmen, welches die beruflichen Stärken von Menschen mit einer ASS erkannte und seit 2011 als damals erstes Unternehmen in Deutschland ausschließlich Menschen im Autismus-Spektrum beschäftigt, stoßen solche Begrifflichkeiten auf Unmut. "Autismus ist keine Störung, keine Krankheit, kein Systemfehler: Autismus ist ein anderes Betriebssystem. Autismus ist eine andere Art, die Welt, in der man lebt, wahrzunehmen, in ihr zu handeln, zu leben" (Auticon, 2019), so das Unternehmen auf ihrer Internetseite.

An diese Betrachtungsweise des Erscheinungsbildes bedienen sich die Forscherinnen dieser Forschungsarbeit und fokussieren nachstehend die Besonderheiten, welche in unterschiedlicher Ausprägung das Autismus-Spektrum begleiten können. Die Forscherinnen haben zwecks übersichtlicher Darstellung die Besonderheiten bestimmten Überkategorien zugeschrieben.

2.1.2.1 Besonderheiten der sensorischen Wahrnehmung und Informationsverarbeitung

Bei Menschen innerhalb des Autismus-Spektrums kann es zu Komplikationen der Wahrnehmung und Verarbeitung von Umwelt- und Sinnesreizen kommen, welche bereits in den Achtziger Jahren festgestellt wurden (Kehrer, 1989). Expert*innen führen dies auf eine Reizfilterschwäche zurück, was bedeutet, dass unangenehme oder überflüssige Reize nicht selektiert werden können (Schmidt, 2017; Schmidt 2018). Zwar kann das physiologische Fokussieren eines Reizes aus einer Fülle von Reizen zeitweise gewährleistet werden, geht jedoch mit erhöhtem Energieaufwand einher, weshalb Menschen mit ASS vermehrt Regenationsphasen benötigen (Schmidt, 2017). Demzufolge steht eine sensorische $(\rightarrow G.)$ Hypersensibilität $(\rightarrow G.)$ im Vordergrund, welche Phänomene wie sensory overload $(\rightarrow G.)$, meltdown $(\rightarrow G.)$ oder shutdown $(\rightarrow G.)$ veranlassen kann (Canavan, 2014). Diese Erscheinungen wurden bereits von Bleuer 1911 beobachtet (Bölte, 2009).

2.1.2.2 Besonderheiten in der Kommunikation und Interaktion

Die Theory of Mind (ToM) (→G.) wird im deutschen Sprachgebrauch auch als Mentalisierungsfähigkeit (Lenz, 2014) bezeichnet und beschreibt die Fähigkeit zur Wahrnehmung und Berücksichtigung von Ideen, Absichten, Gedanken und Gefühlen anderer, sowie das darauf angepasste Verhalten innerhalb einer sozialen Interaktion (Premack & Woodruff, 1978). Während bei neurotypischen Menschen die Prozesse der ToM hochautomatisert und weitestgehend unbewusst ablaufen (Autea, o.D.), weisen Menschen innerhalb des Austismusspektrums große Defizite in diesem Bereich auf. Diese äußern sich in einem unzureichenden Verständnis für psychische Vorgänge, soziale und emotionale Situationen und metaphorischen Bedeutungen. Außerdem ist eine eingeschränkte Fähigkeit zur Identifikation der Intention des Interaktionspartners (Sinzig, 2011; Dziobek & Stoll, 2019) auffällig. Frith und Happé (1994) beschreiben eine schwach ausgeprägte zentrale Kohärenz (→G.) bei Menschen mit Autismus. Resultierend werden Informationen unabhängig vom Kontext verarbeitet, was eine situationsgebundene Interpretation der Informationen innerhalb einer sozialen Situation erschwert (Sinzig, 2011). Dies lässt sich jedoch ebenfalls als Stärke definieren, da sie das Bewältigen von Aufgaben die eine hohe Detailerkennung und eine fokussierte Aufmerksamkeit erfordern unterstützt (Sinzig, 2011; Autea, o.D.). Des Weiteren fallen Konnotationen (\rightarrow G.) in den Schwierigkeitsbereich des pragmatischen (\rightarrow G.) Sprachgebrauchs. Demzufolge zeigen Menschen innerhalb des Spektrums große Schwierigkeiten Nebenbedeutungen der Sprache, indirekte Formulierungen und affektive Bezüge der Wörter zu verstehen (Sinzig, 2011; Peter, 2015).

Kausal lässt sich das Meiden von Blickkontakt in diesem Zusammenhang nennen, was Forscher des *Martonos Center Bosten* anhand funktioneller MRT-Aufnahmen mit einer Übersensibilität für sozio-affektive $(\rightarrow G)$. Stimuli $(\rightarrow G)$ begründen (Hadjikhani et al., 2017). Diese Erkenntnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer besonderen Vorgehensweise bezüglich einer Interviewdurchführung $(\rightarrow 3.5.1)$.

Folgerichtig treten Schwierigkeiten beim Einhalten sozialer Regeln innerhalb der Kommunikation und Interaktion auf (Sinzig, 2011). Häufig manifestiert sich eine Passivität von Menschen mit ASS innerhalb der Kommunikation und Interaktion, die jedoch nicht zwangsweise mit einer Desinteresse zu begründen ist, sondern vielmehr die Annahmen zur ToM widerspiegelt.

Neben den bereits beschriebenen Schwierigkeiten des Sprachgebrauchs, können sich diese ebenfalls in Symptomen wie Neologismen (\rightarrow G.), Echolalie (\rightarrow G.) und Prosodie (\rightarrow G.) manifestieren (Peter, 2015).

2.1.2.3 Besonderheiten der Verhaltensweisen und Interessen

Wie innerhalb der Diagnosekriterien der Klassifikationssysteme (\rightarrow 2.1.1) bereits dargelegt, markieren Menschen mit ASS ihr Verhalten repetitiven, stereotypischen Mustern. Diese erfordern eine differenzierte Betrachtung, da sie sowohl zur Selbststimulation innerhalb eines reizarmen Lebensmilieus (\rightarrow G.) als auch zur Regulation des oben beschriebenen *sensory overload* auftreten können (Theunissen, 2018).

Theunissen und Sagrauske (2019) verweisen in ihrem Buch auf Beobachtungen von Kanner und Asperger, welche eine besondere Hingabe zu ungewöhnlichen Interessen bei autistischen Kindern und Jugendlichen beschreiben.

Die Psychologin Dziobek und die Psychotherapeutin Stoll (2019) verstehen unter den Begrifflichkeiten "ungewöhnliche Interessen und Verhaltensmuster […] persistierende (→G.) Beschäftigungen […] die in ihrer Art und vor allem dem Umfang von dem Nachgehen von neurotypischen Personen abweichen". Diese Interessen sind Klischees nach zu urteilen oftmals technischen oder mathematischen Ursprungs, was eine deskriptive Studie von Kirchner und Dziobek (2014) widerlegen konnte. In nahezu gleichen Anteilen konnten Spezialinteressen der Studienteilnehmer*innen in den Bereichen Sozialwissenschaften, in mathematisch-naturwissenschaftlichen sowie technischen Bereichen als auch in kreativen Bereichen identifiziert werden (Kirchner & Dziobek, 2014).

Die Bevorzugung von Routinen und Ritualen diverse Verhaltensweisen und Lebensbereiche betreffend, ist ebenfalls als eine charakterisierende Besonderheit zu definieren (Dziobek & Stoll, 2019). Die dadurch gewährleistete Beständigkeit wird von Menschen mit AS als sicherheitsvermittelnd, in einer oft unkontrollierbar scheinenden Welt wahrgenommen (Dziobek & Stoll, 2019).

2.2 Das Asperger-Syndrom

In Anbetracht der Diagnosekrieterien (→ 2.1.1) lässt sich das Asperger-Syndrom durch das Fehlen eines Sprachentwicklungsrückstands, sowie durch charakterisierende überdurchschnittliche intellektuelle Leistungen scharf von dem atypischen und dem frühkindlichen Autismus abgrenzen. Das nachfolgende Kapitel soll verstärkt die Dysbalance zwischen den Asperger-spezifischen Fähigkeiten im Kontext Arbeit und der geringen Beschäftigungsquote beleuchten, indem es diese detailliert darlegt.

2.2.1 Häufigkeit

Betrachtet man den nationalen Kontext Deutschland, auf welchen sich die Forschungsarbeit bezieht, so können keine validen $(\rightarrow G)$. Aussagen zur Prävalenz des Asperger-Syndroms getroffen werden. Müller

(2019) verweist in diesem Zusammenhang auf eine globale Betrachtung der Autismus-Spektrum-Störung und ihren Unterformen und schreibt dem Asperger-Syndrom eine Prävalenzrate von 1-3/1.000 zu. Diesen Zahlen zugrunde leben in Deutschland 81.500 bis 244.500 Menschen mit Asperger-Syndrom.

Als ursächlich für die Unklarheit gegenüber der Prävalenz des Asperger-Syndroms lässt sich zum einen die bereits genannte Symptomüberlagerung, sowie die lange Zeit uneinheitlichen Diagnosekriterien nennen als auch auf die Diversität des Spektrums verweisen. "Die Grenze zwischen Autist und Nicht-Autist verläuft nicht schwarz-weiß, sondern mit vielen Grautönen"(Müller, 2019c).

2.2.2 Asperger-spezifische Stärken

Alle der bereits genannten Besonderheiten (ightarrow2.1.2) können bei einen Menschen mit Asperger-Syndrom auftreten. Jedoch beleuchten diese vielmehr die Herausforderungen, die ein Mensch mit Asperger-Syndrom in seiner Alltagsbewältigung meistern muss. Die Forscherinnen möchten nun die besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit AS fokussieren und beziehen sich folgend auf ein Positionspapier von Attwood und Grey (1999): Menschen mit Asperger-Syndrom sind frei von Vorurteilen jeglichen Ursprungs, sie suchen aufrichtige soziale Interaktionspartner, welche ebenfalls inhaltsreiche Gespräche gewohnheitsbedingtem Smalltalk vorziehen. Des Weiteren zeichnen sich Menschen mit Asperger-Syndrom durch einen meist hoch entwickeltem Wortschatz und der Entschlossenheit zur Ehrlichkeit aus. Eine Kommunikation ohne Hintergedanken und versteckten Bedeutungen ist für diejenigen unerlässlich. Betrachtet man die Kognition (→G.) von Menschen mit AS, so beschreiben Attwood und Grey (1999) eine herausstechende Beharrlichkeit des Denkens, sowie eine besondere Fokussierung von Details. Die Merkfähigkeit von Menschen mit AS, sowie deren Ausdauer bei einem Thema von Interesse stellen die Expert*innen ebenfalls als beachtlich dar. Bezieht man weitere Expert*innen zu dieser Thematik hinzu, so lassen sich die bereits beschriebenen Fähigkeiten fixieren und neue Besonderheiten identifizieren. So ergänzen Kohl, Seng und Gatti (2017) besondere analytische Fähigkeiten. Ebert et al. (2013) setzen die Fähigkeit zum Perfektionismus, eine fundierte Fachkunde, gute Problemlösungsstrategien sowie eine teilweise vorhandene Sonderbegabung zu den Menschen mit Asperger-Syndrom auszeichnenden Fähigkeiten hinzu.

2.2.3 Berufliche Situation von Menschen mit AS in Deutschland

Dass Arbeit einen hohen Stellenwert der deutschen Gesellschaft ausmacht ist unumstritten. Dies bestätigte eine quantitative Stichprobenbefragung der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem GfK Verein (2015), in welcher dem Beruf nach der Familie die höchste Bedeutung zugeschrieben wurde. Denn Arbeit beeinflusst selbsterklärend maßgeblich die Lebensqualität, indem sie zur Selbstverwirklichung (→G.) und Autonomie beiträgt, eine finanzielle Unabhängigkeit ermöglicht, die Realisierung von sozialer Anerkennung und Partizipation unterstützt und den Tagesablauf strukturiert.

In ihrem Review schreiben Vogeley, Kirchner, Gawronski, Tebartz van Elst und Dziobek (2013) der zwischenmenschlichen Interaktion eine zentrale Bedeutung für den Erfolg in Beruf und Karriere zu. Als eine hohe Relevanz stellt sich das besonders für Menschen mit Asperger-Syndrom heraus, da die vorherrschenden Schwierigkeiten innerhalb sozialer Kognition seitens dieser oftmals zu sozialer Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit führt (Vogeley et al., 2013). Demzufolge erreichen Menschen mit AS trotz herausstechender Arbeitsqualitäten und hoher Motivation (Vogeley et al., 2013) eine unzureichende Beschäftigungsquote. Repräsentative Studien, welche valide Aussagen über die Beschäftigungsquote von Menschen mit Asperger-Syndrom im nationalen Kontext auf dem ersten Arbeitsmarkt zulassen, sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht publiziert (Sünkel, 2013). Es ist jedoch anzunehmen, dass lediglich 20% der

Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sind (Dalferth, 2005 zitiert nach Baumgartner, 2008). Betrachtet man diese Erkenntnisse im Zusammenhang mit der occupational science - also der interdisziplinären Wissenschaft, welche die Betätigungsentstehung, die Betätigungsveränderung, die Betätigungsbeeinflussungen durch die Politik, Wirtschaft der Umwelt, sowie mit den Auswirkungen der occupational (in-)justice (\rightarrow G.) erforscht (WFOT, 2012; Scheepers, 2011; Wicks, 2008; Costa, 2017) – so wird eine klare Betätigungsungerechtigkeit für Menschen mit AS im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben deutlich. Diese lässt sich auf das Phänomen der occupational deprivation (\rightarrow G.) zurückführen, welches nach Whiteford und Hocking (2012) dann zum Tragen kommt, wenn äußere Bedingungen die Möglichkeit beeinträchtigen, einer Tätigkeit nachzugehen, welche eine persönliche, soziale oder kulturelle Relevanz hat.

2.2.4 Forschungsstand

Der "gewissenhafte, ausdrückliche und vernünftige Gebrauch der gegenwärtig besten externen, wissenschaftlichen Evidenz (→G.) für Entscheidungen in der […] Versorgung individueller Patienten" (cochrane, o.D.) bekommt in Anbetracht gesundheitspolitischer Trends eine exorbitante Bedeutung zugeschrieben. Ein evidenzbasiertes Arbeiten (=engl. evidence based practice (EBP)) ist demnach unabdinglich, um eine qualitativ hochwertige Arbeit zu erzielen, welche sowohl von den Klienten als auch von der Gesetzgebung gefordert wird. Ein wichtiger Bestandteil der EBP stellt die Berücksichtigung unter kritischer Bewertung der externen Forschungsergebnisse (externe Evidenz) dar. Um die vorliegende Forschungsarbeit grundlegend als Basis auf ein evidenzbasiertes Arbeiten auszurichten, beziehen sich die Forscherinnen auf externe Evidenzen hinsichtlich des Forschungsgegenstandes (→A.1).

In Anbetracht der studierten Literatur ist insbesondere im nationalen Kontext ein Forschungsrückstand bezüglich Menschen mit Asperger-Syndrom im Kontext Arbeit auffallend. Somit sind keine gültigen Rückschlüsse auf die Prävalenz von Menschen mit Asperger-Syndrom sowie deren Beschäftigungsquote innerhalb des ersten Arbeitsmarktes im nationalen Kontext möglich. Resultierend wird die occupational injustice seitens Menschen mit AS im Kontext Arbeit, sowie stigmatisierendes Gedankengut des sozialen Umfeldes aufgrund von fehlender Aufklärung verstärkt. Die deskriptive Studie von Kirchner und Dziobek (2014) befasst sich mit einer solchen Stigmatisierung und widerlegt die klischeebehaftete Ansicht, Menschen mit AS fokussieren ihr Spezialinteresse lediglich im Bereich der Informatik und Technik. Ebenfalls wird die Wichtigkeit der Berücksichtigung von Spezialinteressen im beruflichen Kontext von den Expertinnen identifiziert.

Vogeley et al. (2013) beschreiben eine Inadäquanz innerhalb des deutschen Gesundheits- und Sozialsystems hinsichtlich unterstützender Maßnahmen für Menschen mit AS im Kontext Arbeit und ermitteln in ihrem Review die Relevanz der Entwicklung eines unterstützenden Beschäftigungsprogramms. Diese Ansicht ist als kongruent mit den Erkenntnissen von Theunissen und Paetz (2010) anzusehen. Diese beschreiben eine ungenügende Aufklärung von Arbeitsvermittlungseinrichtungen und Arbeitgeber*innen, woraus ein häufiges Unterschätzen der Fähigkeiten von Menschen mit AS resultiert.

Unter Einbezug internationaler Studien können weitere Konklusionen zum Forschungsgegenstand getroffen werden. Pfeiffer, Braun, Kinnealey, Matczak und Polatajko (2016) erforschen in ihrer qualitativen Studie die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsleistung beeinflussende Umweltfaktoren. Deren Erkenntnisse üben eine maßgebliche Beeinflussung der theoretischen Vorüberlegungen der vorliegenden Forschungsarbeit aus.

2.2.5 Ressourcen und Hindernisse des Menschen mit AS im Kontext Arbeit

Betrachtet man die Besonderheiten sowie die besonderen Fähigkeiten des Menschen mit AS (\rightarrow 2.1.2, \rightarrow 2.2.2) unter dem Aspekt der Ressourcen und Hindernisse hinsichtlich des Kontextes Arbeit, so lassen sich viele Rückschlüsse auf diesen ziehen. Das Vorhandensein von Spezialinteressen (Kirchner & Dziobek, 2014), sowie eine ausdauernde Arbeitsweise bei Themen dieser Interessen (Grey & Attwood, 1999) ist klar als Stärke zu definieren, welche auch im beruflichen Umfeld erkannt und gefördert werden sollte, da eine Übereinstimmung zwischen Interessen und Beruf das Wohlergehen und die psychische Gesundheit erheblich positiv beeinflusst (Dziobek & Stoll, 2019). In Anbetracht der präzisen und zuverlässigen Arbeitsweise (Ebert et al., 2013), sowie den herausstechenden analytische Fähigkeiten (Kohl et al., 2017), als auch den überdurchschnittlich intellektuellen Leistungen (Weber 1985, zitiert nach Schanze, 2007) ist es wohl logisch, dass Menschen mit Asperger-Syndrom qualitativ hochwertige Arbeitsleitungen erzielen. Auf die im Zusammenhang mit den Besonderheiten der Kommunikation und Interaktion (\rightarrow 2.1.2.2) stehende zentrale Kohärenz gilt es hinsichtlich der ihn unterstützenden Fähigkeiten des Menschen mit AS zu verweisen, da jene Besonderheit eine hohe Detailerkennung und eine fokussierte Aufmerksamkeit unterstützt (Sinzig, 2011; Autea, o.D.).

Indes lassen sich auch eine Vielzahl negativ beeinflussender Faktoren im Kontext Arbeit verzeichnen.

Die Wahrnehmung und Berücksichtigung von mentalen Zuständen wie Emotionen, Gedanken und Absichten der eigenen aber vor allem auch anderer Personen, sowie ein darauf sozial angepasstes Verhalten (Premack & Woodruff, 1978; Dziobek & Stoll, 2019) wird nicht selten als implizite Erwartung an den Interaktionspartner gestellt (Dziobek & Stoll, 2019). Die diese Fähigkeit beschreibende ToM und die damit verbundenen Schwierigkeiten für den Menschen mit AS wurden bereits beleuchtet. Die in einer Interaktion genutzte Sprache wird oftmals mit pragmatischen Aspekten geformt, was in der Praxis dann ein kontextabhängiges Interpretieren des Gesagten, wie beispielsweise das Deuten von Mimik und Gestik, Prosodie oder Metaphern, erfordert (Dziobek & Stoll, 2019). Aufgrund der Tatsache, dass dies für einen Menschen mit Asperger-Syndrom durch die schwach ausgeprägte zentrale Kohärenz und die defizitäre ToM beachtliche Schwierigkeiten birgt, sind die Möglichkeiten der Partizipation am Arbeitsplatz für den Menschen mit AS begrenzt. Resultierend daraus ergeben sich Schwierigkeiten innerhalb der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, sowie in dem Verständnis von Arbeitsaufträgen und Anweisungen (Ebert et al., 2013). Unter Einbezug der bei dem Menschen mit AS vorliegenden Reizfilterungsschwäche (Schmidt, 2017; Schmidt, 2018) ist von negativen Auswirkungen durch die am Arbeitsplatz vorherrschende Vielzahl an sensorischen Reizen auszugehen, sobald man die potentiellen Reaktionen in Form von s*ensory overload, meltdown* oder *shutdown* berücksichtigt. Die sensorische Überempfindlichkeit wird ebenso von Ebert et al. (2013) im Zusammenhang mit dem Beruf klar als hinderlicher Aspekt beschrieben. Ferner ziehen die Autor*innen die Präferenz des Menschen mit AS zur Beständigkeit und Routine mit ein und verweisen hier auf den erschwerten Umgang mit unvorhersehbar eintretenden Veränderung am Arbeitsplatz. Eine Überqualifizierung seitens des Menschen mit AS ist genau wie die bereits genannten Aspekte auch als ein negativ beeinflussender Faktor zu sehen (Ebert et al., 2013).

Die beschriebenen Fähigkeiten und Ressourcen des Menschen mit AS akzentuieren diesen als eine*n hoch qualifizierte*n Arbeitnehmer*in, welche*r jedoch in einer stetigen Korrelation mit den spezifischen hinderlichen Aspekten steht. Nachfolgend werden solche berufsbetreffende Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Asperger-Syndrom dargelegt, die das Ziel der Inklusion im ersten Arbeitsmarkt anstreben.

2.3 Konzeptioneller Bezug zur Ergotherapie

In den nachfolgenden Punkten erläutern die Forscherinnen, in welcher Weise sich innerhalb der vorliegenden Forschungsarbeit ein konzeptioneller Bezug zur Ergotherapie herstellen lässt und wie dieser begründet ist. Darüber hinaus werden alle notwendigen Aspekte und Bestandteile dieses konzeptionellen Rahmens detailliert erläutert und auf den Forschungsgegenstand bezogen.

2.3.1 Das MOHO

Die vorliegende Forschungsarbeit stützt sich hinsichtlich ihres konzeptionellen Bezugs zur Ergotherapie auf das MOHO.

Das MOHO ist ein ergotherapeutisches Inhaltsmodell, dessen Ursprung innerhalb der Systemtheorie zu finden ist (O'Brien & Kielhofner, 2017), genauer gesagt der nach Thelen (2005) und Thelen & Smith (2006) beschriebenen dynamischen Systemtheorie. Diese geht davon aus, dass eine stetige Dynamik und Wechselwirkung zwischen verschieden Systemen besteht und dass diese so miteinander interagieren. Thelen und Smith (2006) ergänzen diesbezüglich, dass der Mensch innerhalb dieser Dynamik stets bestrebt ist, sich selbst zu verwirklichen und sein ihn umgebendes Milieu (→G.) zu beherrschen.

Diese Selbstverwirklichung innerhalb der dynamischen Interaktion verschiedener Systeme wird durch unterschiedlichste Faktoren beeinflusst. Hierzu zählen die Aspekte der Person, sowie der Umwelt (O`Brien, Kielhofner, 2017). Betrachtet man diesen Einfluss genauer, so beschreibt Thelen (2005), dass dieser Einfluss hemmend oder begünstigend sein kann. Innerhalb dieser Aspekte werden im MOHO vier entscheidende Säulen dieser systemischen Interaktion definiert (→A.4).

Die beschriebene Interaktion gelingt der Person über die Ausführung einer Handlung, das heißt der Betätigung und ist ebenso durch diese bedingt (Taylor, 2017).

Fasst man die genannten Aspekte über das MOHO nun zusammen und bezieht sie auf den Forschungsgegenstand, das heißt die Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt, ist das MOHO als ein geeigneter konzeptioneller Bezug anzusehen, da zur Beantwortung der Forschungsfrage genau diese beschriebe Interaktion zwischen der Person und der Umwelt über Betätigung unter genauerer Betrachtung der genannten beeinflussenden Faktoren herangezogen wird. Das MOHO liefert als konzeptioneller Bezug die Möglichkeit, durch den hier fokussierten Gedanken der Interaktion zwischen Umwelt und der Person genau zu erkennen, durch welche beeinflussenden Faktoren innerhalb dieses interagierenden Systems eine erfolgreiche Teilhabe bezogen auf den Forschungsgegenstand auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Asperger-Syndrom gelingen kann und welche Aspekte sich hemmend auf einer Selbstverwirklichung in diesem Zusammenhang auswirken.

Darüber hinaus ist das MOHO als konzeptioneller Bezug ebenfalls als passend anzusehen, bezieht man sich auf die gewählte Form der Studiendurchführung. Hierzu wird eine qualitative Inhaltsanalyse anhand von Expert*inneninterviews nach Gläser & Laudel (2010) durchgeführt, der eine theoretische Vorüberlegung zur Beschreibung eines Kausalmechanismus zugrunde liegt. Dies ist kongruent zu der bereits ausführlich beschriebenen Betrachtung des Menschen im Sinne des MOHO nach der dynamischen Systemtheorie (Thelen, 2005; Thelen & Smith, 2006) anzusehen.

Um die für den Forschungsgegenstand entscheidenden Aspekte zur Beantwortung der Forschungsfrage im Detail nachvollziehen zu können, soll nachfolgend näher auf alle entscheidenden Bestandteile dieses Systems eingegangen werden.

2.3.1.1 Die Betätigung

Die Betätigung (→A.4) soll als entscheidender Bestandteil dieser Forschungsarbeit hinzugezogen werden und eine unerlässlich zu betrachtende Rolle in Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand darstellen. Nur durch die Betrachtung der Betätigung, das heißt einer Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgehen, kann tatsächlich der holistische (→ G.) Kausalmechanismus mit allen hemmenden und begünstigen Faktoren nachvollzogen und die Forschungsfrage beantwortet werden.

Aufgrund der Rolle der Betätigung als entscheidendes Bindeglied zwischen der Person und der Umwelt ist es logisch, sie als Bestandteil des zu erforschenden Kausalmechanismus in das Hypothetische Modell (\rightarrow 3.4) aufzunehmen.

2.3.1.2 Die Person

Wie bereits ausführlich dargestellt, beschreiben O`Brien, Kielhofner (2017) die Person innerhalb des MOHO als entscheidenden Bestandteil eines dynamischen Systems, welches mit der Umwelt interagiert. Um diese Dynamik besser nachvollziehen zu können, soll nun näher betrachtet werden, wie sich die Person (→A.4) darin einordnen lässt.

Betrachtet man die Person als ein Bindeglied innerhalb eines dynamischen Systems, welches durch Interaktion in diesem System über Betätigung zur Selbstverwirklichung und Beherrschung seines Milieus gelangen will (Thelen und Smith, 2006), ist es notwendig, diese ebenso in den Kausalmechanismus einzubeziehen. Darüber hinaus ist eine Berücksichtigung dieser ohnehin unerlässlich, da diese den Forschungsgegenstand, das heißt Menschen mit AS, ausmacht.

Auch die Fähigkeiten der Person (\rightarrow A.4) spielen im Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand eine entscheidende Rolle, wenn man die bereits detailliert erläuterten Besonderheiten von Menschen mit Asperger-Syndrom (\rightarrow 2.1.2) hinzuzieht und als Fähigkeiten definiert, die die Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen oder hemmen.

Diese Fähigkeiten die nach de las Heras de Pablo, Fan & Kielhofner (2017) als "Dimension of Doing Skills" einzuordnen sind, müssen dabei wesentlich zur Beantwortung der Forschungsfrage hinzugezogen werden, da sie einen entscheidenden Einfluss auf das dynamische System zwischen der Person (Mensch mit Asperger-Syndrom) und seiner Umwelt (Arbeit) haben.

2.3.1.3 Die Umwelt

Betrachtet man zunächst den Forschungsgegenstand, ist der Aspekt der *Umwelt* schon selbsterklärend ein Aspekt, welcher unerlässlich betrachtet werden muss. Konkretisiert man dies in Bezug auf die Forschungsfrage bedeutet dies, dass die Umwelt hier den Kontext Arbeit darstellt. In Anbetracht des MOHO lässt diese sich noch genauer als die unmittelbare Umwelt der Person definieren. Dies verdeutlicht, welchen direkten Einfluss der Kontext Arbeit auf den Mensch mit AS hat.

Um herauszufinden, welche Erfahrungen Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt innerhalb dieser Umwelt machen, muss diese also unbedingt in den konzeptionellen Bezug aufgenommen werden.

Ein besonderer Aspekt im MOHO (Taylor, 2017), durch welchen sich das Inhaltsmodell von anderen abhebt, stellt der "Environmental Impact" (Fisher, Parkinson & Haglund, 2017) dar. Neben dem bereits beschriebenen Einfluss der Umwelt auf die Person, ist dieser als etwas anzusehen, welcher eine Betätigung des Menschen ermöglicht und sie herausfordern oder beschränken kann. Genau aus diesem Grund

sind das MOHO und seine Darstellung des Impacts (→G.) aus der Umwelt (Fisher et al., 2017) als geeigneter konzeptioneller Bezug für diese Forschungsarbeit anzusehen. Denn nur unter Berücksichtigung des Impacts kann herausgefunden werden, wie der unmittelbare Kontext Arbeit die Betätigungen von Menschen mit AS ermöglicht, herausfordert oder beschränkt, um so Wissen im Sinne der occupational justice für die Ergotherapie zu generieren.

Diese dynamische Wechselbeziehung zwischen der Person, der Umwelt und der Betätigung stellt eine hohe Bedeutung zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage (\rightarrow 1.2) dar und wird in Abbildung 5 dargestellt.

Aufgrund dieses Einflusses stellen auch diese Umweltaspekte einen entscheidenden Bestandteil innerhalb der nach Gläser & Laudel (2010) definierten theoretischen Vorüberlegung dar. Um diese Auswirkungen im Detail nachvollziehen zu können, empfiehlt es sich, den Umweltaspekt innerhalb seiner Rolle im Kausalmechanismus zu betrachten (\rightarrow 3.4.1.1).

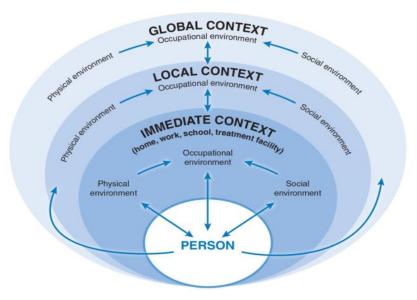


Abbildung 5: Interactions between the Person and the Physical, Social and Occupational Environment across Three Contexts (Fisher et al., 2017)

2.3.1.4 Das Konzept des Lived Body

Das Konzept des Lived Body (Tham, Erikson, Fallaphour, Taylor & Kielhofner, 2017) bezieht sich auf die subjektiven Komponenten einer Person, die sich ebenso auf die Betätigung auswirken (Kielhofner, 1995). Zum genaueren Verständnis dieses Konzeptes soll sich hierbei auf Leder (1990) bezogen werden, der erläutert, dass es zum Verstehen einer Betätigung nicht lediglich darum geht, wie und unter dem Einsatz welcher Fähigkeiten sie ausgeführt wird, sondern auch im gleichen Maße darum, wie sie von der ausführenden Person erlebt wird. Dies erklärt, warum das Konzept des Lived Body einen existentiellen Aspekt zur Beantwortung der Forschungsfrage darstellt.

An dieser Stelle wird zudem der Bezug zur Ergotherapie fokussiert. Durch den Bezug auf das Konzept des Lived Body und darauf, die Sicht und das Erleben der Person ins Zentrum der Forschungsarbeit zu setzen, ist ein Vorgehen, welches dem nach Merklein de Freitas (2016) beschriebenen Klientenzentrierten (→G.) Bezugsrahmens zuzuordnen ist. Ein Handeln nach diesem ergotherapeutischen Bezugsrahmen untermauert neben der Wahl eines ergotherapeutischen Inhaltsmodells zusätzlich den Bezug zur Ergotherapie.

3. Methodisches Vorgehen

Das nachfolgende Kapitel befasst sich allumfassend mit dem Methodischen Vorgehen dieser Forschungsarbeit. Dabei wird zunächst das gewählte Forschungsdesign argumentativ dargestellt und das verwendete methodische Prinzip beschrieben. Die Forscherinnen gehen zudem auf die Gütekriterien ein, beschreiben das in der theoretischen Vorüberlegung entstandene Hypothetische Modell und legen abschließend ausführlich die Methode der Datenerhebung dar.

3.1 Forschungsdesign

Das gewählte Design der qualitativen Forschung betrachtet die für das Gesundheitswesen relevanten zu erforschenden Themen aus der Perspektive des*r Betroffenen. Dabei zielt die qualitative Forschung darauf ab, ihre "Sichtweisen, Erfahrungen und Handlungsmuster verstehbar und nachvollziehbar zu machen" (Perkhofer, Gebhart, Tucek, 2016, S. 69). Es wird eine holistische Betrachtung der Teilnehmer*innen selbst, sowie ihrer Umwelt und anderer einflussnehmender Faktoren fokussiert, wodurch Wissen über ihr Erfahren und Erleben generiert werden kann.

Die Forscherinnen bedienen sich darüber hinaus an der Hermeneutik, deren Ziel der Erwerb, die Analyse und Interpretation der Bedeutung eines Forschungsgegenstandes ist (Kinsella, 2006).

Dies führt nachfolgend zu einem gesteigerten Verständnis zwischen Klient*in und Therapeut*in (Kinsella, 2006; Fleming, Gaidys & Robb, 2003; Smith, 1997). Dabei sind ihre Forschungs- und die gerade beschriebenen Deutungsprozesse als kognitionsgeleitet anzusehen, da die Hermeneutik davon ausgeht, dass Lebenserfahrungen und subjektive Eindrücke durch Deutungsprozesse und inhaltliche Reproduktion analysiert und folglich für die Empirie (→G.) repräsentiert und verstanden werden können (Patton, 2002). Somit geht es in einer hermeneutischen Forschung nicht um Erklärungen, sondern um "Verständnis und Interpretation" (Kinsella, 2006, S.99) der Sicht der Betroffenen.

3.1.1 Begründung des Forschungsdesigns

Nachfolgend soll beschrieben werden, auf welche Weise die zuvor genannten Traditionen der Forschung zur Forschungsfrage (\rightarrow 1.2) passen und die Wahl dieser begründet werden.

Im Fokus der betrachteten Thematik stehen die Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wird diesbezüglich zunächst auf die gewählte Forschungstradition der Hermeneutik eingegangen, so stützt sich diese darauf, Ansichten von Betroffenen zu verstehen (Kinsella, 2006). Darin ist eine Anlehnung an das Konzept des Lived Body (→2.3.1.4) erkennbar. Innerhalb dieses Konzeptes wird der Mensch als entscheidende*r Expert*in für sich und seine Performanz (→G.) innerhalb seiner Umwelt angesehen. Gleichsam ist es eine Sichtweise, die sich mit dem bereits beschriebenen Ziel der Hermeneutik deckt und somit erklärt, weswegen diese Forschungstradition als adäquat anzusehen ist.

Innerhalb der Hermeneutik werden Forscher*innen als Dolmetscher*innen für die Erfahrungen der Teilnehmer*innen betrachtet, was ebenfalls kongruent zu dem Ziel der Forschungsarbeit ist. Darüber hinaus ist diese Vorgehensweise nach hermeneutischer Betrachtung als eine Möglichkeit anzusehen, welche eben diese Äußerungen für die ergotherapeutische Wissenschaft generiert, ohne sie jedoch zu verfälschen, Aspekte auszulassen oder Äußerungen zu degradieren. Auch ist die Hermeneutik eine kognitionsgeleitete Form der Forschung, die einen Deutungsprozess und eine strukturierte Form der Analyse von Lebenserfahrungen in den Vordergrund stellt. Äußerungen über Erfahrungen der Teilnehmer*innen

werden folglich nicht als eine stark tiefgreifende und offene Form der Narration erhalten, sondern vielmehr als eine geleitete Form, diese Erfahrungen auf inhaltlicher Ebene zu reproduzieren (Patton, 2002). Auch in diesem Fakt wird deutlich, weswegen sich die Forscherinnen für die Hermeneutik entscheiden, da sie eine Form der Forschung gewährleistet, die den Teilnehmer*innen und ihren Bedürfnissen entspricht.

3.2 Methodologische Prinzipien nach Gläser & Laudel

Methodologische Prinzipien beschreiben jene Anforderungen, welche Forscherinnen und Forscher zur Umsetzung einer gewissen Forschungsmethode berücksichtigen müssen. Dies stellt sicher, dass die empirische Vorgehensweise zum allgemeinen "Wissenskorpus" (Gläser & Laudel, 2010, S. 30) passt und ein Vertrauen in die Arbeit der Forscher*innen und deren erhobene Forschungsergebnisse gelegt werden kann.

Da sich in dieser Forschungsarbeit nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser & Laudel (2010) gerichtet wird, sollen diese spezifischen nach Gläser & Laudel (2010) definierten, den Sozialwissenschaften zugehörigen methodologischen Prinzipien erläutert werden (→A.6). Bei allen folgenden Prinzipien wird sich auf Gläser und Laudel (2010) bezogen.

Dies bedeutet zusammenfassend, dass die Forscherinnen eine Offenheit gegenüber neuauftretenden Informationen gewährleisten (*Prinzip der Offenheit*), als Basis des methodologischen Vorgehens eine umfangreiche Literaturrecherche vornehmen (*Prinzip des theoriegeleitenden Vorgehens*), eine Nachvollziehbarkeit des Vorgehens durch Regelverfolgung gewährleisten (*Prinzip des regelgeleitenden Vorgehens*), sowie letztlich das Handeln der Studienteilnehmer*innen verstehen (*Prinzip vom Verstehen*).

3.3 Gütekriterien

Im nachfolgenden werden die Gütekriterien, welche die kritische Hinterfragung einer Forschungsarbeit ermöglichen, vorgestellt und erläutert, wie sie in der vorliegenden Forschungsarbeit erfüllt wurden. Die Forscherinnen beziehen sich dabei auf Cope (2014) und Lincoln & Guba (1985).

Authentizität

Die Authentizität verlangt von Forschern und Forscherinnen valide, korrekte und der Wahrheit entsprechende "Beschreibungen der Wahrnehmung" (Höhsl, 2016) und der emotionalen Ansichten der Studenteilnehmer*innen.

Die Forscherinnen der vorliegenden Forschungsarbeit gewährleisten dies durch die detaillierte Darlegung aller vorgenommenen Prozesse der Datenerhebung, die begründete Wahl der Durchführung von Expert*inneninterviews und der Ergebnisse (→3.5.1).

Glaubwürdigkeit

Unter Glaubwürdigkeit wird verstanden, dass die aufgeführten Forschungsergebnisse im Sinne der Teilnehmer*innen wahrheitsgemäß und zutreffend sind.

Die Forscherinnen erfüllen dieses Gütekriterium, indem sie einen Member-Check durchführten und so die extrahierten und analysierten Daten auf ihre Richtigkeit durch die Studienteilnehmer*innen selbst überprüfen ließen (\rightarrow 4.6.2).

Darüber hinaus wurde die Datenanalyse durch beide Forscherinnen, das heißt im stetigen Austausch, durchgeführt. Diese Forschertriangulation (→G.) verstärkt die Glaubwürdigkeit der Forschungsarbeit. Eine weitere Forschertriangulation ergibt sich aus der Extraktion des Datenmaterials. Diese wurde

stets durch beide Forscherinnen durchgeführt. Außerdem wurden im Vorfeld Extraktionsregeln aufgestellt und beim Auftreten von Abgrenzungs- und Zuordnungsproblemen in Kollaboration neue Extraktionsregeln aufgestellt (\rightarrow 4.6.2).

Nachvollziehbarkeit

Dieses Kriterium verlangt, dass die erhobenen Daten tatsächlich den Antworten der an der Forschung teilgenommenen Personen entsprechen.

Hierzu beziehen sich die Forscherinnen vor allem auf die aufgestellten Regeln der wörtlichen Transkription und die Verbindung des Transkriptes durch die Angabe von absoluten Zeitwerten. Auch fand eine Forschertriangulation statt, indem die Transkription parallel durch beide Forscherinnen erfolgte und bei auftretenden Besonderheiten, bei denen keine bisher bestehende Transkriptionsregel zutreffend war, ein gemeinsamer Konsens gefunden wurde. Die Transkriptionsregeln, die die Nachvollziehbarkeit dieser Studie erhöhen, sind den Anlagen (\rightarrow A.10) zu entnehmen.

Übertragbarkeit

Hierbei geht es um die Frage, inwieweit die erhobenen Forschungsergebnisse auch in einen weiteren Kontext und in Hinblick auf andere Personen verzeichnet werden können. Die Forscherinnen erläutern unter Kapitel 4.4 detailliert, wie sie innerhalb des Forschungsprozesses vorgegangen sind und wie die erhobenen Daten zustande kamen.

Aufgrund der hohen Teilnehmer*innenzahl konnte in der Extraktion eine annähernde Sättigung verzeichnet werden, indem deutlich wurde, dass vermehrt zueinander kongruente Aussagen getätigt wurden. Durch die Einschlusskriterien (→4.1.1) konnten breit gefächerte Datenmaterialien und Ergebnisse erhoben werden, welche sich nicht nur auf einen Beruf oder eine Region beschränken. Dies unterstützt die Übertragbarkeit im nationalen Kontext und auf den ersten Arbeitsmarkt.

Zuverlässigkeit

Das Gütekriterium der Zuverlässigkeit verlangt, dass die Daten unter ähnlichen Umständen unverändert bleiben. Die Forscherinnen erfüllen dieses Gütekriterium durch eine Untersuchungsrevision, indem sie eine externe Person, welche sich beruflich auf den Bereich des Forschungsgegenstandes spezialisiert hat, hinzugezogen haben. Hierzu ist zu nennen, dass diese keinerlei Vorkenntnisse über das angestrebte Ziel der Forschungsarbeit hatte, um eine Erblindung zu ermöglichen, sowie nicht in den Forschungsprozess eingebunden war. Diese Person evaluierte zum einen, ob die Analyse und die Schlussfolgerungen auf Basis der Extraktionstabelle zum aktuellen empirischen Stand des Forschungsgegenstandes kongruent sind und ob folglich valide Aussagen auf Grundlage der Forschungsergebnisse gestellt werden können.

3.4 Das Hypothetische Modell nach Gläser & Laudel

In diesem Kapitel soll das in der theoretischen Vorüberlegung erstellte und zur Erklärung des Kausalmechanismus verwendete Hypothetische Modell nach Gläser & Laudel (2010) mit seinen Variablen erläutert werden. Dabei wird zunächst auf das Hypothetische Modell im Allgemeinen eingegangen. Im Anschluss daran erfolgt die detaillierte Definition und Beschreibung der enthaltenen einzelnen Variablen mit ihren Dimensionen und Indikatoren.

3.4.1 Erläuterung eines Hypothetischen Modells

Gläser & Laudel (2010) beschreiben, dass es zur Beantwortung von Forschungsfragen neben dem unabdingbaren Einbezug bereits bestehendem Wissen vor allem einer theoretischen Vorüberlegung bedarf, welche eben dieses bereits bestehende Wissen in Zusammenhang zu den zu erforschenden Aspekten bringen soll. Darüber hinaus muss dieses Vorwissen "in Form statistisch prüfbarer Hypothesen über Zusammenhänge zwischen Variablen organisiert werden" (Gläser & Laudel, 2010, S. 77). Diese Form der Organisation definieren Gläser & Laudel (2010) als Hypothetisches Modell. Dies erfolgt über die Definition von auf bereits bestehendem Wissen basierenden Variablen, welche zur Erstellung des Hypothetischen Modells in Zusammenhang − also in einen Kausalmechanismus (→Abb.6) − gesetzt werden, wodurch sich eine deduktive (→G.) Vorgehensweise kennzeichnet.

Gläser & Laudel (2010) definieren dazu vier solcher Variablen: abhängige Variable, unabhängige Variable, vermittelnde Handlung und intervenierende Variable. Diese sollen nicht nur als theoretische Orientierung dienen, sondern darüber hinaus auch angeben, welche "Phänomene in der sozialen Realität" (Gläser & Laudel, 2010, S.82) durch diese Variablen beschrieben werden. Das heißt es muss nach Gläser & Laudel (2010) eine genaue Merkmalsausprägung angegeben werden, bei denen die Autor*innen von Dimensionen sprechen und diese in Sach- und Zeitdimensionen unterscheiden. Damit klar ist, wann im Rahmen der qualitativen Forschung tatsächliche derartige Merkmalsausprägungen in der Datenerhebung erfasst werden konnten, bedarf es so genannter Indikatoren (Gläser & Laudel, 2010), die angeben, wenn das empirisch Erhobene tatsächlich einer der zuvor erläuterten Merkmalsausprägung der bestimmten Variablen entspricht.

Auf Basis dieser Erläuterung der theoretischen Vorüberlegung sammelten die Forscherinnen zunächst Vorwissen mittels ausführlicher Literaturrecherche (→1.4). Aufbauend darauf wurden die im Hypothetischen Modell enthaltenen Variablen, sowie die zugehörigen Merkmalsausprägungen in Form der Dimensionen definiert.

Bezüglich des gewählten ergotherapeutischen Inhaltsmodells MOHO (\rightarrow 2.3.1), ist die Entscheidung für eine theoretische Vorüberlegung anhand eines solchen hypothetischen Modells (Abb.7) und dem zu erforschenden Kontext Umwelt "Arbeit" passend, da auch in Kielhofner's MOHO ein Kausalmechanismus durch den Impact seitens der Umwelt auf die Person und ihre Betätigung beschrieben wird (Fisher et al., 2017).

Für eine vertiefendere Erläuterung der Variablen des Hypothetischen Modells ist die Anlage 5 hinzuzuziehen.

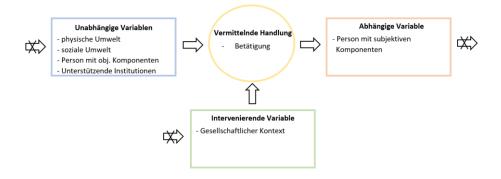


Abbildung 6: Variablenmodell in Orientierung an Gläser und Laudel (2010)

3.4.1.1 Unabhängige Variable

Nach Gläser & Laudel (2010) wird bei unabhängigen Variablen die Verursachung vernachlässigt. Der Fokus wird auf die Betrachtung ihrer Wirkung auf andere Variablen gelegt (→Abb.6). Demzufolge stellen die unabhängigen Variablen in Anbetracht der Forschungsfrage jene Faktoren dar, durch welche die Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt beeinflusst werden.

Die erste unabhängige Variable stellt die *soziale Umwelt* dar. Diese übt eine wesentliche Einwirkung auf Menschen mit AS innerhalb ihres Kontextes Arbeit aus, was sowohl Pfeiffer et al. (2017) in ihrer qualitativen Studie und Kirchner und Dziobek (2014) durch ihre deskriptive Forschungsarbeit, als auch der bereits beschriebene Impact aus der Umwelt (Fisher et al., 2017) belegen.

Hinsichtlich der Zeitdimension entscheiden sich die Forscherinnen aufbauend auf der Unterscheidung der sozialen Umwelt aus dem MOHO, diese zeitlich zu gliedern in die Dauer der Interaktion (wie lange kommuniziere ich) und die Dauer der Beziehung (wie lange kenne ich jemanden), auf welche auch Fisher et al. (2017) eingehen. Auch Schuster & Schuster (2013) beziehen sich innerhalb ihres Werkes auf die Dauer der Beziehung als relevanten Aspekt für Menschen mit AS.

Zur näheren Definition geben die Forscherinnen als Sachdimension die verbale und nonverbale Kommunikation (Fisher et al., 2017), die attidudinal factors, das heißt die Einstellungen der Personen der sozialen Umwelt (Pfeiffer et al., 2016) und das Empowerment (→G.) (Katz, Dejak & Gal, 2015; Vornholt, Uitdewillingen & Nijhuis, 2013) an.

Eine weitere unabhängige Variable soll als *physische Umwelt* definiert werden. Dies lässt sich zum einen erneut mit dem Impact der Umwelt erklären (Fisher et al., 2017), zum anderen durch die innerhalb dieser enthaltenen sensorischen Qualitäten (Pfeiffer et al., 2017). Die *physische Umwelt* als eine entscheidende Variable zu betrachten, um die Erfahrungen von Menschen mit AS hinsichtlich ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erforschen, ist somit unerlässlich, was auch Krieger, Kinébanian, Prodinger und Heigl (2012) durch ihre qualitative Studie aus der Schweiz, sowie die Leitlinien des Autismus Deutschland e.V. (2013) belegen.

Als Sachdimensionen der physischen Umwelt werden Gegebenheiten von Räumen und Gegebenheiten von Objekten (Fisher et al., 2017), sowie die sensorischen Qualitäten (Pfeiffer et al., 2016) definiert.

Als Zeitdimension werden die zeitliche Organisation von Räumen und Objekten, sowie das zeitliche Ausmaß von sensorischen Qualitäten benannt.

Auch die *Person mit objektiven Komponenten* (Tham et al. 2017) stellt eine unabhängige Variable dar. In Anbetracht der Forschungsfrage ist es unerlässlich, diese in das Hypothetische Modell aufzunehmen, da sie sich auf alle anderen Bestandteile auswirkt und ihre Ursache keine Relevanz für den zu erforschenden Kausalmechanismus hat. Auch den Ergebnissen der Forschungsarbeit von Pfeiffer et al. (2016) ist klar zu entnehmen, dass diese objektiven Komponenten einen entscheidenden Einfluss auf den Menschen mit einer AS im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im unmittelbaren Kontext Arbeit haben.

Die erste Sachdimension stellen dabei die Symptomatik des Asperger-Syndroms (\rightarrow 2.1.1.1.3) und die nach de las Heras de Pablo et al., (2017) beschriebene Dimension of Doing (DoD) *Skills*, das heißt welche Fähigkeiten die Person mitbringt, dar.

Als Zeitdimension ist die Lebensspanne definiert. Da die Lebensspanne hier eine Dimension der unabhängigen Variable darstellt, beschreibt diese in diesem Zusammenhang vor allem, welche Wirkungen

durch äußere Umstände im Laufe des Lebens auf den Kausalmechanismus eingetreten sind. Dies wird auch in den Ergebnissen der narrativen Studie von Krieger et al. (2012) aus der Schweiz deutlich.

Damit soll die Zeitdimension dieser unabhängigen Variable in Abgrenzung zur ebenfalls innerhalb der abhängigen Variable Subjektiven Komponenten der Person auftretenden Zeitdimension Lebensspanne angesehen werden.

3.4.1.2 Abhängige Variable

Gläser & Laudel (2010, S.81) verstehen unter abhängigen Variablen jene Bestandteile des Hypothetischen Modells, bei welchen es zu betrachten gilt, "wodurch sie beeinflusst werden, während ihre Wirkungen vernachlässigt werden" (→Abb.6).

Die erste abhängige Variable stellen die *subjektiven Komponenten der Person* (Tham et al., 2017) dar. In Bezug auf die Erläuterung von Gläser & Laudel (2010) von abhängigen Variablen wird deutlich, dass die subjektiven Komponenten der Person genau diesen zuzuordnen sind, da sie den Kausalmechanismus nicht durch ihre Wirkung beeinflussen, sondern hier ihre Ursache entscheidend ist. Bezieht man an dieser Stelle die Forschungsfrage (\rightarrow 1.2) mit ein, kann konkret gesagt werden, dass die subjektiven Komponenten der Person entscheidende Anteile sind, um näher auf die gemachten Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom eingehen zu können. Betrachtet man nun, wie Erfahrungen zustande kommen, gilt es also ihre Ursache und nicht ihre Wirkung zur Erklärung des Kausalmechanimus heranzuziehen.

Der Lived Body und die damit in Verbindung stehenden Veränderungswünsche stellen die Sachdimensionen der abhängigen Variable dar.

Als weitere Merkmalsausprägung der subjektiven Komponenten der Person soll die Zeitdimension hinzugezogen werden. Unter diesem Aspekt beschreibt die Lebensspanne diese abhängige Variable genauer und welche Erfahrungen im Laufe des Lebens auf den Mensch mit AS einwirken (Tham et al., 2017).

In Abgrenzung zu der unabhängigen Variable *Person mit Objektiven Komponenten* (→ 3.4.1.1), in der ebenfalls die Zeitdimension der Lebensspanne erläutert wurde, bezieht sich die Lebensspanne innerhalb der abhängigen Variable vor allem auf die Ursache (Gläser & Laudel, 2010). Das heißt sie fokussiert, welche Erfahrungen der Mensch mit Asperger-Syndrom für sich im Laufe seines Lebens getroffen hat und weshalb. Dies kennzeichnet die Abgrenzung zur Lebensspanne als Zeitdimension der unabhängigen Variable (→ 3.4.1.1).

3.4.1.3 Vermittelnde Handlung

Die Vermittelnde Handlung bezieht sich nach Gläser & Laudel (2010) auf jene Variablen, die als den Vermittlungsprozess leitend gelten (\rightarrow Abb.6). Dem geht die Annahme voraus, dass Variablen nie in direkter Verbindung zueinander stehen, sondern diese Interaktion über soziales Handeln erfolgt.

Bezieht man sich auf diese Annahme, so ist es eine logische Schlussfolgerung, aufbauend auf dem MOHO und darüber hinausgehend der Systemtheorie, die *Betätigung* als eben diese Vermittelnde Handlung anzusehen (de las Heras de Pablo et al., 2017).

Als Sachdimension der *Betätigung* sind "Job characteristics" (Pfeiffer et al., 2016), das heißt die Anforderungen, die die Arbeit an die Person stellt und ob diese zu den Eigenschaften der Person passen anzusehen.

Als weitere Merkmalsausprägung im Sinne der Zeitdimension ist das *momentane zeitliche Ausmaß der Betätigung* beziehungsweise *die zeitliche Organisation* (Arbeitskreis Modelle und Theorien Wien, 2004) benannt.

3.4.1.4 Intervenierende Variable

Intervenierende Variablen beeinflussen den Kausalmechanismus und vermitteln über diesen eine oder mehrere abhängige Variablen. Sie müssen deshalb in der Untersuchung berücksichtigt werden "auch wenn das eigentliche Erkenntnisinteresse nicht ihnen gilt" (Gläser & Laudel, 2010, S.81) (→Abb.6). Aus diesem Grund wird der gesellschaftliche Kontext, der die intervenierende Variable der Forschungsarbeit definiert, innerhalb dieser vernachlässigt. In der Anlage 7 werden jedoch die theoretischen Grundlagen dieser Variable, sowie die generierten Forschungsergebnisse diesbezüglich transparent dargestellt.

In der nachfolgenden Grafik (→Abb.7) ist das detailliert beschriebene Hypothetische Modell dargestellt. Nach Gläser und Laudel (2010) beinhaltet dies lediglich die graphische Darstellung der Variablen. Innerhalb des Hypothetischen Modells der vorliegenden Forschungsarbeit, entscheiden sich die Forscherinnen die Erfahrungen von Menschen mit AS ebenfalls darzustellen, um den Kausalmechanismus und dessen Wirkungsweise auf den Forschungsgegenstand besser aufzeigen zu können.

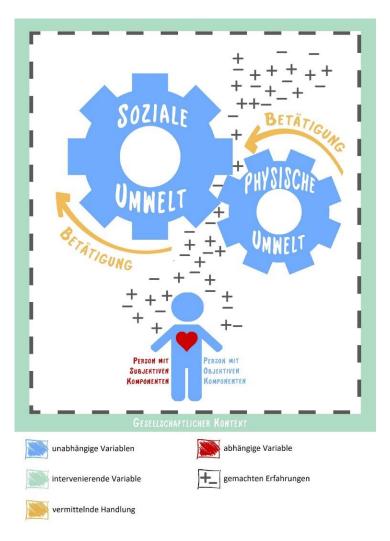


Abbildung 7: graphische Darstellung des Hypothetischen Modells

3.5 Methode der Datenerhebung

Die Daten der vorliegenden Forschungsarbeit wurden durch die nach Gläser & Laudel (2010) beschriebenen Expert*inneninterviews erhoben und werden in den nachfolgenden Punkten als Methode zur Datenerhebung erläutert.

3.5.1 Leitfadeninterview mit Expert*innen

Zur Wahl der Datenerhebung sollte stets die Absicht der Forschungsarbeit fokussiert werden. Betrachtet man dazu qualitative Studien in der Sozialforschung (→G.), so eignen sich hierzu Interviews, um die Ansichten und Erfahrungen des Menschen über seine Situation oder sein soziales Handeln zu erheben (Ritschl, Ritschl, Höhsl, Prinz-Buchberger & Stamm, 2016).

Ergänzend soll zur Methode des Interviews der Begriff des Leitfadens hinzugezogen werden. Leitfadeninterviews setzen eine bereits im Vorfeld geschehende Auseinandersetzung mit bereits bestehendem Wissen voraus, woraus wiederum ein Leitfaden für das Interview entwickelt werden kann. Dies ermöglicht es forschenden Personen, soziale Fragestellungen anhand Äußerungen und Erfahrungen der Experten*innen gezielt erheben zu können (Gläser & Laudel, 2010).

An dieser Stelle soll auch der Begriff des*der Experten*innen erläutert werden. Gläser & Laudel (2010) sprechen als Experten*innen von jenen Personen, die sich über ein besonders ausgeprägtes und spezifisches Wissen über eine bestimmte, spezifische Situation kennzeichnen. Genauer gesagt bedeutet dies, dass Experten*innen als solche Personen anzusehen sind, die über die eigene Lebenslage oder Situation berichten können und dieses Expert*innenwissen für die Erforschung eines Untersuchungsgegenstandes an den Forscher oder die Forscherin übermitteln können.

Bezieht man sich nun auf die vorliegende Forschungsarbeit, haben sich die Forscherinnen aufbauend auf den beschriebenen Aspekten für die Durchführung von Experten*inneninterviews anhand eines Leitfadens als Methode der Datenerhebung entschieden. Der Leitfaden basiert auf den theoretischen Vorüberlegungen, genauer gesagt den Variablen mit ihren zugehörigen Dimensionen des Hypothetischen Modells (→3.4). Diese genannten Aspekte begründen die Wahl der leitfadengestützten Expert*inneninterviews in Anbetracht des Forschungsgegenstandes.

Dieses Gedankengut, die Erfahrungen durch Befragung zu erfassen und hierzu den Mensch als Expert*innen für seine*ihre Situation anzuerkennen, deckt sich auch mit dem Konzept des Lived Body, auf welches sich diese Forschungsarbeit hinsichtlich ihres konzeptionellen Bezugs (\rightarrow 2.3) stützt und begründet die Wahl der Expert*inneninterviews. Auch der Aspekt des gewählten Forschungsdesigns der Hermeneutik (\rightarrow 3.1) ist adäquat zur Durchführung von Expert*inneninterviews.

Bei der Wahl der Methode zur Datenerhebung nahmen die Forscherinnen ebenfalls Rücksicht auf die Besonderheiten von Menschen mit Asperger-Syndrom (\rightarrow 2.1.2). Hierzu soll sich vor allem auf das Bevorzugen von Struktur und einer zuvor gegebenen Sicherheit hinsichtlich von Abläufen bezogen werden, um dem den an der Studie teilnehmenden Personen dies zu ermöglichen und folglich eine für sie passende Atmosphäre im Interview schaffen zu können, sodass sie ihre Erfahrungen frei äußern können. Dazu wurde sich für das Vorgehen anhand nichtstandardisierter Leitfadeninterviews (Gläser & Laudel, 2010) entschieden. Diese kennzeichnen sich durch bestehende und festgelegte Oberthemen des Interviews (\rightarrow A.9), welche den teilnehmenden Personen bereits im Vorfeld mitgeteilt werden können. Durch die Nichtstandardisierung erlaubt der Leitfaden neben der Abhandlung der notwendigen Themen gleichzeitig auf gewisse Bereiche genauer einzugehen oder Fragen anders zu formulieren. Dies ermöglicht einen natürlichen Verlauf der Kommunikation.

Neben diesem Aspekt sorgt der Leitfaden zudem dafür, dass alle im Vorfeld durch die Literaturrecherche festgelegten Themen erhoben und im Interview besprochen werden. Die Themen sind kongruent zu den im Hypothetischen Modell definierten Variablen (\rightarrow 3.4).

3.6 Forschungsethik

Der Aspekt der ethischen Basierung empirischer Forschungen ist "unverzichtbar" (Gläser und Laudel, 2010, S. 48), denn "Forschung verändert das Leben von Menschen – durch die Einbeziehung von Menschen in die Untersuchung, durch die Veröffentlichung von Untersuchungsergebnissen über menschliches Handeln und dadurch, dass sie selbst menschliches Handeln ist" (Gläser und Laudel, 2010, S. 48). Dementsprechend sind ethische Fragen ein dauerhaft begleitender Bestandteil aller Phasen der empirischen Forschung (von Unger, Narimani & M'Bayo, 2014).

Die Forscherinnen berücksichtigen innerhalb der vorliegenden Forschungsarbeit die forschungsethischen Grundsätze (Gläser und Laudel, 2010) (→A.11).

4. Studiendurchführung

Das nachfolgende Kapitel beschreibt detailliert die Umsetzung des Studienprozesses. Dabei wird sowohl die Durchführung der Pilotstudie, der Hauptstudie als auch alle relevanten Aspekte zur Vorbereitung dieser dargestellt. Ebenfalls beschreiben die Forscherinnen die Studienteilnehmer*innen unter Berücksichtigung der Ein- und Ausschlusskriterien argumentativ. Zum Erreichen einer Nachvollziehbarkeit der Forschungsarbeit und der Art und Weise der Ergebnisgenerierung erfolgt eine uneingeschränkte Darlegung der Transkription der Interviews, sowie der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010).

4.1 Beschreibung der Studienteilnehmer*innen

Der entscheidende Aspekt bei der Auswahl der Studienteilnehmer*innen besteht darin, sich bewusst zu machen, " wer über die für die angestrebte Rekonstruktion notwendigen Informationen verfügt" (Gläser und Laudel, 2010, S.117). Aus diesem Grund und in Anbetracht der Forschungsfrage wurden dafür Menschen mit Asperger-Syndrom als Expert*innen für diese Forschungsarbeit definiert. Ausgehend von den fundierten theoretischen Vorüberlegungen der Forscherinnen wurden selektive Ein- und Ausschlusskriterien entwickelt, um einerseits zu gewährleisten, dass die geäußerten Erfahrungen valide auf das Asperger-Syndrom im Sinne der Beantwortung der Forschungsfrage zurückgeführt und Beeinflussungen durch Komorbiditäten ausgeschlossen werden können. Andererseits sind diese Kriterien relevant, um unter Berücksichtigung forschungsethischer Aspekte (→3.6) die Vulnerabilität der teilnehmenden Personen so gering wie möglich zu halten. Diese werden nachfolgend darlegt.

4.1.1 Einschlusskriterien

- Volljährigkeit
- Diagnostiziertes Asperger-Syndrom
- Arbeitstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Ausüben dieser Arbeitstätigkeit seit mindestens 6 Monaten
- Beschäftigung an einem Arbeitsplatz, der weniger als 50% Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigt
- Arbeitstätigkeit in nationalen Rahmen Deutschlands

4.1.2 Ausschlusskriterien

- Gesetzliche Betreuung
- Begleitpersonal am Arbeitsplatz
- Akute emotionale Krise
- Depressive Episode
- Guille-de-la-Tourette-Syndrom
- Borderline-Persönlichkeitsstörung
- Emotional-instabile Persönlichkeitsstörung

4.2 Sampling

In Vorbereitung auf den Samplingprozess wurde ein Anschreiben angefertigt (→A.12). Um über das Anschreiben mit den Teilnehmer*innen in Kontakt treten zu können und eine möglichst hohe Reichweite zu erzielen, wurde das Anschreiben auf den sozialen Medien Facebook und Instagram veröffentlicht und mithilfe des Schneeballsystems (→G.) (Ritschl und Stamm, 2016) verbreitet. Zur Gewährleistung der

notwendigen Distanz zwischen den Forscherinnen und den Interviewteilnehmer*innen, wurden Businessprofile in den zuvor genannten sozialen Medien angelegt. Dieses Samplingverfahren wurde umgesetzt, indem spezielle autismusspezifische Gruppen zur Veröffentlichung des Anschreibens kontaktiert wurden. Des Weiteren setzten die Forscherinnen auf das Sampling durch Gatekeeper (Wolff, 2003), indem sie gezielt Autismusinstitutionen, -verbände und -organisationen per E-Mail kontaktierten, sodass diese das Anschreiben an geeignete Teilnehmer weiterleiteten.

Das Sampling wurde im Mai durchgeführt und aus Gründen der zeitlichen Organisation auf einen Zeitraum von zwei Wochen terminiert.

Innerhalb des Samplingprozesses konnten 26 potentielle Studienteilnehmer*innen erreicht werden. Durch die Überprüfung der Ein-und Ausschlusskriterien (\rightarrow 4.1) mithilfe des Informationsfragebogens konnten 10 dieser potentiellen Teilnehmer*innen nicht an der Studie teilnehmen. Demzufolge wurde mit 16 Studienteilnehmer*innen ein Interviewtermin vereinbart, worunter 2 Personen als Drop-Out (\rightarrow G.) aus ungenannten Gründen anzusehen sind. Somit konnten 14 Expert*inneninterviews durchgeführt werden.

4.2.1 Vorinformation

Unter diesem Punkt soll auf den Informationsfragebogen (→A.13) eingegangen werden.

Die Forscherinnen setzten einen Informationsfragebogen auf, um zunächst die Ein- und Ausschlusskriterien noch einmal schriftlich überprüfen zu lassen. Darüber hinaus diente der Informationsfragebogen vor allem dazu, die Durchführung der Studie individuell auf die Studienteilnehmer*innen und ihre Bedürfnisse abstimmen zu können. Ebenfalls wurde erfragt, ob die Studienteilnehmer*innen die Überkategorien (oA.9) zur Vorbereitung auf die Interviewdurchführung erhalten möchten. Hierzu richteten sich die Forscherinnen nach der Checkliste für autismusfreundliche Forschung der Autismus-Forschungs-Kooperation (AFK) (2019) (→ A.14), indem sie erfragten, welche Aspekte bei der Interviewdurchführung berücksichtigt werden sollen und auf welche Art und Weise die Interviewdurchführung bevorzugt wird. Dabei bezogen sich die Forscherinnen auch auf Gläser und Laudel (2010, S.165), welche annehmen, dass der Ort der Interviewdurchführung "so vereinbart werden [sollte], dass der Aufwand für den Interviewpartner möglichst gering ist, dass er sich wohl und sicher fühlt und dass Störungen minimiert werden". In Anbetracht der Studienteilnehmer*innen, das heißt Menschen mit Asperger-Syndrom, bekommt diese Wahl des Interviewsettings eine besondere Wichtigkeit zugeschrieben, da die teilnehmenden Personen aufgrund Ihrer Besonderheiten und Bedürfnisse eine höhere Notwendigkeit der individuellen Anpassungen der Rahmenbedingungen bedürfen (AFK, 2019). Ebenfalls konnten die Studienteilnehmer*innen anmerken, wenn die Anwesenheit nur einer Forscherin während der Interviewdurchführung bevorzugt wird.

Der Informationsfragebogen wurde nach der ersten Kontaktaufnahme von Seiten der Studienteilnehmer*innen durch das Anschreiben an diese per E-Mail versendet.

Nach Rückerhalt des Informationsfragebogens wurde dieser durch die Forscherinnen überprüft, das heißt geschaut, ob der*die Studienteilnehmer*in zur Teilnahme in Frage kommt. War dies der Fall, wurde über E-Mail Kontakt ein Termin für das Interview vereinbart.

4.3 Pilotstudie

Die Forscherinnen nahmen sich der Empfehlung von Gläser und Laudel (2010) an und führten im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit eine Pilotstudie durch, um eine adäquate Grundlage zur empirischen Untersuchung zu schaffen. Pilotstudien dienen dazu die gewählte Erhebungsmethode zu testen und gegebenenfalls anzupassen (Gläser und Laudel, 2010).

Die Pilotstudie wurde vor der Durchführung der Interviews mit den Studienteilnehmer*innen eingeleitet und mit einer Person durchgeführt, welche bis auf das Kriterium in Deutschland zu arbeiten, die zuvor definierten Ein- und Ausschlusskriterien (→4.1) erfüllte. Die Pilotierung diente der Evaluation des Interviewleitfadens, der im Vorhinein zugesendeten Überkategorien, sowie der Interviewdurchführung. Der Evaluationsbogen ist der Anlage 15 zu entnehmen.

Die von den Forscherinnen geplante Interviewzeit von 30-45 Minuten wurde innerhalb der Pilotstudie überschritten. Dieses zeitliche Ausmaß der Durchführung wurde von der Pilotin als angemessen empfunden, allerdings meldete sie rück, dass es wichtig sei, diese Änderungen des zeitlichen Ausmaßes den nachfolgenden Studienteilnehmer*innen mitzuteilen. Aus diesem Grund wurden die Studienteilnehmer*innen über E-Mail von den Forscherinnen darüber informiert, dass die Durchführung des Interviews 45-60 Minuten betragen kann. Alle anderen Aspekte der Evaluation wurden von der Pilotin als positiv beurteilt, sodass hinsichtlich dessen keine Anpassungen getroffen wurden.

Den Forscherinnen fiel jedoch auf, dass das Gespräch stellenweise nicht zielführend verlief, beziehungsweise häufig Aspekte, die nicht im Zusammenhang mit dem Asperger-Syndrom oder der Arbeit standen zur Sprache kamen. Aus diesem Grund passten die Forscherinnen die Fragestellungen an, indem jede Frage den Aspekt "in Bezug auf das Asperger-Syndrom" beinhaltete und stets auf positive/negative Erfahrungen im Kontext Arbeit ausgelegt war. Beide Interviewleitfäden sind den Anlagen (→A.8) zu entnehmen.

4.4 Durchführung der Hauptstudie

In Orientierung an das "Prinzip der informierten Einwilligung" (Gläser und Laudel, 2010) erstellten die Forscherinnen ein Einwilligungsdokument (→A.16), welches den teilnehmenden Personen vor Beginn der Interviewdurchführung ausgehändigt wurde. Dieses bestand neben der zu unterschreibenden Einwilligungserklärung ebenfalls aus Informationen zum Forschungsprojekt und zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten, welche nach der neuen DSGVO (EU, 2018) erläuternd dargestellt wurden.

Nach der schriftlichen Einwilligung seitens der Teilnehmer*innen erhielten diese mündlich notwendige Informationen durch die Forscherinnen, die vor allem das Ziel verfolgten, den teilnehmenden Personen einen strukturierten Überblick über das anstehende Interview zu gewährleisten. Erst dann wurde mit der Aufnahme und dem Interview begonnen. Folglich gingen die Forscherinnen im Sinne des "informed consent" (Ritschl, Weigl & Stamm, 2016) vor.

Die Durchführung der Hauptstudie belief sich auf den Zeitraum vom 13.06.2019 bis zum 03.07.2019. In dieser Periode wurden 14 Expert*inneninterviews mit den Studienteilnehmer*innen durchgeführt.

Die durchschnittliche Interviewzeit betrug 60 Minuten. Während der Interviews waren beide Forscherinnen anwesend, wobei eine Forscherin für die technische Absicherung der Tonaufzeichnung zuständig war und die zweite Forscherin das Interviewgespräch führte. Diese Entscheidung wurde in Anbetracht

der Besonderheiten der Menschen mit AS (AFK ,2019) getroffen. In diesen Zusammenhang ist zu erwähnen, dass ein*e Studienteilnehmer*in die Anwesenheit nur einer Forscherin während der Durchführung wünschte. Dies wurde berücksichtigt. Zur Erhöhung der Qualität der Studie fand in diesem Rahmen ebenfalls eine Forscher*innentriangulation statt. Dies wurde dadurch gewährleistet, dass beide Forscherinnen die Rolle der Interviewerin einnahmen. Um "Informationsverluste und –veränderungen" (Gläser und Laude, 2010 S.157) zu vermeiden wurden alle Interviews mittels einer Tonaufnahme durch ein Smartphone dokumentiert. Nach der Fertigstellung aller Analyseschritte wurden die Daten vernichtet. Um keine Rückschlüsse über "personenbezogene und personenbeziehbare Daten" (Gläser und Laudel, 2010, S.53) auf den*die Studienteilnehmer*in ziehen zu können, wurde bereits im Samplingverfahren eine Teilnehmer*innenkodierung vorgenommen.

Innerhalb des Gespräches legten die Forscherinnen darauf Wert, auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Asperger-Syndrom zu achten. Dabei orientierten sie sich an der Checkliste für autismusfreundliche Forschung (AFK, 2019), indem sie eine klare Kommunikation auf Sachebene ohne Konnotationen vornahmen und Smalltalk vermieden. Die zu interviewende Person hatte jederzeit die Möglichkeit das Interview zu pausieren oder abzubrechen. Des Weiteren wurde den Studienteilnehmer*innen ein angenehmer Einstieg und Verlauf des Gespräches ermöglicht, indem während des Interviews "vom einfachen zum komplexen Inhalt/Thema [...] vom unpersönlichen zum persönlichen Inhalt/Thema [...] von Beschreibungen zu persönlichen Stellungnahmen [...]" (Flick, 2007; Krueger und Casey, 2014; Krueger 1997) übergeleitet wurde. Dieser Aufbau wurde durch die Erstellung des Interviewleitfadens gewährleistet.

4.5 Transkription der Interviews

"[...] there really is no satisfactory alternative to recording and fully transcirbing qualitative research interviews [...]" (King, 1994, S. 25). Aufbauend auf dieser Annahme, sowie unter Berücksichtigung des Gütekriteriums der Nachvollziehbarkeit (\rightarrow 3.3) ist es in einer qualitativen Studie unabdingbar, die Tonaufzeichnung der Interviews zu transkribieren, um folglich ein vollständiges Datenmaterial zu erhalten. Dafür stellten die Forscherinnen Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2015) (\rightarrow A.10) auf, um eine einheitliche und nachvollziehbare Vorgehensweise gewährleisten zu können, die den Anforderungen zur Beantwortung der Forschungsfrage entspricht.

Das "Prinzip des regelgeleiteten Vorgehens" (Gläser und Laudel, 2010, S.31) (→3.4) wurde unter diesem Aspekt berücksichtigt. Zur Transkription wurden die internen Tonwiedergabesysteme und Textverarbeitungsprogramme von IOS und Windows verwendet.

4.6 Qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel

Um aus den zuvor beschriebenen Schritten verwendbare Informationen in Form von Daten zur Beantwortung der Forschungsfrage zu erhalten, muss das Rohmaterial aufbereitet und analysiert werden. "Diese Idee − den Texten inhaltliche Informationen zu entnehmen, diese Informationen in ein geeignetes Format umzuwandeln und sie in diesem Format, das heißt getrennt vom ursprünglichen Text, weiterzuverarbeiten − ist allen inhaltsanalytischen Verfahren gemeinsam" (Gläser und Laudel, 2010, S. 197). Das innerhalb der theoretischen Vorüberlegungen entwickelte Hypothetische Modell (→3.4) ist als Basis dieses Prozesses anzusehen, indem dieses als "Kategoriensystem für die Extraktion" (Gläser und Laudel, 2010, S.201) definiert wurde. So stellten die Forscherinnen sicher, dass "die theoretischen Vorüberlegungen die Extraktion [anleiteten]" (Gläser und Laudel, 2010, S.201).

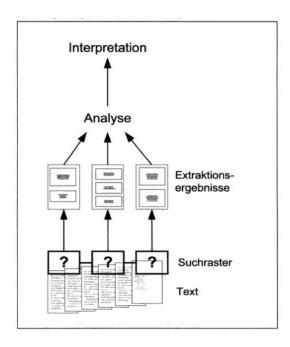


Abbildung 8: Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse (Gläser & Laudel, 2010, S.200)

4.6.1 Vorbereitung der Extraktion

Um einen kontrollierten und nachvollziehbaren Ablauf der Extraktion gewährleisten zu können, sowie Abgrenzungs- und Zuordnungsfehler der aus den Text enthaltenen Informationen zu vermeiden, nahmen die Forscherinnen zunächst eine Vorbereitung der Extraktion vor.

Nach Gläser und Laudel (2010) gliedert sich diese in eine inhaltliche, methodische und technische Vorbereitung. Aufbauend darauf erstellten die Forscherinnen zunächst ein Suchraster (*inhaltliche Vorbereitung*). An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass fortan die Variablen des Hypothetischen Modells als Kategorien definiert werden.

Aufbauend auf den *methodischen Vorbereitungen* fixierten die Forscherinnen das Material und definierten Analyseeinheiten. Die Ergebnisse dieser Entscheidungen wurden durch die Forscherinnen unter anderem als Extraktionsregeln (\rightarrow A.17) festgelegt.

Beide Vorbereitungen wurden gemeinsam durch beide Forscherinnen erstellt. Dies sorgte dafür, dass die in der Vorbereitung getroffenen Aspekte für beide Forscherinnen nachvollziehbar und realistisch sind, sowie eine maximale Übereinstimmung der Vorgehensweise und eine Forscher*innentrianguation gewährleistet werden kann. Im Rahmen der *Technischen Vorbereitung* erstellten die Forscherinnen das erläuterte Suchraster der Auswertungskategorien manuell unter Verwendung eines Word Programms.

Vertiefende Erklärungen dieser Vorbereitungen sind dem Anhang zu entnehmen (→A.16).

4.6.2 Extraktion

Innerhalb der Extraktion wurde zunächst eine Analyseeinheit des Materials gelesen und entschieden, ob diese von Bedeutung hinsichtlich des Forschungsgegenstands ist oder nicht. Wenn nicht, wurde zur nächsten Analyseeinheit übergegangen. Waren relevante Informationen enthalten, so wurden diese unter Zunahme der Kategoriensystems (\rightarrow Tab.1) erstmalig zur Einordnung in dieses interpretiert.

Bei Unstimmigkeiten, zu welcher Kategorie die Information eingeordnet werden sollte, wurde zunächst darüber diskutiert, bis ein Konsens erreicht werden konnte, um eine möglichst hohe Reliabilität (\rightarrow G.)

zu gewährleisten. Derartige Diskussionen sind innerhalb qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser & Laudel (2010, S.210) ebenfalls bereichernd, weil sie " [...] das Verständnis für die Forschungsfrage und für die Vielfalt möglicher Bedeutungen der analysierten Texte [schärfen].". Da es innerhalb der Extraktion jedoch trotz dieses Vorgehens zu Abgrenzungs- und Zuordnungsproblemen kam, ergänzten die Forscherinnen weitere Extraktionsregeln und konnten somit eine nachvollziehbare, reliable und theoretisch begründete Extraktion gewährleisten.

Jedoch ist zu erwähnen, dass es trotz dieser durch die Forscherinnen vorgenommenen Aspekte zur Objektivierung des Extraktionsprozesses nicht möglich ist, einen Einfluss durch forschende Personen bei der Extraktion und den mit ihr einhergehenden Interpretationsprozessen gänzlich zu vermeiden (Gläser & Laudel, 2010). Aufbauend auf dieser Erkenntnis führten die Forscherinnen nach Abschluss des bis hierhin beschriebenen Prozesses der Extraktion Member-Checks durch. Im Sinne des Gütekriteriums der Glaubwürdigkeit (→ 3.3) konnten die Forscherinnen durch diesen Member-Check sicherstellen, dass die Einordnung und Interpretation der Informationen im Rahmen der Auswertungskategorien - vor allem auch in Hinblick auf deren Kausaldimensionen - tatsächlich noch den Aussagen der Teilnehmer*innen entsprachen.

Der Member-Check fand im Zeitraum vom 02.08.2019-12.08.2019 statt. Im Anschluss daran werteten die Forscherinnen die Member-Checks aus, indem alle mit "trifft nicht zu" bewerteten Aussagen im Raster der Auswertungskategorien korrigiert wurden. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der Member-Check von drei Teilnehmern*innen nicht bis zum vorgegebenen Zeitpunkt zurückgeschickt wurde, sodass hierbei keine Evaluation stattgefunden hat. Von den Teilnehmer*innen ergänzte Kommentare wurden im Raster aufgenommen und mit der Quellenangabe "TNX/MC" versehen. Auszüge aus den Member-Checks sind dem Anlagen (→A.18) zu entnehmen.

4.6.3 Aufbereitung der Daten

Die an die Extraktion anschließende und nach Abschluss des Member-Checks vorgenommene Aufbereitung der Daten, verfolgt laut Gläser & Laudel (2010) vor allem die Absicht, die Qualität der bis hier her erhaltenen Daten zu verbessern, im Datenmaterial enthaltene, überflüssige Informationen zu entfernen und zielt auf eine Fehlerkorrektur ab. Dadurch kann gewährleistet werden, dass die Fülle an Informationen im Rohmaterial auf das Wesentliche, das heißt für die Forschungsfrage relevante, reduziert werden, sowie eine Strukturierung des Datenmaterials mit Fokus auf deren Inhalt erfolgt.

Auch die Forscherinnen nahmen eine Aufbereitung der nun in den Extraktionstabellen (→A.20) enthaltenen Daten vor. Hierzu duplizierten sie zunächst die Extraktionstabellen. Sie verfolgten damit in erster Linie die Absicht, dass alle in der Studiendurchführung verwendeten Materialien erhalten bleiben, um eine Reproduktion des Forschungsprozesses zu gewährleisten.

Bei den vorgenommenen Schritten und der Vorgehensweise zur Aufbereitung der Daten auf Basis des Duplikats der Extraktionstabelle orientierten sich die Forscherinnen an den von Gläser & Laudel (2010) aufgestellten Schritten zur Aufbereitung (\rightarrow A.19).

Anhand dieser Schritte nahmen die Forscherinnen zielgerichtet die Aufbereitung der Daten vor. Das Ergebnis dieses Vorgangs ist Grundlage zur Analyse beziehungsweise Auswertung der Daten - wenn sich diese Schritte auch nicht klar voneinander trennen lassen - und folglich als notwendig zur Beantwortung der Forschungsfrage (\rightarrow 1.2) anzusehen.

In Vorbereitung auf diese Analyse setzten sich die Forscherinnen im Sinne des Prinzips der Offenheit $(\rightarrow 3.2)$ noch einmal intensiv mit ihren theoretischen Vorüberlegungen auseinander und modifizierten

aufbauend auf dem extrahierten Datenmaterial das Hypothetische Modell (→Abb.9), sowie das Kategoriensystem (→Tab.1). Während der Phase der Interviewdurchführung wurde deutlich, dass die befragten Personen keine Differenzierungen zwischen den Sachdimensionen dimension of doing (DoD) skills und Besonderheiten des AS der Variable objektive Komponenten der Person vornahmen. Aus diesem Grund wurden diese Bestandteile unter der Sachdimension DoD skills zusammengefasst, da diese die Individualität der Persönlichkeit, sowie die daraus resultierende Handlungskompetenz für den Kontext Arbeit zutreffender widerspiegelt. Darüber hinaus wurden weitere Aussagen von den Studienteilnehmer*innen getätigt, die die Forscherinnen dazu veranlassten, dass Hypothetische Modell durch Folgendes zu ergänzen:

- Unterstützende Institutionen als neue Kategorie (unabhängig) mit den sachdimensionalen Merkmalsausprägungen des Wissensstands, der Art der Maßnahme und des Empowerments.
- Sachdimension Strategien der Kategorie der subjektiven Komponenten der Person

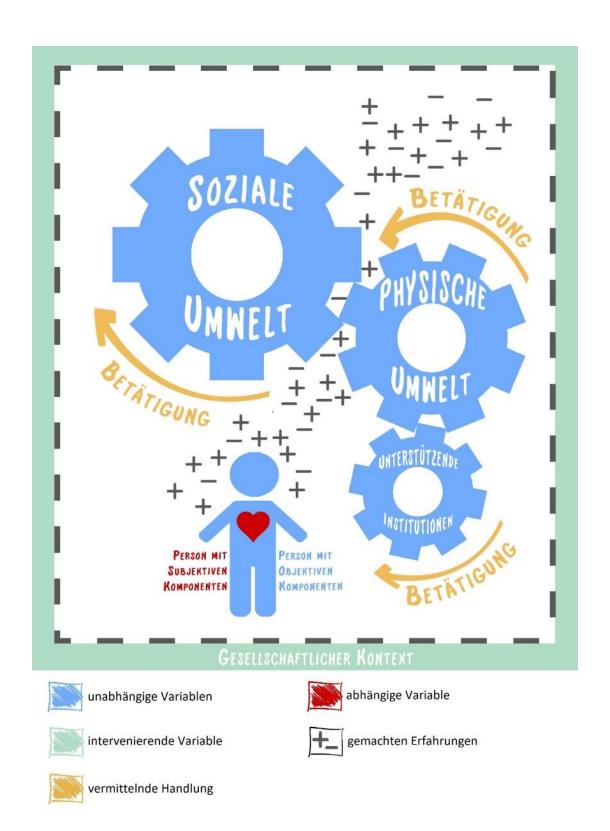


Abbildung 9: Darstellung des modifizierten Hypothetischen Modells

Kategorie	Dimension
Soziale Umwelt	Dimension 1: verbale/nonverbale Kommunikation Dimension 2: Empowerment Dimension 3: Attitudinal factors Dimension 4: Dauer der Beziehung Dimension 5: Dauer der Interaktion
Physische Umwelt	Dimension 1: sensorische Qualitäten Dimension 2: Gegebenheiten von Räumen Dimension 3: Gegebenheiten von Objekten Dimension 4: zeitliches Ausmaß der sensorischen Qualitäten Dimension 5: zeitliche Organisation von Räumen Dimension 6: zeitliche Organisation von Objekten
Peron mit objektiven Komponenten	Dimension 1: DoD Skills Dimension 2: Lebensspanne
Unterstützende Institutionen	Dimension 1: Art der Maßnahme Dimension 2: Wissensstand Dimension 3: Empowerment
Betätigung	Dimension 1: Job characteristics Dimension 2: zeitliche Organisation / zeitliches Ausmaß der Betätigung
Person mit subjektiven Komponenten	Dimension 1: The Lived Body Dimension 2: Strategien Dimension 3: Lebensspanne
Gesellschaftlicher Kontext	Dimension 1: Gesetzmäßiger Rahmen
unabhängig vermittelnd	abhängig intervenierend

Tabelle 1: Schematische Darstellung des Kategoriensystems

4.6.4 Auswertung

Zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage Welche Erfahrungen schildern Menschen mit AS innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt wird die Rekonstruktion der Fälle zentriert, um Kausalmechanismen zu identifizieren, "die zwischen den uns interessierenden Ursachen und Effekten vermitteln" (Gläser und Laudel, 2010; S.246). Für diesen letzten Schritt der qualitativen Inhaltsanalyse sind nach Gläser und Laudel (2010) keine allgemeinen Regeln gültig, da dieser "vor allem der Forschungsfrage und der Untersuchungsstrategie Rechnung [trägt]" (Gläser und Laudel, 2010, S.246).

Die Identifikation der Kausalmechanismen stellt innerhalb der Auswertung die oberste Priorität dar. Um diese zielverfolgend erreichen und valide Aussagen über das Forschungsgebiet treffen zu können, müssen die Forscherinnen nach Gläser und Laudel (2010) die Kausalität auf drei Abstraktionsebenen analysieren (→A.21).

Die Forscherinnen stellen diese Auswertung im Kapitel 5. dar. Dargestellt werden die Ergebnisse in Orientierung an die Kategorien des Hypothetischen Modells, sowie den zugehörigen Dimensionen. Zur holistischen Betrachtung der Kausalmechanismen werden die innerhalb der Extraktion (→ 4.6.2) identifizierten Ursachen und Wirkungen kontinuierlich in diesem Prozess auf die zu beantwortende Forschungsfrage und deren Leitfragen gesetzt. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt durch die Textgenerierung der unter den drei Abstraktionsebenen analysierten Kausalitäten.

5. Darstellung der Forschungsergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel sollen die Ergebnisse auf Grundlage der zuvor erfolgten Schritte zur Auswertung der Daten dargestellt werden.

Um die zentrale Forschungsfrage gehaltvoll beantworten zu können, wird sich hierbei zunächst auf die beeinflussenden Faktoren und ihre Wirkungsmechanismen hinsichtlich der ersten Leitfrage bezogen. Ob diese Faktoren von den Teilnehmer*innen im Kontext Arbeit erfahren wurden, was der Beantwortung der zentralen Forschungsfrage dient, wurde tabellarisch ausgewertet (→A.22).

Betrachtet man die vorliegende Forschungsarbeit in ihrer Gesamtheit, so kennzeichnet sich diese durch eine hohe Anzahl an Fällen und folglich durch einen hohen Umfang empirisch erfasster Informationen. Aus diesem Grund entschieden sich die Forscherinnen aufbauend auf Gläser & Laudel (2010) dazu, die Kausalmechanismen des Forschungsgegenstandes direkt in ihren Zusammenhängen darzustellen, was einer Analyse auf *Abstraktionsebene* 2 und 3 entspricht. Die *erste Abstraktionsebene* wird durch die stetige Angabe der Quellenangaben, sowie durch direkte Zitate der Studienteilnehmer*innen gewährleistet.

Im Rahmen der Aufbereitung der Daten (→4.6.3) wurde bereits beschrieben, dass "bedeutungsgleiche Informationen" (Gläser & Laudel, 2010, S. 230) zusammengefasst werden.

5.1 Soziale Umwelt

Dimension 1: Verbale / nonverbale Kommunikation

Wie bereits ausführlich erläutert, stellt die soziale Kommunikation besondere Herausforderungen an den Menschen mit AS. Dies spiegelt sich in den Aussagen der Teilnehmer*innen (TN9, 16, 7, 3, 8, 12, 5, 1) wider, die in diesem Zusammenhang die *Kommunikation über Telefon oder E-Mail* als besonders wertvoll betrachten. Dazu gaben die Teilnehmer*innen unterschiedliche Gründe an. TN3, TN5, TN9 und TN7 erklären dazu, dass die Dokumentation durch den E-Mail Kontakt einen strukturierenden Rahmen darstellt. Einige Teilnehmer*innen (TN16, 9, 7, 3, 8, 12) ergänzen, dass sich durch den Kontakt per E-Mail die auftretenden Schwierigkeiten im Face-to-Face Kontakt vermeiden lassen, was ebenfalls als positiv und hinsichtlich der Arbeitsleistung als unterstützend erlebt wird. Lediglich drei Teilnehmer*innen (TN1, 9, 8) gaben an, dass sie die mangelnde Möglichkeit des direkten Nachfragens im E-Mail Kontakt als hinderlich und die Arbeitsqualität reduzierend wahrnehmen.

Die Hälfte der Studienteilnehmer*innen (TN1, 5, 9, 16, 12, 14, 3) hat den Aspekt *Meeting* als bedeutenden Punkt des Arbeitsalltags angesprochen. Teilnehmer*in 1,5,12,14, 16 und 9 beschreiben eine negative Auswirkung der notwendigen Teilnahme an Meetings auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden, aufgrund zu vieler zu verarbeitender Informationen. "*Aber in einer Gruppe zu kommunizieren, das ist für mich wie chinesisch"*, so erklärt es Teilnehmer* 5 (Z.153).

Teilnehmer*in 14 und 3 ergänzen in diesem Zuge, dass sie aufgrund der Überlastung nach Meetings eine Pause benötigen. Zur besseren Bewältigung dieser Anforderung, gibt Teilnehmer*in 5 an, sich auf derartige Meetings vorzubereiten.

Nahezu alle Studienteilnehmer*innen (TN 3, 1, 14, 5, 9, 11, 16, 7, 12, 6, 4, 13) präferieren eine *sachbezogene und inhaltsbezogene Kommunikation* im Kontext Arbeit. Dieser Kommunikationsform wird eine positive Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit zugeschrieben. Eine weitere Schwierigkeit innerhalb der sozialen Kommunikation stellen *implizite Erwartungen* des sozialen Umfelds dar, da diese ein Schau-

spielern seitens der Teilnehmer*innen erfordert (TN 8, 9, 2, 7, 12, 14). Des Weiteren werden Erwartungen vom sozialen Umfeld von Teilnehmer*in 1, 3 und 13 genannt, die eine gewisse Form der Selbstdarstellung im Arbeitsgefüge erfordern. Die Teilnehmer*innen erleben dies als negativ und die Teilhabe am Arbeitsleben reduzierend, da Sie die Notwendigkeit darin nicht nachvollziehen können.

Einen weiteren relevanten Faktor der verbalen Kommunikation innerhalb des Kontextes Arbeit geben 8 Teilnehmer*innen (TN 7, 1, 16, 14, 3, 8, 2, 13) in Hinblick auf die *Formulierung von Arbeitsaufträgen* an. Sie erklären diesbezüglich, dass unkonkret formulierte Arbeitsaufträge als verunsichernd erlebt werden und zu einer Minderung der Arbeitsqualität führen.

Empowerment

Fünf Teilnehmer*innen (TN 8, 3, 4, 7, 6) berichten über eine Person innerhalb des Arbeitsumfeldes, die als Fürsprecher*in agiert und sich für ein bedürfnisorientiertes Arbeiten einsetzt.

Die Möglichkeit sich mit einem Menschen über Kommunikationsaspekte *auszutauschen*, erleben Teilnehmer*in 2, 8 und 7 als besonders wertvoll.

Attitudinal factors

Zur Steigerung der Zufriedenheit, sowie der Partizipation am Arbeitsleben geben 9 Teilnehmer*innen (TN 1, 14, 11, 12, 8, 6, 9, 13, 7) die Aufklärung des sozialen Umfeldes als bedeutend an. Alle Studienteilnehmer*innen sehen *Aufgeschlossenheit* des sozialen Umfeldes als entscheidenden attitudinal factor an, um eine Partizipation von Menschen mit AS am Arbeitsleben gelingen zu lassen, sowie ein bedürfnisund ressourcenorientiertes Arbeiten zu Steigerung der Arbeitsqualität zu ermöglichen.

Drei Teilnehmer*innen (TN 5, 2, 4) beschreiben eine generelle *Aufgeschlossenheit* des sozialen Umfeldes als Vertrauensgrundlage zum Outing. Im Zusammenhang dieser Dimension nennen 9 Teilnehmer*innen (TN 5, 7, 13, 11, 1, 14, 16, 12) die Stigmatisierung von Menschen mit AS durch das soziale Umfeld. So erklären die Teilnehmer*innen, dass diese Spekulationen nicht kongruent mit dem tatsächlichen Verhalten, den Fähigkeiten und den Besonderheiten von Menschen mit AS sind und dass diese Stigmatisierung zu einer Reduktion der Teilhabe am Arbeitsleben durch Bevormundung und Zuteilung nicht auf die Fähigkeiten passender Arbeitsaufgaben führt.

Teilnehmer*in 5 (Z.418ff) erläutert zu dem Aspekt der Stigmatisierung, dass häufig das Vorurteil bestehe, Menschen mit AS haben kein Interesse an sozialer Kommunikation, anstatt die vorherrschende Beeinträchtigung dahinter zu verstehen. Hierfür beschreibt er*sie beispielhaft "[...]dass das nichts damit zu tun hat, dass ich keine Menschen mag oder keine Kontakte möchte. Zu jemanden der im Rollstuhl sitzt würde man ja auch nicht sagen, du geht nicht gerne wandern, du sitzt ja dem ganzen Tag im Rollstuhl ist ja voll doof".

Dauer der Beziehung

Sehr viele Teilnehmer*innen (TN 14, 8, 2, 16, 6, 5, 11, 12, 4, 1) nehmen *gleichbleibende und beständige* soziale Kontakte/soziale Gruppen im Arbeitsumfeld als positiv war. Teilnehmer*in 2 begründet:

"Ich weiß einfach, ich brauche feste Gruppen. Also ich kann nicht morgen wieder mit anderen zusammen sitzen und übermorgen mit wieder anderen und dann wieder mit anderen. Das funktioniert für mich nicht" (Z.28ff).

Dauer der Interaktion

Teilnehmer*in 3, 16, 12, 4, 8 beschreiben das eine *lange, über unabsehbaren Zeitraum dauernde soziale Interaktion* zur Kapazitätsminderung und resultierend zur Verringerung der Arbeitsleistung führt. In dieser Dimension geben Teilnehmer 1, 9, 2, 11, 8, 7 an, dass regelmäßige Zusammenarbeit mit Kollegen im Kontext Arbeit die Zufriedenheit reduziert und die Arbeitsausführung negativ beeinflusst.

Des Weiteren betrachten Teilnehmer*in 3, 9, 8, 11 und 4 die *häufigen Unterbrechungen* des Arbeitsablaufes durch soziale Kontakte als negativ und störend. Dies erklärt auch Teilnehmer*in 11 unter Einbezug der Wichtigkeit, dass häufige Unterbrechungen die Arbeitsqualität herabsenken:

"Und das mir wichtig ist, dass nicht alle fünf Minuten jemand kommt, der was will. Ich müsste dann jedes Mal die Arbeit absetzten und dann von vorne wieder hinein denken in das Ganze" (TN11, Z.98f).

Lediglich zwei Teilnehmer*innen (TN 1, 3) beziehen sich auf einen Austausch mit dem*r Vorgesetzten und erklären dazu, dass ein regelmäßiger, festgelegter Rahmen hierfür als positiv erlebt wird.

5.2 Physische Umwelt

Sensorische Qualitäten

Alle Studienteilnehmer*innen benennen hinsichtlich der sensorischen Qualitäten, dass *akustische* (\rightarrow G.), nicht direkt beeinflussbare Reize während der Arbeitstätigkeit als äußert störend, die Arbeitsleistung reduzierend wahrgenommen werden und das diese zu gesundheitlichen Problemen bei Menschen mit AS führen können.

10 der teilnehmenden Personen (TN 5, 8, 4, 16, 13, 2, 1, 11, 3, 6) beschreiben vorherrschende, *visuelle* (→G.) und nicht direkt beeinflussbare Reize während der Arbeitstätigkeit ebenfalls als störend, die Arbeitsleistung reduzierend und als potenzielle Ursache für gesundheitliche Probleme.

Knapp die Hälfte der Studienteilnehmer*innen (TN5, 9, 8, 13, 4, 12) fügen ergänzend die sensorische Qualität *Geruch* als negativ und die Arbeitsleistung reduzierend hinzu.

Lediglich Teilnehmer*in 8 und 4 beschreiben eine nicht individuell kontrollierbare *Temperaturregelung* als negativ.

Nur Teilnehmer*in 6 bezieht *Vibration* als störenden und die Arbeitsleistung reduzierenden Aspekt mit ein.

Gegebenheiten von Räumen

13 Teilnehmer*in (TN 1, 14, 3, 9, 2, 13, 7, 8, 16, 4, 5, 11, 8) beziehen sich hinsichtlich der Gegebenheiten von Räumen auf das Arbeiten in einem *Einzelbüro* und erklären hierzu, dass sie dies als die Arbeitsqualität unterstützend und das Wohlbefinden steigernd erleben, da die eigene Struktur und Organisation aufrecht gehalten werden kann und diese reizarme Umgebung ungestörtes Arbeiten ermöglicht. Teilnehmer*in 7 betont diesen Aspekt, indem er*sie auf die Notwendigkeit der Beachtung von Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit den Besonderheiten des Asperger-Syndroms zu sprechen kommt:

"Ich denke, es sollte nicht um Hierarchie gehen, ob jemand ein Einzelbüro bekommt, sondern um Notwendigkeit" (TN7, Z.556f).

Die Möglichkeit im *Homeoffice* zu arbeiten hat laut Teilnehmer*in 1, 11, 8, 2, 9 positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit und die Arbeitsausführung, da ein reizarmes Umfeld, welches eigenständig kontrolliert werden kann, vorherrscht. Teilnehmer*in 8 schildert positive Erfahrungen durch das Arbeiten im Homeoffice, indem er*sie angibt, dass es positiv sei, alles unter Kontrolle zu haben (TN8, Z. 86).

Die Notwendigkeit eines *Rückzugsortes* außerhalb von Gemeinschaftsräumen geben die Hälfe der Teilnehmer*innen (TN 14, 9, 5, 4, 1, 3, 12) an, da dies zu einem gesteigerten Wohlbefinden aufgrund der Reizreduktion, führt. "Da sind jetzt volle Teeküchen einfach nicht unbedingt mein Lieblingsort. Auch wenn es gerne so wäre aber es ist es einfach nicht" schildert Teilnehmer*in 5 (Z. 173ff).

Weitere 4 Teilnehmer*innen (TN3, 8, 14, 9) beziehen sich auf die Ausrichtung des Raumes im Hinblick auf die sensorischen Qualitäten und darauf, dass eine Notwendigkeit besteht, dies im Kontext Arbeit zu berücksichtigen um eine Reizüberflutung zu vermeiden.

Offene Räume oder Durchgangsbüros werden von Teilnehmer*in 5, 13, 4 und 7 aufgrund der hohen Reizintensität als negativ wahrgenommen. Auch die Nichtkontrollierbarkeit der sichtbaren Abläufe mindert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Gegebenheiten von Objekten

Logisch-strukturiert aufgebaute *Arbeitsprogramme und Arbeitsmaterialien*, werden von 5 Teilnehmer*innen (TN 14, 16, 12, 4, 6) als besonders positiv und auf den Autismus passend beschrieben.

Teilnehmer*in 9, 4, 8 und 16 empfinden eine gleichbleibende *Lage von Objekten im Raum* als die Arbeitsleistung unterstützend. Teilnehmer*in 9 und 4 äußern in diesem Zusammenhang einen notwendigen Raumwechsel als unangenehm. Teilnehmer*in 8 und 16 beschreiben genauer, dass nicht perfekt angeordnete Arbeitsmaterialien ihre Konzentration und Arbeitsleistung mindern.

Die Hälfte aller Teilnehmer*innen (TN 4, 16, 13, 8, 5, 6, 11) benennt die Verwendung spezieller Hilfsmittel am Arbeitsplatz zur Reduktion sensorischer Reize als die Arbeitsqualität steigernd. Eine übersichtliche Darstellung beeinflussender, sensorischer Faktoren, sowie der Hilfsmittel ist den Anlagen zu entnehmen (\rightarrow A.23).

Zeitliches Ausmaß der sensorischen Qualitäten

Hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes von sensorischen Qualitäten beschreiben Teilnehmer*in 8 und Teilnehmer*in 6, dass er*sie eine *begrenzte Dauer der Reizeinwirkung* akzeptieren können, um ihre Aufgabe auszuführen.

Zeitliche Organisation von Räumen

Lediglich ein*e Teilnehmer*in (TN8) bezieht sich auf diesen Aspekt und gibt an, dass er*sie ungünstige Gegebenheiten von Räumen über eine begrenzte Dauer für eine zufriedenstellende Ausführung der Arbeitstätigkeit akzeptieren kann.

Zeitliche Organisation von Objekten

Ähnlich zu der Analyse der Dimension zeitliche Organisation von Räumen gibt in diesem Zusammenhang ebenfalls nur ein*e Teilnehmer*in (TN6) an, dass er *ungünstige Gegebenheiten von Objekten* über eine begrenzte und absehbare Zeit billigen und somit seine Arbeitstätigkeit ausführen kann.

5.3 Person mit objektiven Komponenten

DoD Skills

Alle Teilnehmer*innen machen Aussagen zu ihren kommunikativen Fähigkeiten. Diesbezüglich gaben 12 Teilnehmer*innen (TN 16, 1, 2, 12, 14, 9, 11, 7, 3, 13, 6, 5) Schwierigkeiten soziale Kommunikation auf Beziehungsebene zu erfassen an, was zu Einschränkungen innerhalb der Teilhabe am sozialen Arbeitsleben führt. 9 Teilnehmer*innen (TN 5, 9, 2, 4, 16, 13, 7, 6, 1) erwähnten in diesem Zusammenhang die Problematik *Konnotationen* zu verstehen. Resultierend daraus ergeben sich für den Mensch mit AS Einschränkungen in seiner sozialen Teilhabe am Arbeitsleben, sowie ein erhöhtes Konfliktpotenzial innerhalt sozialer Interaktionen.

"[…] also wenn mein Kollege sagt, dass er Hunger hat, weiß ich was gemeint ist aber bei solchen Fragen kann es in die Richtung gehen oder in eine andere Richtung. Dann weiß ich halt nicht ob es ironisch, metaphorisch, durch die Blume oder doch tatsächlich nur sachlich gemeint ist und jedes Mal kommt dann etwas anderes dabei heraus und erfordert etwas anderes von mir" (TN7, Z.73ff)

Ein Drittel (TN 14, 8, 2, 13, 7) der Studienteilnehmer*innen gibt an, gut darin zu sein, soziale Interaktion auf *Sachebene* zu betrachten, was laut ihrer Angaben zu einem guten Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz führt. Das Nachgehen von sozialer Kommunikation beschreiben 4 Teilnehmer*innen (TN 2, 16, 7, 12) als besonders anstrengend, da Kommunikationsregeln kognitiv erlernt werden müssen.

Lediglich Teilnehmer*in 9 und 6 beschreiben eine Einschränkung der sozialen Teilhabe aufgrund von Reizüberflutung durch *Blickkontakt* und eine Schwierigkeit diesen innerhalb Interaktionen adäquat einzusetzen.

Teilnehmer*in 4 und 12 beschreiben das *Differenzieren von Gesichtern* als Herausforderung, was zu erheblichen Schwierigkeiten innerhalb der sozialen Teilhabe am Arbeitsleben führt.

Lediglich Teilnehmer*in 3 gibt sozial unangemessenes Verhalten in Form von Ticks oder Stimmings aufgrund des Asperger-Syndroms als Störfaktor für das soziale Umfeld auf der Arbeit an und betont dabei zusätzlich die Notwendigkeit eines Einzelbüros.

Annähernd alle Teilnehmer*innen (TN 1, 6, 14, 5, 2, 9, 4, 8, 16, 7, 3) sprechen *organisatorische Fähigkeiten* an und beschreiben hinsichtlich dessen eine besonders organisierte und strukturierte Arbeitsweise aufgrund des Asperger-Syndroms, die zu einer qualitativ hochwertigen und fokussierten Arbeitsweise führt. So erwähnte Teilnehmer*in 8 (Z.481ff) "Es ist auch so, es wird teilweise von den Kunden als Bonus wahrgenommen, durch die Arbeitsweise".

Bei monotonen Aufgaben verfügen die Teilnehmer*innen über eine *ausdauernde Arbeitsweise*, wenn diese deren Interessens-/Wissensgebiet entsprechen, was zu einer Steigerung der Arbeitsqualität führt. (TN 14, 11, 2, 4, 7, 5, 16). 6 Teilnehmer*innen (TN 14, 4, 7, 6, 9, 16) erläuterten, dass der Umgang mit *unvorhersehbar eintretenden Ereignissen* für sie eine besondere Herausforderung darstellt. Teilnehmer*in 14, 7, 4 und 6 erklären dazu genauer, dass sie Veränderungen der Struktur und Routine als eine Reduktion ihrer Arbeitsleistung empfinden, wenn sie keine Zeit zur Vorbereitung ermöglicht bekommen und Teilnehmer*in 9, 16, und 7 vor allem Schwierigkeiten innerhalb der sozialen Kommunikation am Arbeitsplatz beschreiben, da diese häufig unvorhersehbar eintritt.

Nahezu alle Teilnehmer*innen (TN 3, 5, 11, 2, 4, 6, 13, 7, 12, 6, 14, 9) benennen, dass sie eine *analytische* und *strategische Denkweise* aufweisen, was Teilnehmer*in 5 (Z.454f) als "andere Art der Denke" definiert. Diese führt laut der Teilnehmer*innen zu einer überdurchschnittlich hohe Arbeitsqualität und – quantität. Jedoch beschreiben Teilnehmer*in 3 und 9 diesbezüglich negative Auswirkungen durch Erhöhung des zeitlichen Ausmaßes zur Arbeitstätigkeitsbewältigung. Dies spiegelt sich bei Teilnehmer*in 3 ursächlich darin wider, dass die Rahmenbedingungen nur unzureichend Zeit für die für ihn*sie notwendige detaillierte Bewältigung dieser Tätigkeit zur Verfügung stellen.

"[…] ich bin wie ein Zug mit einer Arbeitsgeschwindigkeit, die eine konstante Geschwindigkeit hat und du kannst mir da keine Mauer vorsetzten und sagen, du hast den Zug so und so schnell abzubremsen." (TN 3, Z.119ff)

Ein Arbeiten im *Hyperfokus* (\rightarrow G.) wird von circa einem Drittel der Teilnehmer*innen (TN 5, 9, 8, 4, 12) als eine die Arbeitsqualität positiv beeinflussende Fähigkeit beschrieben, sofern der Arbeitsinhalt den Interessens-/Wissensgebiet entspricht. Teilnehmer*in 12 ergänzt hierzu jedoch, dass es beim Arbeiten im Hyperfokus häufig zu einer Vernachlässigung der Grundbedürfnisse kommt.

Eine Steigerung der Arbeitsqualität und die Fähigkeit sich in neue Arbeitsgebiete und Wissensbereiche einzuarbeiten wird von 12 Teilnehmer*innen*n (TN 5, 8, 1, 2, 4, 16, 12, 6, 13, 7, 3, 9) aufgrund der herausstechenden Fähigkeiten der Wissensaneignung und Merkfähigkeit benannt. Die Möglichkeit auf diese Fähigkeiten innerhalb der Arbeitstätigkeit zurückgreifen zu können, empfinden die Teilnehmer*innen als eine Steigerung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens, da die Wissensaneignung ihnen Freude bereitet.

11 Teilnehmer*innen (TN 8, 4, 2, 14, 5, 6, 3, 9, 12, 5, 16) führen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz auf die geringe Möglichkeit der Reizselektion durch den Menschen mit AS zurück. Laut Aussagen der Teilnehmer*innen führt dies im Kontext Arbeit zu einer Reizüberflutung mit resultierender Reduktion der Leistungsfähigkeit und negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Hierzu beschreibt Teilnehmer*in 4 (Z.149ff) "[...] wenn ich unter vielen Leuten bin, dann verstehe ich die Leute oft nicht mehr. Auch akustisch, weil das dann einfach nur so ein Stimmen Mischmasch ist".

Zwei Teilnehmer*innen (TN 2, 12) beschreiben eine reduzierte örtliche Orientierung, was zu einer zusätzlichen Kapazitätsbeanspruchung führt.

In diesem Zusammenhang kommen alle Teilnehmer*innen auf ihre (Spezial-)Interessen zu sprechen, welche von den Forscherinnen unter der Dimension der Job characteristics näher beleuchtet werden.

Lebensspanne

9 der 14 Teilnehmer*innen (TN 2, 14, 6, 3, 9, 4, 14, 5, 7) geben die Diagnosestellung als wichtigen Zeitpunkt ihrer Lebensspanne an. Diesbezüglich wird dargelegt, dass eine späte Diagnosestellung negative Auswirkungen auf die Partizipation im Kontext Arbeit hat. Dies begründen die Teilnehmer*innen damit, dass das Einfordern von Adaptionen zum bedürfnisorientierten Arbeiten aufgrund ihrer Unsicherheit hinsichtlich ihrer Bedürfnisse nicht durchgeführt wurde.

5 Teilnehmer*innen (TN 8, 2, 13, 12, 7) beziehen sich in dieser Dimension auf die bereits genannte Beständigkeit der sozialen Kontakte. Diese ermöglicht es dem sozialen Umfeld Bedürfnisse des Menschen mit AS schnell zu identifizieren, was von allen 5 Teilnehmer*innen als besonders unterstützend wahrgenommen wird. Teilnehmer*in 8, 2, 13 und 12 erklären hierzu, dass vorzeitige Umweltanpassungen an deren Person vorgenommen wurden, was die Entwicklung von Ausgleichmechanismen und Strategien

unterstütze und jetzt die Teilhabe am Arbeitsleben positiv beeinflusst. Teilnehmer*in 8 (Z.609ff) erläutert in diesem Zusammenhang, "[...] dass es aber zuerst einmal notwendig ist, die Umwelt an uns anzupassen, sodass wir in einer Situation sind, in der wir lernen können".

Teilnehmer*in 8 und 7 beschreiben, dass durch die gesammelten Erfahrungen des sozialen Umfeldes diese unter Berücksichtigung der Besonderheiten hinsichtlich der Arbeitsfindung unterstützt gehandelt haben.

5.4 Unterstützende Institutionen

Art der Maßnahme

Lediglich ein*e Teilnehmer*in (TN 16) gibt an, soziales Training innerhalb einer therapeutischen Maßnahme zu erhalten. Diese Person erklärt, dass sie Fähigkeiten innerhalb der sozialen Kommunikation deutlich verbessert werden konnten, sodass eine Steigerung der Partizipation im Kontext Arbeit erlebt wird.

Eine weitere Art der Maßnahme stellt die Stärken-Schwächen-Analyse durch die Berufsberatung im Berufsinformationszentrum dar. Diese wird von Teilnehmer*in 2, 1, 5 und 4 benannt. Diesbezüglich erklären die Teilnehmer*innen, dass sie es hinsichtlich der Findung einer Arbeitstätigkeit, die zu ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten passt als unterstützend erlebt haben.

Wissensstand

Über die Hälfte der Teilnehmer*innen (TN 14, 9, 11, 2, 13, 7, 5, 12) berichtet darüber, dass Fachpersonal unterstützender Institutionen unzureichend Wissen über die Besonderheiten des Asperger-Syndroms ausweisen. Dies führte laut Angaben der Menschen mit Asperger-Syndrom zu einer ungenügenden Unterstützung im Kontext Arbeit und dem Gefühl auf sich alleine gestellt zu sein.

Empowerment

Teilnehmer*in 9, 7, 12 und 14 berichten, dass das Fachpersonal innerhalb unterstützender Maßnahmen wenig Engagement und Bereitschaft zeigt, sich für Menschen mit AS im Arbeitskontext einzusetzen, was zu einer Unzufriedenheit führt, da sich der Mensch mit AS auf sich allein gestellt fühlt, da er*sie kein Empowerment zur Steigerung der Partizipation am Arbeitsleben erfährt.

5.5 Betätigung

Job characteristics

"Ich funktioniere schon, das muss man leider sagen, in vorgegebenen Strukturen besser" (TN5, Z.147f)

Einer strukturierten und routinierten Aufgabencharakteristik schreiben 12 Teilnehmer*innen (TN 14, 5, 11, 2, 16, 7, 6, 3, 4, 1, 13, 8) eine besondere Wichtigkeit zu. 11 dieser 12 Studienteilnehmer*innen (TN 14, 5, 11, 2, 16, 7, 6, 3, 4, 1, 13) beschreiben, dass diese Charaktereigenschaften der Aufgaben kongruent mit ihren Besonderheiten und Fähigkeiten sind, was als die Arbeitsleistung unterstützend wahrgenommen wird.

"Es macht denen ja auch keinen Spaß, wenn man auf einen Job gesetzt wird, für den man nicht geeignet ist. Das ist auch für alle anderen doof" (TN5, Z.448f).

Ergänzend dazu definieren Teilnehmer*in 5, 8, 11, 2, 13 ihre Arbeitstätigkeit als bedeutungsvolle Betätigung, da diese als strukturgebender Rahmen erlebt wird. Somit stellt für die Teilnehmer*innen die Betätigung Arbeit einen wichtigen Bestandteil zur Tages- und Wochenstrukturierung dar, welcher zu einer Steigerung des Wohlbefindens führt. Weitere 4 Teilnehmer*innen (TN 5, 8, 2, 13) erklären ergänzend, dass deren Arbeitstätigkeit als Entlastung vom Alltag wahrgenommen wird.

Das Erfordern der Einhaltung von formellen Richtlinien und Rahmenbedingungen bei der Ausführung der Arbeitstätigkeit wird von grob einem Drittel der Teilnehmer*innen (TN 3, 4, 8, 5) als positiv erfahren, da es aufgrund der akribischen Arbeitsweise zu den Fähigkeiten des Menschen mit AS passt.

Alle Teilnehmer*innen berichten eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit, ein ausdauerndes Arbeiten und ein hohes Maß an Arbeitsqualität, wenn die Arbeitsaufgabe den (Spezial-)Interessen des Menschen mit AS entspricht. Ein*e Studienteilnehmer*in (TN 8) jedoch betrachtet die Arbeit in Spezialinteressen als kritisch, da dies für ihn eine Reduktion der Eigenwahrnehmung bedeuten würde und Grundbedürfnisse somit vernachlässigt würden.

Teilnehmer*in 7 und Teilnehmer*in 5 kommen auf die kognitive Anforderung der Arbeitsaufgabe zu sprechen, indem sie angeben, dass eine Unterforderung negative Auswirkung auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz hat. Sie führen dies vor allem darauf zurück, dass sie die Fähigkeiten eines Menschen mit AS als nicht vollständig ausgeschöpft erleben.

Erfordert die Arbeitsaufgabe ein detailliertes und genaues Arbeiten, wird dies von dem Menschen mit AS als besonders positiv erlebt, da er es aufgrund seiner besonderen Fähigkeiten zufriedenstellend und qualitativ hochwertig ausführen kann (TN3, 5, 8, 7, 1, 9, 4, 16).

Ein selbstständiges und eigenverantwortliches Bewältigen der Arbeitstätigkeit erleben fast ein Drittel der Studienteilnehmer*innen (TN 3, 1, 12, 8) als positiv, da die Aufgabe durch den Menschen mit AS kontrolliert werden kann und durch das soziale Umfeld hervorgerufene unvorhersehbare Ereignisse äußerst selten auftreten.

Einen weiteren relevanten Aspekt der job characteristics stellen Konferenzen, Betriebsausflüge oder andere Tätigkeiten außerhalb des gewohnten Arbeitssettings dar. 4 der 14 Teilnehmer*innen (TN 3, 12, 9, 8) erleben dies als äußerst stressig und kapazitätsraubend, was zu einer Reduktion der Arbeitsleistung und des Wohlbefindens im Kontext Arbeit führt. Teilnehmer*in 3 und 12 ergänzen diesbezüglich, dass sie derartige Tätigkeiten als die Arbeitsbewältigung einschränkend erleben. Zurückführen lässt sich dies auf den hohen zeitlichen Aufwand der Vorbereitung und Planung. Ebenso verweisen die Teilnehmer*innen hierzu auf die bereits angesprochene Besonderheit des Asperger-Syndroms der Schwierigkeit der Spontanität.

Weniger als ein Drittel der Teilnehmer*innen (TN 7, 12, 3) beschreiben das Bewältigen von mehreren Arbeitsaufgaben zur gleichen Zeit als kapazitätsraubend und stressig.

zeitliche Organisation und momentanes zeitliches Ausmaß der Betätigung

Die Regelung der Arbeitszeiten nehmen 8 Teilnehmer*innen (TN 14, 3, 8, 11, 12, 1, 9, 2) als bedeutend war. 7 dieser Teilnehmer*innen (TN 14, 3, 8, 11, 12, 1, 9) berichten über flexible Arbeitszeiten am Arbeitsplatz und geben an, dass dies ein bedürfnisorientiertes Arbeiten ermöglicht, was zu einer Steigerung der Arbeitsqualität führt. Teilnehmer*in 14 und 2 ergänzen jedoch diesbezüglich die Festlegung geregelter Kernarbeitszeiten einen sicherheitsvermittelnden Rahmen darstellt, der vom Mensch mit AS als positiv erlebt wird.

7 Teilnehmer*innen (TN 4, 6, 3, 16, 5, 9 und 2) geben an, eine 40 Stunden Woche zu haben. Dies wird laut Aussagen zweier Expert*innen als ausschöpfend und stressig wahrgenommen, was wiederrum zu einer Minimierung des Wohlbefindens führt. Teilnehmer*in 4, 3 und 6 beschreiben die wöchentliche zeitliche Auslastung durch die Arbeit als passend. Für Teilnehmer*in 16 und 5 stellt die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein akzeptabler zeitlicher Aspekt dar. 3 Teilnehmer*in (TN 1, 7, 12) geben eine reduzierte Wochenarbeitszeit an. Dies wird als positiv wahrgenommen, da es ein bedürfnisorientiertes Arbeiten unterstützt und folglich die Arbeitsqualität steigert.

Teilnehmer*in 11, 8, 12, 6, 13 und 5 beschreiben, dass ein routiniertes Arbeitspensum, welches auf die Kapazität der Person angepasst ist, als besonders unterstützend wahrgenommen wird. Demzufolge ist ein bedürfnisorientiertes Arbeiten möglich, welches sich positiv auf das Wohlbefinden und die Arbeitsqualität auswirkt.

12 Teilnehmer*innen (TN 1, 3, 9, 11, 2, 4, 13, 12, 6, 8, 16, 2) benennen die zeitliche Pausenregelung als relevanten Aspekt im Arbeitskontext. 9 dieser Teilnehmer*innen (TN 1, 3, 9, 11, 2, 4, 13, 12, 6) berichten über die positiven Auswirkungen einer flexiblen Pausengestaltung. Diese ermöglichen es den Menschen mit AS entsprechen seiner Bedürfnisse die Pause einzuteilen, was sich ebenfalls positiv auf die Zufriedenheit und die Arbeitsqualität auswirkt. Gegensätzlich dazu bevorzugen Teilnehmer*in 9, 16 und 8 aufgrund der Struktur- und Sicherheitsvermittlung eine vorgeschriebene Pause.

5.6 Person mit subjektiven Komponenten

The Lived Body

13 Teilnehmer*innen (TN 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16) äußern aufbauend auf ihren Erfahrungen den Wunsch, dass das soziale Umfeld am Arbeitsplatz eine Interessenssteigerung hinsichtlich des Asperger-Syndroms erlebt, um gezielter auf die Besonderheiten des Menschen mit AS eingehen zu können. Die Teilnehmer erklären hierzu, dass ein aktives Nachfragen durch das soziale Umfeld wünschenswert wäre. Dies untermauert auch die Aussage von Teilnehmer*in 4, die beschreibt dass,, [...] mein Vorgesetzter [...] mir schon immer geholfen [hat], aber er hilft wie er es für richtig hält ohne vorher mit mir darüber zu sprechen" (TN 4, Z.358f).

Darüber hinaus beschreibt die Aussage von Teilnehmer*in 7, dass viel zu selten die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit Asperger-Syndrom Einzug im Kontext Arbeit finden.

"Die meisten haben überhaupt Schwierigkeiten eine Arbeit zu bekommen, das heißt sie haben tendenziell eher eine Arbeit, die sie sich vom Thema her nicht ausgesucht haben, sondern einfach nur damit sie überhaupt etwas haben. […] Da würde ich mir wünschen, dass man die besonderen Ressourcen besser nutzt" (TN 7, Z.671ff).

Ebenfalls wird der globale Wunsch der Steigerung der Toleranz hinsichtlich nicht sichtbaren Beeinträchtigungen geäußert. Repräsentativ dafür beschreibt Teilnehmer*in 13 (Z.266ff):

"[…]dass man einem Blinden nicht direkt einen Stein vor die Füße legen sollte, das wissen die Leute sicherlich oder dass ein Rollstuhlfahrer vermutlich die Treppe nicht hochsteigen wird, wissen sie auch aber der Umgang mit einem Asperger-Syndrom, wo es sich ja eigentlich um hochintelligente Menschen handelt, die eben im zwischenmenschlichen schwächelt, da erlebe ich einfach null Verständnis".

In diesem Zusammenhang benennen Teilnehmer*in 4 und 13 das Anliegen, einen festen zeitlichen Rahmen zum Austausch mit den Vorgesetzen zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Ein weiterer Wunsch von 10 Teilnehmer*innen (TN 14, 5, 12, 9, 11, 13, 7, 2) richtet sich nach unterstützenden Institutionen. 6 der 8 Teilnehmer*innen (TN 14, 9, 11, 2, 13, 7) wünschen sich eine gesteigerte Kompetenz des Fachpersonals im Zusammenhang mit dem Asperger-Syndrom und dem Kontext Arbeit. Teilnehmer*in 14, 5 und 12 gehen erklären, dass sie sich wünschen, dass die Ansprechpartner mehr über Wissen hinsichtlich des Asperger-Syndroms verfügen. Ebenfalls wird der Wunsch nach einem gesteigerten Engagement des Fachpersonals durch die Studienteilnehmer*innen genannt.

Lediglich ein*e Teilnehmer*in (TN 14) äußert den Wunsch nach finanzieller Unterstützung, um so ein bedürfnisorientiertes Arbeiten umsetzten zu können und bezieht sich dabei auf die Wochenarbeitszeit.

Teilnehmer*in 14 und Teilnehmer*in 7 äußern den Wunsch nach direkten Kommunikationswegen, um Missverständnisse vorzubeugen.

Strategien

Das Einsetzen von individuellen Strategien zum Abschalten in der Pause wird von Teilnehmer*in 3, 4, 7, 5 als positiv empfunden, da so neue Gedanken gesammelt werden können. Es führt außerdem zu einer Steigerung der Kapazität.

Lediglich zwei Teilnehmer*innen (TN 5, 12) kommen darauf zu sprechen, dass ein Neuanfang als positiv erlebte Strategie zu benennen ist, um eine zu den Fähigkeiten passende Arbeitstätigkeit finden zu können.

Annährend die Hälfte der Studienteilnehmer*innen (TN 9, 12, 13, 2, 5, 16) erleben die Verschriftlichung von Abläufen innerhalb sozialer Gespräche als struktur- und sicherheitsvermittelnde Strategie, die den Mensch mit AS darin unterstützt, die Sachverhalte zu verstehen und ihre Partizipation im sozialen Gefüge zu steigern.

5 der Teilnehmer*innen (TN 3, 12, 6, 1, 14) benennen das Outing betreffende Aspekte als strategische Maßnahme. Hierzu wird erklärt, dass Vorabinformationen oder im Vorfeld durchgeführte Vorträge über das Asperger-Syndrom für ein gesteigertes Verständnis seitens des sozialen Umfeldes auf der Arbeit und folglich zu einer gesteigerten Partizipation am Arbeitsleben des Menschen mit AS geführt haben. Darüber hinaus beschreiben Teilnehmer*in 4, 3 12 und 13, dass das Outing der Diagnose gegenüber dem sozialen Umfeld im Kontext Arbeit als positiv erlebt wurde, da die Bereitschaft des sozialen Umfeldes stieg, um auf die Bedürfnisse des Menschen mit AS einzugehen. Es wurde zudem als Konfliktprophylaxe erlebt.

Als eine weitere Strategie definieren 4 Teilnehmer*in (TN 3, 2, 13, 11) die Selbsthilfegruppe. Ein aktives Mitglied in einer solchen zu sein, wird als positiv wahrgenommen, da die kontinuierliche Austauschmöglichkeiten zu einer Steigerung des Bewusstseins gegenüber der eigenen Bedürfnisse, was wiederrum zu einem bedürfnisorientiertes Arbeiten eingesetzt werden kann.

Teilnehmer*in 5 und Teilnehmer*in 8 berichten über ihre Strategie, Gesprächspartner darum zu bitten, Gesagtes zu wiederholen. Dies unterstützt laut Angaben der Teilnehmer den Mensch mit AS darin, den Gesprächsverlauf zu verfolgen, auf emotionaler Ebene zu verstehen und die soziale Teilhabe im Arbeitskontext zu verbessern. Eine weitere Strategie im Hinblick auf soziale Interaktionen stellt die Formulierung von Ich-Botschaften dar (TN 3,7,16). Diese erklären, dass vorformulierte Ich-Botschaften und Sätze im Gedächtnis abgespeichert werden, welches sie unterstützt, die eigenen Bedürfnisse zu äußern und folglich dem sozialen Umfeld ermöglicht, auf diese genannten Aspekte einzugehen.

Lebensspanne

Die innerhalb der Lebensspanne gesammelten Erfahrungswerte durch den Menschen mit AS werden als relevanten Aspekt genannt, um sein eigenes Bewusstsein bezüglich der Fähigkeiten und Bedürfnisse zu verschärfen und folglich eine adäquate Ausrichtung des Werdegangs hinsichtlich dessen zu gewährleisten. Dies beschreiben Teilnehmer*in 3 und 8 als Steigerung der Zufriedenheit.

6. Diskussion

Nachfolgend werden die Forschungsergebnisse unter Berücksichtigung des theoretischen Hintergrundes und der vorgenommenen Literaturrecherche anhand der Leitfragen kritisch diskutiert und diese beantwortet.

Anhand dieser Aspekte wird abschließend ebenfalls die zentrale Forschungsfrage beantwortet.

6.1 Diskussion der Leitfrage 1

Welche beeinflussenden Faktoren schildern Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Innerhalb der Literaturrecherche wurde deutlich, dass ein Ungleichgewicht zwischen den besonderen Fähigkeiten von Menschen mit AS, die eine hohe Arbeitsqualität ermöglichen und den im Gegensatz dazu ungünstig beeinflussenden Faktoren am Arbeitsplatz vorherrscht (→ 2.2.3).

Diese Diskrepanz verdeutlichen auch die Aussagen der Studienteilnehmer*innen.

Zur genauen Beantwortung der Leitfrage 1 orientieren sich die Forscherinnen strukturell hinsichtlich der Reihenfolge an den Kategorien und den zugehörigen Dimensionen des Hypothetischen Modells (→ 3.4).

Hierzu wird sich zunächst je Dimension auf die Einflussfaktoren bezogen. Diese stehen nachfolgend immer in Zusammenhang mit dem Kontext Arbeit des Menschen mit AS.

Soziale Umwelt

In Anbetracht der verbalen/nonverbalen Kommunikation konnten die Forschungsergebnisse einen hemmenden Einfluss dieser aufzeigen. Vergleichend zur bestehenden Literatur geht diese jedoch von einer Verursachung dieser ungünstigen sozialen Aspekte durch die Besonderheiten des Menschen mit AS aus (Dziobek & Stoll, 2019), während die Forschungsergebnisse ebenfalls externe Faktoren als Verursacher identifizieren. Der fördernde Faktor der sachlichen Kommunikation, sowie der Kommunikation über E-Mail oder Telefon wird in der Literatur außer Acht gelassen. Lediglich James (2018) schreibt einer generellen schriftlichen Kommunikation ein positives Erleben für den Menschen mit AS dar.

Zum *Empowerment* beschreiben die Forschungsergebnisse die Funktion eines Fürsprechers als unterstützenden Faktor und ist somit deckungsgleich mit den quantitativen Forschungsergebnissen von Dziobek und Stoll, 2014.

Einen weiteren hemmenden Faktor innerhalb der sozialen Umwelt stellen die Attidudinal Factors (Pfeiffer et al., 2017) dar. Über diese Quelle hinaus ließen sich innerhalb der Literaturrecherche keine Darlegungen finden, die eine ähnliche Betrachtung des sozialen Umfeldes und dessen Einstellung gegenüber dem Asperger-Syndrom vornahmen. Die Forscherinnen stießen lediglich auf solche Quellen, die einen einseitigen Wirkungsmechanismus seitens des Menschen mit AS betrachten.

Die Aussagen der Teilnehmer*innen veranschaulichen jedoch diese Wichtigkeit: "[...] dass da einfach Wissen im Umgang fehlt" (TN13, Z. 265).

Einstellungen, wie eine hohe Aufgeschlossenheit und eine hohe Aufklärung stellen somit einen begünstigenden und Stigmatisierung abbauenden Faktor dar, welcher innerhalb der studierten Literatur im Zusammenhang mit dem Aspekt der Diagnosestellung (Kirchner & Dziobek, 2019) genannt wird.

Bezogen auf die *Dauer der Beziehung* beschreiben auch Schuster & Schuster (2013) diese als einen unterstützenden Einflussfaktor.

Hinsichtlich der *Dauer der Interaktion* wurde deutlich, dass lange und häufig hintereinander auftretende Gespräche als "[...] ein extremer Kraftaufwand [...]" (TN 12, Z.95) von den Studienteilnehmer*innen beschrieben werden, die zu massiven Einschränkungen der Performanz und Teilhabe im Kontext Arbeit führen. Innerhalb der Literaturrecherche fanden sich jedoch keinerlei Hinweise hinsichtlich einer solchen Betrachtungsweise der sozialen Umwelt. Lediglich das MOHO bezieht den Aspekt der Dauer an dieser Stelle mit ein. Jedoch zeigten die Forschungsergebnisse, dass die Häufigkeit einen ebenso hohen Stellenwert für den Menschen mit AS im Kontext Arbeit hat und die erfolgreiche Teilhabe zum Beispiel durch Kollegen oder Kolleginnen, "[...] die laufend in mein Zimmer [kommen]" (TN 9, Z. 202f) einschränken kann. Durch diese kritische Betrachtung würden die Forscherinnen den Aspekt der Interaktion folglich basierenden auf den erhobenen Daten durch *Dauer und Häufigkeit der Interaktion* in aufbauenden Schritten auf die Studie erweitern.

Die Präferenz von Beständigkeit und Routine findet sich auch innerhalb der studierten, bereits mehrfach aufgeführten Literatur, jedoch ist kein konkreter Bezug hinsichtlich der von den Teilnehmer*innen genannten Organisation von Interaktionen erkennbar.

Physische Umwelt

Den erhobenen negativen Einfluss der *sensorischen Qualitäten*, ist als kongruent mit der bestehenden Literatur anzusehen (Schmidt, 2017; Ebert et al., 2013). Die Forschungsergebnisse ergänzen spezifisch auf den Kontext Arbeit zugeordnete Quellen für sensorische Qualitäten (→A.23).

Aufgrund der Tatsache, dass die Forscherinnen ihre theoretischen Vorüberlegungen (→3.4) durch das MOHO fundieren, wurde der Aspekt der Gegebenheiten von Räumen in den Interviewleitfaden einbezogen. In Anbetracht fehlender externer Evidenz wurde diese Entscheidung zunächst kritisch angesehen, was durch die Forschungsergebnisse jedoch revidiert werden konnte.

Der durch die Teilnehmer*innen als bedeutend definierter Aspekt des Einzelbüros und der Möglichkeit des Home-Office ist als kongruent mit der empirischen Forschung von Kirchner & Dziobek (2014) anzusehen.

Auch der Rückzugsort kennzeichnet sich sowohl durch eine Übereinstimmung der Literatur mit den Forschungsergebnissen (Schuster & Schuster, 2013; Knauerhase, 2016; Kirchner & Dziobek, 2014).

In Anbetracht der *Gegebenheiten von Objekten* ist im Zusammenhang der aktuellen Literatur und den Forschungsergebnissen selbiges zu nennen, wie bereits unter dem Aspekt der *Gegebenheiten von Räumen* ausführlich erläutert.

Zur kritischen Betrachtung dessen soll vermerkt werden, dass im Rahmen der Literaturrecherche deutlich wurde, dass Aspekte die sich auf Objekte oder Räume beziehen im Zusammenhang mit der Thematik des Kontextes Arbeit und Menschen AS stets in Hinblick auf die zugrundeliegenden sensorischen Qualitäten beleuchtet werden (Pfeiffer et al., 2016). Um im Sinne der occupational justice tiefgreifendes Wis-

sen zu generieren, ist es jedoch relevant, ebenso die zugrundeliegenden Verursacher (→A.23) zu identifizieren, was die Notwenigkeit der Berücksichtigung dieser Dimensionen hinsichtlich des Forschungsgegenstandes verdeutlicht und sich innerhalb der Forschungsergebnisse ebenfalls widerspiegelt.

Als positiven Einflussfaktor hinsichtlich der Gegebenheiten von Objekten geben die Teilnehmer*innen Hilfsmittel am Arbeitsplatz an, um die negative Beeinflussung durch sensorische Reize zu minimieren. Auf derartige Unterstützungen beziehen sich bereits bestehende Quellen jedoch nicht auf den Kontext Arbeit (Theunissen & Sagrauske, 2019). Bezieht man die Aspekte der studierten Literatur aus internationalem Kontext mit ein, fokussiert die randomisiert kontrollierten Studie aus dem US-amerikanischen Raum beispielsweise den Einsatz von iPod Touchs als die Arbeitsleistung unterstützende Hilfsmittel (Gentry, Kriner, Sima, McDonough & Wehman, 2014).

Es konnten innerhalb der Literaturrecherche keine Quellen zu *logisch-strukturierten Arbeitsmaterialien und Programme* eruiert werden. Hierzu besteht nur Literatur zu den Besonderheiten des Menschen mit AS.

Person mit objektiven Komponenten

Es konnten zahlreiche, bereits mehrfach genannte Quellen eruiert werden, die auf die Besonderheiten des Asperger-Syndroms eingehen und kongruent zu den erhobenen DoD Skills sind.

Durch die Forschungsergebnisse konnten außerdem besondere, arbeitsqualitätssteigernde und die Partizipation unterstützende Fähigkeiten von Menschen mit AS erhoben werden. Dies bestätigen auch Kirchner & Dziobek (2014) und Vogeley et al. (2013).

Einen weiteren Bestandteil stellt die *Lebensspanne* dar. In Anbetracht dessen wird lediglich eine späte Diagnosestellung als die Teilhabe am Arbeitsleben negativ beeinflussender Faktor genannt.

" Ich möchte nicht mehr Leben wie vor der Diagnose. Da hatte ich auch schon Jobs gehabt, wo man sich ständig verstellen musste. Das war dann damals meine Strategie gewesen, sich quasi anzupassen. Ich hab dann immer gedacht ich bin komisch und ich muss das." (TN14, Z.184ff)

Dies bestätigen auch Riedl, Schröck, Ebert, Fangmeier, Bubl & Tebartz van Elst, (2016), die von einer deutlichen Beeinträchtigung der psychosozialen Situation des Menschen mit AS durch eine späte Diagnosestellung sprechen. Auch Vogeley et al. (2013) beschreiben dies innerhalb ihres Review.

Krieger et al. (2012) beschreiben bezüglich der Lebensspanne innerhalb ihrer narrativen Studie, wie sich äußere Einflüsse durch das soziale Umfeld positiv auf den Menschen mit AS und dessen Teilhabe am Arbeitsleben auswirken können. Dies ist konform mit den Aussagen der Teilnehmer*innen, welche das erweitere Bewusstsein, geformt von der Lebensspanne, des sozialen Umfeldes hinsichtlich der Bedürfnisse als unterstützend zum Aufbau von Ausgleichmechanismen folglich auch für die Transition in den Kontext Arbeit wahrnehmen.

Unterstützende Institutionen

Innerhalb der theoretischen Vorüberlegung wurden Aspekte der unterstützenden Institutionen lediglich im Zusammenhang mit der intervenierenden Variable unter Einbezug bestehender Literaturaufgeführt. Laut Gläser & Laudel (2010) ist diese nicht von großem Interesse für den Forschungsgegenstand. Die Forschungsergebnisse widerlegen dies und definieren einen bedeutenden Einfluss durch diese. Nach dem Prinzip der Offenheit (\rightarrow 3.2) wurden basierend auf den Forschungsergebnissen (\rightarrow 5.) die unterstützenden Institutionen als unabhängige Kategorie aufgenommen.

Betätigung

Betrachtet man die auf Pfeiffer et al. (2017) basierenden Job Charakteristiken, so lässt sich keine Literatur hinzuziehen, die einen selbigen Blickwinkel darlegt. Die Literaturrecherche zeigt auf, dass meist erforscht wird, ob der Mensch mit AS die Tätigkeit erfolgreich ausführen kann, nicht jedoch wie die Tätigkeit zur erfolgreichen Partizipation adaptiert werden oder beitragen kann, so wie beispielsweise in der XX Studie von Scott, Falkmer, Girdler & Falkmer (2015).

Daran knüpfen die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit an und können als Ergänzung dieser Wissenslücke betrachtet werden, da sie einen holistischen Blick aller beeinflussenden Faktoren liefern.

Bezieht man hinsichtlich der Zeitlichen Organisation/ den zeitlichen Ausmaßes von Betätigung den aktuellen Forschungsstand (→ 2.2.4) mit ein, ist dieser deckungsgleich zu den Aussagen der Teilnehmer*innen in Anbetracht benötigter Regenerationsphasen.

In diesem Zusammenhang wird von den Teilnehmer*innen auch die Notwendigkeit individueller Pausengestaltung benannt. Dies wird in bestehender Literatur vernachlässigt. Generelle Aspekte zur individuellen zeitlichen Gestaltung im Kontext Arbeit können durch Pfeiffer et al. (2017) belegt werden und sind deckungsgleich zu den Aussagen der Teilnehmer*innen.

Person mit subjektiven Komponenten

In Anbetracht des Hypothetischen Modells zählen zu den subjektiven Komponenten der Person die Strategien, die Lebensspanne sowie der Lived Body. Da unter dem Aspekt des Lived Body die Veränderungswünsche der Studienteilnehmer*innen fokussiert werden, wird dieser innerhalb der Diskussion der ersten Leitfrage nicht näher betrachtet, da er einem wesentlichen Bestandteil zur Beantwortung der zweiten Leitfrage darstellt.

Hinsichtlich der *Strategien* benennen die Teilnehmer*innen keine negativen Aspekte was logisch ist, da sie diese ansonsten nicht einsetzen würden. Es wird lediglich erklärt, dass der Einsatz dieser gelegentlich vermieden wird, "[...] weil dann kommt man irgendwie doof rüber." (TN 5, Z. 466ff). Dieser Aspekt ist jedoch eher den bereits beschriebenen Einstellungen des sozialen Umfeldes zuzuordnen. Innerhalb der studierten Literatur wurden Strategien zwar ebenfalls benannt, jedoch nicht explizit auf den Kontext Arbeit bezogen.

Auch bezüglich der *Lebensspanne* benennen die Teilnehmer*innen hauptsächlich Aspekte, welche sich positiv auf die Zufriedenheit einer Tätigkeit im Kontext Arbeit auswirken und ihre Notwendigkeit, sich der eigenen Bedürfnisse im Kontext Arbeit bewusst zu werden. Die studierte Literatur hingegen weist keine Aspekte auf, die sich darauf beziehen, dass die über Lebensjahre erworbenen Erfahrungen als entscheidender Einflussfaktor auf den Kontext Arbeit einzubeziehen ist. Die Forscherinnen bezogen die Lebensspanne dennoch mit ein, da im Sinne der Hermeneutik ein allumfassendes Bild über die Erfah-

rungen befragter Personen ohne Zensur gewährleistet werden soll (Kinsella, 2006). Es ist jedoch in Anbetracht der bestehenden Literatur nachvollziehbar, dass dieser Aspekt eine Vernachlässigung erfährt, da es kaum möglich ist, Einfluss auf diesen Aspekt zu nehmen und folglich auch keine praktikablen einsatzbaren Ergebnisse aus einer solchen Forschung gewonnen werden könnten.

6.2 Diskussion der Leitfrage 2

Welche Veränderungswünsche äußern Menschen mit Asperger-Syndrom in Hinblick auf ihre Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Innerhalb des konzeptionellen Bezugs zur Ergotherapie und der damit verbundenen Darstellung des MOHO (\Rightarrow 2.3) wurde bereits ein besonderes Augenmerk auf den Lived Body gelegt. Zusammenhängend dazu müssen die durch den Lived Body gemachten Erfahrungen und die sich daraus ergebenden Veränderungswünsche aus Sicht der Expert*innen zur Beantwortung der Forschungsfrage hinzugezogen werden, da nur so Aussagen über die Erreichung einer occupational justice im Sinne der Menschen mit AS innerhalb des Kontextes Arbeit getroffen werden können.

Auf die Erfahrungen hinsichtlich der beeinflussenden Faktoren wurde bereits im Rahmen der ersten Leitfrage ausführlich eingegangen.

Folglich soll sich nun auf die Veränderungswünsche zur Beantwortung der zweiten Leitfrage unter Zunahme der studierten Literatur bezogen werden.

Den größten Veränderungswunsch stellen hierbei einer Steigerung des Bewusstseins und der Aufklärung des sozialen Umfeldes dar. So beschreibt Teilnehmer*in 5 (Z. 539ff), dass das Asperger-Syndrom "[...] nicht ernst genommen wird, nicht verstanden wird." und ergänzt "Ich glaube, dass da auch so eine Mauer aufgebaut wird. Es sind schon wenige die das nachvollziehen können."

Auch wird eine Verbesserung hinsichtlich unterstützender Institutionen angesprochen. Hier wünschen sich die befragten Personen mehr Kompetenz und Engagement des Fachpersonals.

"Ich würde mir wünschen, dass [sich die] Personalstelle […] mit dieser Neurodiversität (→G.) oder Autismus auseinandersetzen. So eine Art Ansprechperson, wenn es mal Schwierigkeiten gibt. […] Weil im Grunde genommen muss ich immer alleine gucken, wie ich mich durchschlage." (TN 14, Z. 197ff+217ff)

Betrachtet man die Veränderungswünsche in ihrer Gesamtheit, handelt es sich um äußerst spezifische, das Individuum betreffende Wünsche. Daher sehen die Forscherinnen davon, im Rahmen der Diskussion auf jeden genannten Veränderungswunsch detailliert einzugehen. Im diesem Zusammenhang gilt es zu erwähnen, dass es sich bei den geäußerten Wünschen um in der Literatur berücksichtige Aspekte handelt, jedoch wird dabei nie eine Kausalität der intrinsischen (\rightarrow G.) Wünsche der Menschen mit As dargelegt.

6.3 Beantwortung der zentralen Forschungsfrage

Welche Erfahrungen schildern Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Betrachtet man die Kausalität des Forschungsgegenstandes auf dritter Abstraktionsebene, wird deutlich, dass Menschen mit AS einer Vielzahl an beeinflussender, die Partizipation am Arbeitsleben hemmender Faktoren ausgesetzt sind. Diese beeinflussenden Faktoren weisen unterschiedlichste Qualitäten und Erscheinungsformen im Kontext Arbeit auf, weshalb eine individuelle Betrachtungsweise unumgänglich ist. Dennoch wurden innerhalb der Forschungsergebnisse wiederkehrende Aussagen getroffen, die als bedeutende Einflussfaktoren vom Menschen mit AS im Kontext Arbeit erfahren werden.

Auf welche Weise derartige Einflussfaktoren auf den Menschen mit AS wirken, wurde bereits innerhalb der Beantwortung der Leitfragen ausführlich beschrieben. Dies dient als Basis, die Forschungsfrage zu beantworten, wobei die Forscherinnen diesbezüglich darauf eingehen, ob diese beeinflussenden Faktoren im Kontext Arbeit vorherrschend und demzufolge tatsächlich erfahren werden. Zur Beantwortung dessen wird sich strukturell an den Kategorien des Hypothetischen Modells orientiert. Dies ist in Folge dessen sinnvoll, da alle anderen im Hypothetischen Modell enthaltenen Kategorien sich zwar auf den Mensch mit AS beeinflussenden Faktor auswirken, jedoch eine Aussage über erfahren oder nicht erfahren nicht möglich ist. Diese hier ausgelassenen Aspekte waren jedoch relevant, um den gesamten Wirkungsmechanismus erfassen zu können. Eine ausführliche Darstellung dieser Auswertung ist den Anlagen (\rightarrow A.22) zu entnehmen.

Sozialen Umwelt

In Anbetracht der Dimension der verbalen/ nonverbalen Kommunikation wird hinsichtlich ihrer positiven und negativen Beeinflussung deutlich, dass die befragten Menschen mit AS mehr Erfahrungen innerhalb negativ beeinflussender Faktoren sammeln. Hierzu zählen die *unkonkrete Ausdrucksweise, implizite Erwartungen, Netzwerken (→G.)* und *Notwendigkeit der Teilnahme an Meetings.* Eine *Kommunikation auf Sachebene*, welche von den Expert*innen als unterstützend erlebt wird, erfahren die meisten innerhalb ihres Arbeitskontextes. Den relevanten, positiv beeinflussenden Aspekt der *Kommunikation über E-Mail oder Telefon* erfahren nur wenige.

Zum Empowerment ist zu nennen, dass nur Aussagen getroffen wurden, wenn diese für den Mensch mit AS als positiv erlebter Aspekt erfahren wurden. Hier zeichnet sich positiv ab, dass sehr viele Teilnehmer*innen darüber berichteten, dass ihre vorgesetzten Personen eine hohe Aufgeschlossenheit gegenüber dem Asperger-Syndrom in den Kontext Arbeit einbringen. Betrachtet man hierzu die subjektiven Aussagen der Teilnehmer*innen fällt jedoch auf, dass sich diese Aufgeschlossenheit meist auf vereinzelte Personen bezieht und kaum jemand diese Aufgeschlossenheit innerhalb der ganzen sozialen Umwelt erfährt. In diesem Zusammenhang konnten die Forscherinnen auch erheben, dass dennoch eine Aufklärung des sozialen Umfeldes wenig erfahren wird. In Folge dessen schildern einige Teilnehmer*innen das Vorhandensein von Stigmatisierung im Kontext Arbeit. Den unterstützenden Einfluss Beständiger Kontakte erfahren sehr viele der befragten Personen.

In Anbetracht der Dauer der Interaktionen überwiegen Erfahrungen zu den hemmenden Aspekten. Hierzu zählen Häufig auftretender Kolleg*innenkontakt und langer unabsehbarer Zeitraum einer Interaktion.

Physische Umwelt

Betrachtet man die sensorischen Qualitäten, so schildern die Teilnehmer*innen lediglich gemachte Erfahrungen zu hemmenden Einflussfaktoren, was die Arbeitsqualität und folglich die zufriedenstellende und erfolgreiche Partizipation am Arbeitsleben für Menschen mit AS deutlich erschwert.

Gegensätzlich dazu verzeichnet sich zu den Gegebenheiten von Räumen ein Überwiegen von dem Erfahren positiver Gegebenheiten. Lediglich zu *Durchgangsbüros* und offenen Büroräumen werden negative Erfahrungen von den Expert*innen geäußert.

Zu den Gegebenheiten der Objekte werden positive Erfahrungen hinsichtlich *Hilfsmitteln* geschildert. Setzt man dies in Zusammenhang zu den sensorischen Qualitäten, bei denen die befragten Personen lediglich negative Erfahrungen machen, so werden diese Hilfsmittel von den Teilnehmern & Teilnehmerinnen als unterstützender Faktor zur Reduzierung dieser erfahren.

Unterstützenden Institutionen

Es werden kaum Erfahrungen zu erfolgten *Maßnahmen* geschildert. Kennzeichnend ist zudem, dass eine Vielzahl an Erfahrungen geäußert werden, die einen *unzureichenden Wissensstand* und ein *geringes Engagement* von unterstützenden Institutionen beschreiben.

Betätigung

Innerhalb der Dimension der Job characteristics werden nur positive und zu den Fähigkeiten und Interessen des Menschen mit AS passende Erfahrungen gesammelt. Ausschließlich Kognitive Anforderungen der Aufgabe, Tätigkeiten außerhalb des gewohnten Arbeitssettings und Gleichzeitig auftretende Arbeitsaufgaben sorgen dafür, dass die befragten Personen negative Erfahrungen erwerben.

Zur zeitlichen Organisation/ dem momentanen zeitlichen Ausmaß werden kaum negative Erfahrungen von den Teilnehmer*innen geschildert. Folglich werden *Pausengestaltung, Arbeitspensum, Wochenarbeitszeit und flexible Arbeitszeiten* von einer Vielzahl der Teilnehmer*innen als unterstützender Aspekt im Kontext Arbeit erfahren.

7. Stärken-Schwächen-Analyse

Nachfolgend soll nun die Forschungsarbeit im Rahmen einer Stärken-Schwächen-Analyse reflektiert werden.

7.1. Stärken der Studie

Methodik

Die Forscherinnen orientierten sich während des Forschungsprozesses stetig an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010). Diese Orientierung charakterisiert sich klar als Stärke dieser Studie, da so die für den Forschungsgegenstand relevante Aspekte zusammenhängend im Rahmen der Kausalmechanismen dargelegt werden konnten. Eine weitere Stärke der Vorgehendweise nach Gläser und Laudel (2010) stellt die Entwicklung des Leitfadens für die Interviews dar. Dieses strukturgebende Medium nach dem Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens unterstützte die Teilnehmer*innen bezüglich ihrer Besonderheiten.

Auch kennzeichnet sich eine Stärke hinsichtlich der Kompatibilität zwischen dem Kausalmechanismus durch die Vorgehensweise nach Gläser und Laudel (2010) und der Systemtheorie. Resultierend aus der stringent verfolgten Vereinbarung des konzeptionellen Bezugs und der Methodik ist es als Stärke zu verzeichnen, dass der im MOHO verankerte Person-Umwelt-Betätigungsgedanke im Zusammenhang mit der besonderen Betrachtungsweise der Kausalmechanismen einen klar zu differenzierenden, fundierten ergotherapeutischen Bezug erzielt.

Die Forscherinnen konnten innerhalb der vorliegenden Forschungsarbeit durch die Orientierung an den Gütekriterien nach Cope (2014) und Lincoln & Guba (1985) eine hohe Güte erzielen (→ 3.3). Besonders kennzeichnet sich diese Forschungsarbeit durch die Glaubwürdigkeit, durch die in diesem Zusammenhang stehende Durchführung der Member-checks, sowie der Übertragbarkeit. Letzteres stellt eine besonders hervorzuhebende Stärke dieser qualitativen Forschungsarbeit dar. Aufgrund der hohen Anzahl an Expert*inneninterviews und deren Analyse auf dritter Abstraktionsebene (Gläser und Laudel, 2010) konnten Kausalitäten erörtert werden, welche eine Übertragbarkeit auf den Kontext Arbeit unterstützen.

Forschungsgegenstand und Teilnehmer*innen

Die Teilnehmer*innen kennzeichneten ein hohes Interesse an der Forschungsarbeit und des Ziels dieser. Resultierend aus der einhergehenden hohen Motivation seitens der Teilnehmer*innen konnten ausführliche Erfahrungen über den Kontext Arbeit erfasst werden. Des Weiteren wurde eine hohe Relevanz der Thematik von Seiten der Expert*innen signalisiert.

Forschungsethik

Die forschungsethischen Aspekte wurden während allen Schritten des Forschungsprozesses stets hinsichtlich der Besonderheiten berücksichtigt (\rightarrow 3.6).

Interviews und Studiendurchführung

Der gewählte Interviewleitfaden ermöglichte durch seinen hohen Umfang die Generierung eines holistischen Bildes des Forschungsgegenstandes. Die Wahl eines teilstrukturierten Interviews ermöglichte das Abstimmen des Interviewverlaufs auf die genannten Aspekte der Teilnehmer*innen.

Literatur

Wissenschaftliche Studien wurden in Orientierung an Tomlin und Borgetto (2011) hinsichtlich ihrer Aussagekraft und Güte beleuchtet.

7.2 Schwächen der Studie

Methodik

In Anbetracht der limitierten Literatur konnte das Hypothetische Modell im Rahmen der theoretischen Vorüberlegungen nur unzureichend hinsichtlich der Variablen aufgestellt werden. Diese Unvollkommenheit konnte jedoch durch die Berücksichtigung des Prinzips der Offenheit nach der Aufbereitung der Daten revidiert werden. Hinsichtlich des Member-Checks konnte eine Beeinflussung von Dritten durch die Forscherinnen nicht ausgeschlossen werden.

Interviews und Studiendurchführung

Im Rahmen der Auswertung der Daten ist es zu berücksichtigen, dass diese stets mit einer Interpretation seitens der Forscher*innen einhergeht. Die Forscherinnen konnten dies durch den Member-Check minimieren, jedoch nicht gänzlich ausschließen.

Die notwendige Extraktion bedingt ein Zusammenfassen getätigter Äußerungen. Aufgrund der Datenmasse benennen die Forscherinnen eine erhöhte Herausforderung hinsichtlich dessen, diese Aussagen in einen Zusammenhang zu bringen, ohne Fehlinterpretationen einzubüßen. Diese vorherrschende Schwäche konnte durch den Member Check minimiert werden.

Ebenfalls ist anzumerken, dass während des Interviewprozesses zwei Drop-Outs zu verzeichnen sind. Gleichartig zum Member-Check konnte auch bei der Zusendung der Überkategorien zur Interviewdurchführung eine Beeinflussung hinsichtlich dessen der Studienteilnehmer*innen durch Dritte nicht ausgeschlossen werden.

Durch die Verwendung eines teilstrukturierten Interviewleitfadens bestand die Möglichkeit zur ungewollten Beeinflussung der Antworten durch die Forscherinnen aufgrund von Suggestion.

Literatur

Zusammenhängend mit der Literaturrecherche ist eine Limitation von Quellen die sich auf Menschen mit Asperger-Autismus auf dem ersten Arbeitsmarkt erkennbar. Dies spiegelt sich in der studierten Literatur wieder, weshalb die Forscherinnen eine begrenzte Anzahl an Studien beziehen konnten. Dies führte widerrum dazu, dass die Forscherinnen teils auf alternative Quellen, wie Autismusverbandsseiten zurückgreifen mussten.

8. Schlussfolgerung und Perspektive

Betrachtet man die Forschungsergebnisse abschließend in ihrer Gesamtheit, so konnte aufbauend darauf neues Wissen für die Ergotherapie generiert werden, aus welchem sich neue Arbeitsfelder für dieses Heilmittel ergeben. So konnte die Notwendigkeit des Handelns nach den vom DVE (2019) definierten Kompetenzen Zusammenarbeit und Fürsprache der Ergotherapie dargestellt werden. Hierzu können aufbauend auf den Forschungsergebnissen Manuale entwickelt werden, um die von Menschen mit AS geschilderten Erfahrungen im Kontext Arbeit an beteiligte Personen des sozialen Umfeldes oder beteiligter Institutionen (z.B. Vorgesetzt*innen, Kolleg*innen, Berufsbildungswerk, Agentur für Arbeit) durch die ergotherapeutische Expertise weiterzutragen. Zwar existieren schon vergleichbare Informationsblätter, wie die des Autismus Deutschland e.V. (2018) (→A.24) jedoch fokussieren diese die symptomorientierte Funktionsebene. Daher könnte ein von den Forscherinnen angefertigtes Manual als ergänzend zu den bestehenden Informationsprodukten implementiert und beispielsweise über eine Kooperation mit dem Autismus Deutschland e.V. veröffentlich werden. Diese Notwendigkeit den*die Ergotherapeut*in als Fürsprecher für Menschen mit AS im Kontext Arbeit und als Expert*in für Performanzanalysen zur Adaption ungünstiger Umweltbedingungen im Sinne eines*r Beauftragten zur Veränderung spiegelt sich vor allem in den von den Teilnehmer*innen getätigten Veränderungswünschen. Hier können die Forschungsergebnisse zudem als Basis dafür dienen, neue Arbeitsfelder der Ergotherapie in Bereichen unterstützender Institutionen wie z.B. der Agentur für Arbeit zu eröffnen, um die von den Teilnehmer*innen beschriebenen Schwierigkeiten aufzulösen. Setzt man die Unterstützungsmöglichkeiten (\rightarrow A.7) mit den geschilderten Erfahrungen der Teilnehmer*innen in Relation zueinander, so wird deutlich, dass Menschen mit AS einen Schwerbehindertenausweis und folglich eine Diagnose vorweisen müssen, um solche Maßnahmen beziehen zu können. Die Forschungsergebnisse zeigen diesbezüglich auch, dass diese notwendige Diagnose oftmals sehr spät erfolgt. Diese Barriere könnte durch die Umsetzung des aktuell in Deutschland diskutierten Direktzugangs der Ergotherapie (Van der Bom, Klier & Longrée, 2015; Klier, 2015) minimiert werden. Dadurch kann der Partizipationsprozess für Menschen mit AS im Kontext Arbeit maßgeblich verbessert und folglich eine occupational justice angestrebt werden.

Daran angeknüpft wurden die Forschungsergebnisse stets auf Partizipationsebene eruiert, wodurch die Forschungsarbeit als Evidenz für das zeitgenössische Paradigma der Ergotherapie und als kongruent zum gegenwärtigen gesundheitspolitischen Trend zur Teilhabe anzusehen ist.

Als wesentlichen Faktor hinsichtlich dessen ist auch die Kontextbasierung (→G.) der Ergotherapie zu nennen. In Nachbarländern wie den Niederlanden kennzeichnet sich bereits erfolgreich eine solche Arbeitsweise der Ergotherapie. Die Notwendigkeit, im unmittelbaren Kontext Arbeit tätig zu sein, konnte durch die Forschungsergebnisse dargestellt werden, um diese auch im nationalen Kontext zu erreichen.

Dieses Ziel kann vor allem erreicht werden, indem die erhobenen Ergebnisse durch nutzerfreundliche Studienzusammenfassungen in berufs- und autismusspezifischen Fachzeitschriften veröffentlicht werden.

Um diese Ergebnisse vor allem für am Kontext beteiligte Personen zugänglich zu machen, können - ergänzend zu den bereits benannten Manualen - ebenso nutzerfreundliche Studienzusammenfassungen für betriebliche Fachzeitschriften verfasst werden.

Betrachtet man den erfassten hohen Umfang der Forschungsergebnisse durch den Interviewleitfaden, so kann - anknüpfend an die bereits genannten angestrebten Ziele - dieser Interviewleitfaden dazu dienen, einen quantitativen Fragebogen zu erstellen. So kann eine höhere Reichweite erzielt werden, um

eine Objektivierung auf den Forschungsgegenstand anzustreben. Dies kann wiederum ebenso als Basis dafür dienen, eine Kontextbasierung der Ergotherapie zu begründen.

Literaturverzeichnis

- Amelang, M. (2006). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- American Psychological Assoziation. (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V). Arlington: American Psychiatric Association
- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF). (2016, 23. Februar). Autismus-Spektrum-Störungen im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter Teil 1: Diagnostik. Abgerufen 9. April, 2019, von https://www.awmf.org/uploads/tx_szleitlinien/028-018l_S3_Autismus-Spektrum-Stoerungen_ASS-Diagnostik_2016-05.pdf
- Arbeitskreis Modelle und Theorien Wien (Hrsg.). (2004). *OPM Occupational Performance Model (Australia). Darstellung und Theorie.* Idstein: Schulz-Kirchner Verlag.
- Attwood, T., & Gray, C. (1999). The Discovery of "Aspie" Criteria. Abgerufen 20. August, 2019, von http://www.tonyattwood.com.au/index.php?option=com_content
- Autea gGmbH. (o.D.). Denken und Lernen. Abgerufen 6. August, 2019, von https://www.autea.de/autismus/denken-und-lernen/
- auticon gGmbH. (2019). Was heißt hier Autismus? Abgerufen 4. Mai 2019, von https://auticon.de/autismus/
- Autismus Deutschland e.V., Bundesverband zur Förderung für Menschen mit Autismus (Hrsg.) (2013): Leitlinien: Bildung, Ausbildung und berufliche Teilhabe für Menschen mit Autismus, allgemeiner Arbeitsmarkt, 2. überarbeitete Auflage, Stade: Hansa- Druckerei Stelzer.
- Autismus Deutschland e.V.. (o.D.). Was ist Autismus? Abgerufen 9. April, 2019, von https://www.autismus.de/was-ist-autismus.html
- Autismus-Forschungs-Kooperation. (2019). Checkliste für Studien. Abgerufen 30. August 2019, von http://www.autismus-forschungs-kooperation.de/index.php
- Autismus Hamburg e.V.. (o.D.). Schwerbehindert. Abgerufen 27. August, 2019, von http://www.autismushamburg.de/schwerbehindert.html
- Autismus Therapieinstitut Langen. (o.D.). Atypischer Autismus. Abgerufen 4. Mai, 2019, von http://www.autismus-langen.de/index.php?id=667
- Autismus-Kultur. (2019, 16. Mai). Echolalie bei Menschen im Autismus-Spektrum. Abgerufen 29. August, 2019, von https://autismus-kultur.de/autismus/echolalie-autismus.html
- Autismus-Therapie-Zentrum Niederrhein. (o.D.). Der Atypische Autismus. Abgerufen 4. Mai, 2019, von http://www.autismus-online.de/was-ist-autismus/atypischerautismus
- Bertelsmann Stiftung. (2015). Bedeutung der Arbeit [PDF]. Abgerufen 1. Juli 19 n. Chr., von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf
- Baumgartner, F. (2008). Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungs werk St. Franziskus Abensberg [PDF]. Abgerufen 21. Juli, 2019, von https://www.bag-ub.de/dl/forum_uesb/Forum_20_Autismus_BBW_Abensberg_Artikel.pdf

- Biologie-Seite. (2019). Neurodivers Biologie. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.biologie-seite.de/Biologie/Neurodivers
- Biologie-Seite. (2019a). Neurotypisch Biologie. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.biologie-seite.de/Biologie/Neurotypisch
- Bogdashina, O. (2003). Sensory Perceptual Issues in Autism and Asperger Syndrome: Different Sensory Experiences, Different Perceptual Worlds. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Bölte, S. (2009). Autismus. Spektrum, Ursachen, Diagnostik, Interventionen, Perspektiven. Bern: Verlag Hans Huber.
- Boyt Schell, B. A., Gillen, G. & Copolla, S. (2019). Contemporary Occupational Therapy Practice. In Boyt Schell, B.A. & Gillen, G. (Hrsg.). *Willard and Spackman's Occupational Therapy* (13. Aufl.). Philadelphia: Wolters Kluwer
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2018, 11. Dezember). Begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Abgerufen 27. August, 2019, von https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Begleitende-Hilfe-im-Arbeitsleben/77c457i/index.html
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (o.D.). Persönliches Budget. Abgerufen 27. August, 2019, von https://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-Inklusion/Persoenliches-Budget /persoenliches-budget.html
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2017, 15. Januar). erster Arbeitsmarkt. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft /19238/erster-arbeitsmarkt
- Canavan, C. (2014). Supporting Pupils on the Autism Spectrum in Secondary Schools: A Practical Guide for Teaching Assistants.London: Routledge
- CAOT (2002). *Enabeling Occuaption: An occupational therapy perspective.* Ottawa: CAOT Publica tions ACE.
- Chochrane. (o.D.). drop out. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.cochrane.de/de/ cochrane-glossar
- Cochrane. (o.D.). Evidenzbasierte Medizin. Abgerufen 27. Juli, 2019, von https://www.cochrane.de/de/ebm
- Cope, D. G. (2014). Methods and meanings: credibility and trust- worthiness of qualitative research. Oncology Nursing Journal, 41 (1), 89–91.
- Costa, U. (2017, September 18). Occupational Science. Abgerufen 30. Februar 2019, von http://www.ifz-salzburg.at/occupational-science-%E2%80%93-handlungs-bzw-betatigungswissenschaft/
- De las Heras de Pablo, C., Fan, C., & Kielhofner, G. (2017). Dimensions of Doing. In R. R. Taylor (Hrsg.). *Kielhofner's Model Of Human Occupation* (5. Aufl., S. 107–122). Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Dict.cc. (2019). impact | Übersetzung Englisch-Deutsch. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.dict.cc/?s=impact

- Dilling, H., Mombour, W., & Schmidt, M. H. (Hrsg.) (2015). *Internationale Klassifikation psychischer Störungen: ICD-10 Kapitel V (F) Klinisch-diagnostische Leitlinien* (10. Aufl.). Bern: Hogrefe AG.
- Dresing, T., & Pehl, T. (Hrsg.).(2015). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse Anleitung und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (6. Aufl.).Marburg: Eigenverlag
- Dude, M. (2009). *Das Asperger-Syndrom: Beeinträchtigung sozialer Handlungskompetenz*. Norderstedt: GRIN Verlag.
- Duden. (2019). distinkt. Abgerufen 30. August 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/distinkt
- Duden. (2019a). Performanz. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Performanz
- Duden. (2019b). akutisch. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/akustisch
- Duden. (2019c). Erscheinungsbild. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Erscheinungsbild
- Duden. (2019d). Komorbidität. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/komorbiditaet/7986
- Duden. (2019e). Konzeption. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/suchen /duden-online/Konzeption
- Duden. (2019f). Trias. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Trias
- Duden. (2019g). holistisch. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/holistisch
- Duden. (2019h). neuronal. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/neuronal
- Duden. (2019i). Neologismus. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Neologismus
- Duden. (2019j). Sensorik. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Sensorik
- Duden. (2019k). affektiv. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/affektiv
- Duden. (2019l). Sozialforschung. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Sozialforschung+
- Duden. (2019m). Konnotation. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Konnotation
- Duden. (2019n). Syndrom. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Syndrom+
- Duden. (2019o). atypisch. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/atypisch

- Duden. (2019p). Evidenz. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Evidenz
- Duden. (2019q). Pathogenese. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Pathogenese
- Duden. (2019r). Partizipation. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Partizipation
- Duden. (2019s). Selbstverwirklichung. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/recht-schreibung/Selbstverwirklichung
- Duden. (2019t). Prävalenz. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Praevalenz
- Duden. (2019u). intrinsisch. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/intrinsisch
- Duden. (2019v). extrinsisch. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/extrinsisch
- Duden. (2019w). Milieu. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Milieu.
- Duden. (2019x). Prosodie. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Prosodie+
- Duden. (2019y). Stimulus. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Stimulus
- Duden. (2019z). restriktiv. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.duden.de/rechtschreibung/restriktiv
- Deutscher Verband der Ergotherapeuten. (2018, Juni 1). Kompetenzprofil Ergotherapie [Diskussionspapier]. Abgerufen 18. April 2019, von https://dve.info/resources/pdf/ergotherapie/kompetenzprofil-ergotherapie/3302-kompetenzprofil-final/file
- Dziobek, I. & Stoll, S. (2019). *Hochfunktionaler Autismus bei Erwachsenen Ein kognitiv-* verhaltens therapeutisches Manual. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Ebert, D., Fangmeier, T., Lichtblau, A., Peters, J., Biscaldi-Schäfer, M., & Tebartz Van Elst, L. (2013). *Asperger-Autismus und hochfunktionaler Autismus bei Erwachsenen*. Göttingen, Deutschland: Hogrefe Verlag.
- Ehrhardt, C., & Heringer, H. J. (2011). *Pragmatik*. Stuttgart: UTB Verlag.
- Ehret, A. M., & Berking, M. (2013). DSM-IV und DSM-5: Was hat sich tatsächlich verändert? *Verhaltens-therapie*, 23(4), 258–266. https://doi.org/10.1159/000356537
- EU. (2018, Oktober 4). Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Abgerufen 30. August 2019, von https://dsgvo-gesetz.de/
- Fisher, A. G. & Dehnhardt, B. (2018). OTIPM Occupational Therapy Intervention Process Model Ein Modell zum Planen und Umsetzen von klientenzentrierter, betätigungsbasierter Top-Down-Intervention. (2. Auflage). Idstein: Schulz-Kirchner Verlag GmbH.

- Fisher, A., Murray, E. & Bundy, A. (1991). Sensory Integration theory and practice. Philadelphia: F. A Davis
- Fisher, A., Parkinson, S. & Haglund, L. (2017). The Environment and Human Occupation. In R. R. Taylor (Hrsg.), *Kielhofner's Model of Human Occupation* (91-106). Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Fisher, M. H., Moskowitz, A. L., & Hodapp, R. M. (2013). Differences in social vulnerability among individuals with autism spectrum disorder, Williams syndrome, and Down syndrome. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(8), 931–937. https://doi.org/10.1016/j.rasd.2013.04.009
- Fleming, V., Gaidys, U. & Robb, Y. (2003). Hermeneutic research in nursing: developing a Gadamerian-based research met-hod. *Nursing Inquiry*, 10, 113–120.
- Flick, U. (2013). *Triangulation: Eine Einführung*. Wiesbaden, Deutschland: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flick, U. (2007). Qualitative Sozialforschung: eine Einführung (6. Aufl.). Reinbek: Rowohlt.
- Freitag, C. M., & Retz, W. (2007). ADHS und komorbide Erkrankungen: neurobiologische Grundlagen und diagnostisch-therapeutische Praxis bei Kindern und Erwachsenen. Stuttgart: Kohlhammer.
- Freitag, C. M., Kitzerow, J., Medda, J., Soll, S., & Cholemkery, H. (2017). *Autismus-Spektrum-Störungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Frith, U., & Happé, F. (1994). Autism: beyond "theory of mind". *Cognition*, *50*(1-3), 115–132. https://doi.org/10.1016/0010-0277(94)90024-8
- Fung, S., Lunsky, Y., & Weiss, J. A. (2015). Depression in Youth With Autism Spectrum Disorder: The Role Of ASD Vulnerabilities and Family–Environmental Stressors. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities*, 8(3-4), 120–139. https://doi.org/10.1080/19315864.2015.1017892
- Gentry, T., Kriner, R., Sima, A., McDonough, J., & Wehman, P. (2014). Reducing the Need for Personal Supports among Workers with Autism Using an iPod Touch as an Assistive Technology: Delayed Randomized Control Trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(3), 669–684. https://doi.org/10.1007/s10803-014-2221-8
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gruenderszene. (o.D.). Netzwerken. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/netzwerken?interstitial
- Grüner, G., Georg, W. & Kahl, O. (1982). Kleines berufspädagogisches Lexikon. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. (Stangl, 2019).
- Hadjikhani, N., Åsberg Johnels, J., Zürcher, N. R., Lassalle, A., Guillon, Q., Hippolyte, L., . . . Gillberg, C. (2017). Look me in the eyes: constraining gaze in the eye-region provokes abnormally high subcortical activation in autism. *Scientific Reports*, 7(1), 1–7. https://doi.org/10.1038/s41598-017-03378-5
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). "I Do That for Everybody": Supervising Employees With Autism. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 20(2), 91–97. https://doi.org/10.1177/10883576050200020501

- Hogrefe. (2019). Schneeballsystem. Abgerufen 29. August, 2019, von https://portal.ho-grefe.com/dorsch/schneeballsystem/
- Höhmann, S. (2008). Frühkindlicher Autismus. Norderstedt: GRIN Verlag.
- Höhsl, B. (2016). Gütekriterien für qualitative Forschung. In Ritschl, V., Weigl, R. & Stamm, T. (Hrsg.), Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis (S.127-130). Heidelberg: Springer Verlag.
- James, M. (2018). Forest School and Autism: A Practical Guide. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Katz, N. (2005). Cognition and occupation across the life span. Rockville: AOTA Press.
- Katz, N., Dejak, I., & Gal, E. (2015). Work performance evaluation and QoL of adults with High Functioning Autism Spectrum Disorders (HFASD). *Work*, 51(4), 887–892.
- Kehrer, H. E. (1989). Autismus: diagnostische, therapeutische und soziale Aspekte. Heidelberg: Asanger.
- Kielhofner, G. (1995). A meditation on the use of hands. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 2,* S. 153-166.
- Kinsella, E. M. (2006). Hermeneutics and critical hermeneutics: Exploring possibilities within the art of interpretation. *Forum Qualitative Social Research*, 7 (3).
- Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Perfor mance. Scandinavian Journal of Child and AdolescentPsychiatry and Psychology, 2(2), 77–85.
- Klier, R. (2015). Der "Direktzugang" ohne Umweg in die Ergotherapie Von der Vision zur Realität. *Ergotherapie und Rehabilitation*, *54*(7), 30–33. https://doi.org/10.2443/skv-s-2015-51020150704
- Knauerhase, A. (2016). *Autismus mal anders: Einfach, authentisch, autistisch.* Norderstedt, Deutschland: Books on Demand.
- Kohl, E., Seng, H., & Gatti, T. (2017). Typisch untypisch Berufsbiografien von Asperger-Autisten: Individuelle Wege und vergleichbare Erfahrungen. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Krause, J., & Krause, K. H. (2009). *ADHS im Erwachsenenalter: die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivi-tätsstörung bei Erwachsenen; mit 19 Tabellen*. Stuttgart, Deutschland: Schattauer.
- Krieger, B., Kinébanian, A., Prodinger, B. & Heigl, F. (2012). Becoming a member of the work force: Perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work, 43,* 141-157.
- Krueger, R. A. (1997). Developing questions for focus groups. Thousand Oaks: Sage.
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2014). *Focus groups: a practical guide for applied research* (5. Aufl.). Thousand Oaks: Sage.
- Lache, L. (2016). Sexualität und Autismus: die Bedeutung von Kommunikation und Sprache für die sexuelle Entwicklung. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Law, M., Baptiste, S., & Mills, J. (1995). Client-centred practice: what does it mean and does it make a difference?. *Canadian Journal of Occupational Therapy. Revue Canadienne D'ergotherapie, 62,* 5,250-7.
- Leder, D. (1990). *The absent body*. Chicago: University of Chicago Press.

- Lenz, A. (2014). Kinder psychisch kranker Eltern. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Leukert, M., Hasenclever, R., & Kalaitzidis, D. (2013). *Autismus. Symptomatik, Diagnostik und die Förderung Betroffener*. München, Deutschland: Science Factory.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). Naturalistic Inqiry. Thousand Oaks: Sage.
- Litwiakow, U. (2011). Allgemeine Krankheitslehre. In Götsch, K. (Hrsg.) (2. Aufl.), *Ergotherapie Prüfungswissen Allgemeine und spezielle Krankheitslehre* (S. 2-47). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.
- May, A. (2001, 1. März). Die Geschichte des Autismus. Abgerufen am 09. April, 2019, von https://www.heilpaedagogik-info.de/autismus-therapie/1366-geschichte-autismus.html
- McCallum, R.C., Zhang, S., Preacher, K.J. & Rucker, D.D. (2002). On the practice of dichotomization of quantitative variables. *Psychological Methods*, *7*, 19-40.
- Medizinisches Institut für medizinische Dokumentation und Information. (2019). ICD-10-GM.

 Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/
- Menze, J. (2012). *Autismus und die Lernmethode ABA angewandte Verhaltensanalyse*. Idstein, Deutschland: Schulz-Kirchner Verlag.
- Merklein de Freitas, C. (2016). Bezugsrahmen in der Pädiatrie. In A. Baumgarten & H. Strebel (Hrsg.), Ergotherapie in der Pädiatrie: klientenzentriert - betätigungsorientiert – evidenzbasiert (S.183- 194). Idstein, Deutschland: Schulz Kirchner Verlag GmbH.
- Müller, L. (2019, 6. März). Autismus Häufigkeit: Die Prävalenz des Autismus-Spektrums. Abgerufen 20. August, 2019, von https://autismus-kultur.de/autismus/autipedia/praevalenz-haeufigkeit.html
- Müller, L. (2019a, 5. März). Atypischer Autismus: Was ist das. Abgerufen 4. Mai, 2019, von https://autismus-kultur.de/autismus/atypischer-autismus-was-ist-das.html
- Müller, L. (2019b, 4. Februar). Autismus-Diagnose: So läuft die Diagnostik ab. Abgerufen 4. Mai, 2019, von https://autismus-kultur.de/autismus/autismus-diagnose-bei-kindern.html
- Müller, L. (2019c, 11. Januar). Diagnosekriterien Autismus-Spektrum-Störung im DSM-5. Abgerufen 5. Mai, 2019, von https://autismus-kultur.de/autismus/dsm-5-diagnosekriterien.html
- Müller, L. (2019d, 6. März). GdB bei Autismus & Asperger-Syndrom. Abgerufen 27. August, 2019, von https://autismus-kultur.de/autismus/recht/grad-der-schwerbehinderung-bei-autismusasperger-syndrom-aenderung-1-1-2011.html
- O`Brien, J. & Kielhofner, G. (2017). The Interaction between the Person and the Environment. In R. R. Taylor (Hrsg.). *Kielhofner's Model Of Human Occupation* (5. Aufl., S. 107–122). Philadelphia: Wolters Kulwer.
- Onpluson. (o.D.). Pilotstudie. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.onpulson.de/lexikon/pilotstudie/+
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods evaluation methods* (3. Aufl.). Thousand Oaks: Sage

- Perkhofer, S. (2016). Was ist quantitative Forschung?. In V. Ritschl, R. Weigl & T. Stamm (Hrsg.), Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis (S. 138). Berlin Heidelberg: Springer.
- Perkhofer, S., Gebhart, V. & Tucek, G. (2016). Qualitative Forschung in den Gesundheitsberufen. In Ritschl, V., Weigl, R. & Stamm, T. (Hrsg.), Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis (S. 69). Heidelberg: Springer Verlag.
- Peter, A. (2015). Autismus: Frühdiagnostik und Frühförderung. Hamburg: Bachelor + Master Publishing.
- Pfeiffer, B., Braun, K., Kinnealey, M., Derstine Matczak, M., & Polatajko, H. (2017). Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 1–12.
- Porten, B. (2011). Neurologie. In Götsch, K. (Hrsg.) (2. Aufl.), *Ergotherapie Prüfungswissen Allgemeine und spezielle Krankheitslehre* (S. 172-282). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.
- Preißmann, C. (2017). Autismus und Gesundheit: Besonderheiten erkennen Hürden überwinden Ressourcen fördern. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Preißmann, C. (2018). Asperger: Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Beruf, Partnerschaft & Alltag. Stuttgart, Deutschland: TRIAS.
- Premack, D., & Woodruff, G. (1978). Does the chimpanzee have a theory of mind? *Behavioral and Brain Sciences*, 1(4), 515–526. https://doi.org/10.1017/s0140525x00076512
- Riedl, A., Schröck, C., Ebert, D., Fangmeier, T., Bubl, E. & Tebartz van Elst, L. (2016). Überdurch schnittlich ausgebildete Arbeitslose Bildung, Beschäftigungsverhältnisse und Komorbiditäten bei Erwachsenen mit Hochfunktionalem Autismus in Deutschland. Psychiatrische Praxis, 43, S. 38-44.
- Ritschl, V., Ritschl, H., Höhsl, B. Prinz-Buchberger, B. & Stamm, T. (2016) Qualitative Datensammlung. In Ritschl, V., Weigl, R. & Stamm, T. (Hrsg.) Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben Versthen, Anwenden, Nutzen für die Praxis (S. 119-127). Heidelberg: Springer Verlag.
- Ritschl, V. & Stamm, T. (2016) . Inhaltsanalyse. In Ritschl, V., Weigl, R. & Stamm, T. (Hrsg.) Wissen-schaftliches Arbeiten und Schreiben Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis (S. 93-98). Heidelberg: Springer Verlag.
- Ritschl, V., Weigl, R. & Stamm, T. (2016). Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis. Heidelberg: Springer Verlag.
- Schanze, C. (Hrsg.). (2007). Psychiatrische Diagnostik und Therapie bei Menschen mit Intelligenzminderung: ein Arbeits- und Praxisbuch für Ärzte, Psychologen, Heilerziehungspfleger und -pädagogen. Stuttgart, Deutschland: Schattauer.
- Scheepers, C., Steding-Albrecht, U., Jehn, P. (2015). *Ergotherapie Vom Behandeln zum Handeln* (5. Aufl.). Stuttgart: Thiemeverlag.
- Schmidt, B. J. (2017). *Klartext kompakt. Autismus und Studium: Eine ressourcenorientierte Perspektive*. Norderstedt: Books on Demand.
- Schmidt, B. J. (2018). Praxis kompakt: Autismus und Hund. Norderstedt: Books on Demand.

- Schneider, D. (2015, 9. Mai). Diagnostische Kriterien und Standards bei Autismus-Spektrum-Störun gen [Präsentation]. Abgerufen 9. April, 2019, von http://www.autismus.uni-jena.de/wp-con tent/uploads/2015/05/DSM5DiagnoseKriterien_Schleiz2015_DanaSchneider.pdf
- Schuster, N., & Schuster, U. (2013). Vielfalt leben Inklusion von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen: Mit praktischen Ratschlägen zur Umsetzung in Kita, Schule, Ausbildung, Beruf und Freizeit. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281
- Sinzig, J. (2011). Frühkindlicher Autismus. Heidelberg: Springer Verlag.
- Smith, N. H. (1997). Strong hermeneutics: Contingency and moral identity. London: Routledge
- Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH. (o.D.). Kognition. Abgerufen 29. August, 2019, von https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/kognition/7882
- Stieglitz, R.-D. (2008). Diagnostik und Klassifikation in der Psychiatrie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Stiftung Autismuslink. (2017, 8. März). Asperger-Syndrom. Abgerufen 4. Mai, 2019, von https://www.autismuslink.ch/autismus/asperger-syndrom/
- Sünkel, Ulrike (2013): Autismus-Spektrum-Störungen und die Arbeitswelt, in: Tebartz van Elst, Ludger (Hrsg.) (2013): Das Asperger-Syndrom im Erwachsenenalter und andere hochfunktionale Autismus-Spektrum-Störungen, Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft
- Taylor, R. R. (2017). *Kielhofner's Model of Human Occupation* (5. Auflage). Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Tham, K., Erikson, A., Fallaphour, M., Taylor, R. R. & Kielhofner, G. (2017). Performance Capacity and the Lived Body. In R. R. Taylor (Hrsg.), *Kielhofner's Model of Human Occupation* (74-90). Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Thelen, E. & Smith, L. B. (2006). Dynamic Systems Theorys. In R. Lerner & W. Damon (Hrsg.) (6. Aufl.). *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development.* S. 258-312. New York: John Wiley & Sons.
- Thelen, E. (2005). Dynamic Systems Theory and the Complexity of Change. *Psychoanalytic Dia logues*, 15(2), S.255-283.
- Theunissen, G. (2018). Autismus und herausforderndes Verhalten: Praxisleitfaden für Positive Verhaltensunterstützung. Freiburg in Breisgau: Lamberturs-Verlag.
- Theunissen, G., & Paetz, H. (2010). *Autismus: Neues Denken Empowerment Best-Practice*. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Theunissen, G., & Sagrauske, M. (2019). *Pädagogik bei Autismus: Eine Einführung*. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Tomlin, G., & Borgetto, B. (2011). Research Pyramid: A New Evidence-Based Practice Model for Occupational Therapy. *The American Journal of Occupational Therapy, 65 (2),* 189-196.

- Townsend, E.& Wilcock, A. A. (2004): Occupational justice and client-centered practice: A dialogue in progress. In: Canadian Journal of Occupational Therapy 71 (2), 75-87
- Trombly, C. A. (1995). Occupation: Purposefulness and meaningfulness as therapeutic mechanism: 1995 Eleanor Clarke Slagle Lecture. *The American Journal of Occupational Therapy.* 49 (10), S. 960-972.
- Trompeter, S. (2011a). Kinder- und Jugendpsychiatrie. In K. Götsch (Hrsg.), *Ergotherapie Prüfungswissen Allgemeine und Spezielle Krankheitslehre* (S. 589–657). Stuttgart, Deutschland: Georg Thieme Verlag.
- Trompeter, S. (2011b). Psychiatrie. In Götsch, K. (Hrsg.) (2. Aufl.), *Ergotherapie Prüfungswissen Allgemeine und spezielle Krankheitslehre* (S. 490-595). Stuttgart: Georg Thieme Verlag KG.
- Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., Van Elst, L. T., & Dziobek, I. (2013). Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 263(S2), 197–203. https://doi.org/10.1007/s00406-013-0455-7
- van der Bom, T., Klier, R., & Longrée, A. (2015). Ohne Umweg in die Ergotherapie der "Direktzugang" Erfahrungen aus niederländischer Sicht und deutsche Überlegungen [PDF]. Abgerufen 18. Juli 2019, von https://dve.info/resources/pdf/aus-weiterbildung/kongress/2015/freitag-1/1945-s-06-klier/file
- Vollmer, K. (2012): Transition. In: Vollmer, K.: Fachwörterbuch für Erzieherinnen und pädagogische Fachkräfte. Freiburg: Verlag Herder.
- Von Unger, H., Narimani, P., & Bayo, R. M. (2014). Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Wiedbaden: Springer VS
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475.
- Weigl, R. (2016). Grounded Theory. In Ritschl, V., Weigl, R. & Stamm, T. (Hrsg.), Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben Verstehen, Anwenden, Nutzen für die Praxis (S. 81-86). Heidelberg: Springer Verlag.
- WFOT. Position statement occupational science. WFOT; 2012
- Whiteford G., Townsend E. (2010). Participatory Occupational Justice Framework: Enabling occupational participation and inclusion. In: Kronenberg, F., Pollard, N., Sakellariou, D., (Hrsg.). Occupational therapies without borders: Towards an ecology of occupation-based practices. Edinburgh: Churchill Livingstone Elsevier.
- Whiteford, G. E., & Hocking, C. (2012). *Occupational Science: Society, Inclusion, Participation*. Hoboken, New Jersey: Wiley Oxford.
- Wicks, A. (2008). Die internationalen Think Tanks der Occupational Science: Katalysatoren für die weltweite Entwicklung der Occupational Science. *ergoscience*, 3, 112–116.
- Wolff, S. (2003). Wege ins Feld und ihre Varianten. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (2. Aufl., S. 334–349). Reinbek: Rowohlt.

Glossar

Akustisch, Akustik	Akustisch beschreibt im Zusammenhang mit den Sinnessytemen Schallereignisse, welche man als Geräusch über den Hörsinn wahrnimmt (Duden, 2019b).					
Allgemeiner Arbeits- markt, erster Arbeits- markt	Als erster oder allgemeiner Arbeitsmarkt wird die Arbeit innerhalb Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, welche keine Zuschüsse oder Fördermaß- nahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zustande kommen. Somit beziehen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer staatliche Leistungen (Bundeszent- rale für politische Bildung, 2017).					
Ätiologie	Unter Ätiologie werden alle Ursachen einer Erkrankung gefasst. (Litwiakow, 2011)					
Atypologie	Der Begriff Atypologie wird verwendet, um Abweichungen vom Erwarteten oder der physiologischen Struktur auszudrücken. Dies kann sich beispielsweise auf einen atypischen - also nicht der Norm entsprechenden - Krankheitsverlauf beziehen (Duden, 2019o)					
Deduktiv, Deduktion	"Die Deduktion bezeichnet das logische Schließen vom Allgemeinen auf das Besondere und ist eine Lehrmethode, bei der von allgemeinen Gesetzen o- der Regeln ausgegangen wird" (Grüner, Georg, Kahl, 19842)					
Dichotom, dichotome Sichtweise	Eine dichtotome Sichtweise unterscheidet lediglich ob ein Merkmal auftritt oder nicht und ist somit zweistufig ausgeprägt. (McCallum, Zhang, Preacher & Rucker, 2002)					
distinkt	Distinkt bezeichnet eine klare und deutliche Abrenzung (Duden, 2019)					
Drop Out	Im wissenschaftlichen Kontext beschreibt drop out den Verlust von Studienteilnehmer*innen innerhalb des Studienprozesses (cochrane, o.D.)					
DSM-5	Das DSM-5 lässt sich als ein in der Psychiatrie gängiges Klassifikationssystem charakterisieren, welches von der American Psychatric Association herausgegeben wurde (Schneider, 2015).					
Echolalie	Unter Echolalie wird das Nachsprechen und Wiederholen von Wörtern verstanden (Autismus-Kultur, 2019).					
Empirisch, Empirie	Die Empirie das Generieren von Erkenntnissen basierend auf Erfahrungen oder Beobachtungen. (Riegel, Stamm & Weigel, 2016)					
Entwicklungsstörung	Als Entwicklungsstörungen werden angeborene "Veränderungen im anatomisch-physiologischen System []." (Litwiakow, 2011, S. 2-47) bezeichnet.					
Erscheinungsbild	Äußerlich Sichtbares oder Erkennbares einer Person wird als Erscheinungsbild bezeichnet (Duden, 2019c)					
Erster Arbeitsmarkt, all- gemeiner Arbeitsmarkt	Als erster oder allgemeiner Arbeitsmarkt wird die Arbeit innerhalb Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, welche keine Zuschüsse oder Fördermaß- nahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zustande kommen. Somit beziehen					

	weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer staatliche Leistungen (Bundeszentrale für politische Bildung, 2017).
Evidenz	Unter Evidenz wird in der Medizin ein "empirisch erbrachter Nachweis der Wirksamkeit […]" verstanden (Duden, 2019p).
Extrinisch	Extrinisch beschreibt einen von außen kommenden Antrieb (Duden, 2019v).
Empowerment	Laut der CAOT (2002) bezeichnet man als Empowerment persönliche oder auch soziale Prozesse, durch welchen Menschen befähigt werden, ein erhöhtes Maß an Autonomie, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung und folglich eine erhöhte Gesundheit zu erreichen.
Holistisch, Holismus	Holistisch steht synonym für ganzheitlich und definiert die Betrachtung eines Systems in seiner Gesamtheit und nicht nur der einzelner Teile. (Duden, 2019g)
Hyperfokus	Der Hyperfokus beschreibt die Fähigkeit der starken Konzentrationsaufbringung hinsichtlich des eines Themas, wobei dieser schwer durch den Betroffenen selbst beeinflusst werden kann (Krause & Krause, 2009).
Hyperkinetik	Hyperkinetik beschreibt nach Trompeter (2011a) das Auftreten deutlich vermehrter Bewegungsaktivität.
Hyperkinetische Stö- rung	Die Gruppierung der Störungsbilder Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom, Hyperkinetisches Syndrom und Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitätssyndrom werden als Hyperkinetische Störung bezeichnet. (Trompeter, 2011a).
Hypersensibilität	Unter Hypersensibilität wird in der Medizin eine Überempfindlichkeit gegen- über auftretenden Reizen aus der Umgebung verstanden. (Porten, 2011)
ICD-10-GM	"Die Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modification (ICD-10-GM) ist die amtliche Klassifikation zur Verschlüsselung von Diagnosen in der ambulanten und stationären Versorgung in Deutschland." (dimdi, 2019).
Impact	Impact stammt aus dem englischen (dict.cc, o.D.) und beschreibt einen außerordentlichen Einfluss auf jemanden oder etwas.
Intrinsisch	Als intrinisch werden "aus eigenem Antrieb" stammende Handlungen verstanden (Duden, 2019u)
Katatonie	Als Katatonie werden verhaltensbezogene und die Motorik betreffende Symptome bezeichnet, die sich durch unnatürliche und stark verkrampfende Haltungen und Verhaltensweisen kennzeichnen. (Trompeter, 2011b)
Kausalmechanismus	Ein Kausalmechanismus wird nach Gläser & Laudel (2010, S. 25) als "[] sozialer Mechanismus, der zwischen Ursache und Wirkung vermittelt, d.h. die Wirkungen produziert, wenn die Ursachen auftreten." bezeichnet.

Klientenzentrierung	Als Klientenzentrierung bezeichnet ein therapeutisches Vorgehen, welches darauf bedacht ist, die Individualität des Menschen anzuerkennen, ihn in den therapeutischen Prozess mit einzubeziehen und folglich die Therapie nach diesem auszurichten, sodass ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Therapeut*in und Klient*in entsteht. (Law, Baptiste & Mills, 1995)					
Kognition, kognitiv	Die Kognition beschreibt die Gesamtheit der Informationsverarbeitende Prozesse und die Strukturen eines intelligenten Systems, welche maximale Auswirkungen auf das Wahrnehmen auf Gedächtnisleistungen haben (Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH., o.D.)					
Komorbidität	Komorbidität wird definiert als "[] die Anwesenheit von mehr als einer (psychischen) Störung in einer Person in einem bestimmten zeitlichen Rahmen." (Duden, 2019d).					
Kontextbasierung	Unter Kontextbasierung wird ein therapeutisches Vorgehen innerhalb der für diese Handlung natürlichen Umwelt des Klienten verstanden (Fisher & Dehnhardt, 2018).					
Konnotationen	Konnotationen sind "Assoziative, emotionale, stilistische, wertende [Neben]-bedeutung [oder] Begleitvorstellung" innerhalb sozialer Interaktionen (Duden, 2019m).					
Konzeptionell	Unter konzeptioneller Bezug wird das sich Beziehen auf eine bestimmte Lehre verstanden (Duden, 2019e).					
Milieu, Lebensmilieu	Unter Milieu wird das "soziale Umfeld, Umgebung, in der ein Mensch lebt und die ihn prägt" beschrieben (Duden, 2019w).					
Meltdown	Meltdown (= Zusammenbruch) sind als neurologische Antwort auf eine nicht händelbare Stresssituation zu definieren (Canavan, 2014). Charakteristisch kommt es zu einem Kontrollverlust motorischen Unruhe in Kombination mit lautem Schreien bis hin zur Auto- oder Fremdagression (Knauerhase, 2016; Dziobek & Stoll, 2019)					
Neologismus	Eine "[] in den allgemeinen Gebrauch übergegangene sprachliche Neuprägung" oder Wortneuschöpfungen werden als Neologismen bezeichnet (Duden, 2019i)					
Netzwerken	Netzwerken bezeichnet den strategische vorausgeplanten Aufbau sozialer Kontakte und die Pflege eigener Kontaktnetzwerke (Gruenderszene, o.D.)					
Neurodivers, Neurodiversität	Die Neurodiversität beschreibt eine Abweichung oder nicht Übereinstimmung zur als Norm geltenden neurologischen Entwicklung und dem Status eines Menschen vor allem in Bezug auf die sprachlichen Fähigkeiten und die soziale Kompetenz (Biologie-Seite, 2019a)					
Neuronal	Als neuronal werden Aspekte bezeichnet, die von einem Neuron ausgehen oder ein solches betreffen (Duden, 2019h).					

Neurotypisch	Neurotypisch [] ist ein Neologismus, der benutzt wird, um Menschen zu charakterisieren, deren neurologische Entwicklung und Status mit dem übereinstimmen, was die meisten Menschen als normal bezüglich der sprachlichen Fähigkeiten und Sozialkompetenzen betrachten" (Biologie-Seite, 2019)
Occupational deprivation	Occupational Deprivation lässt sich als potenzieller Verursacher für eine occupational injustice definieren, welches nach Whiteford und Hocking (2012) dann zum Tragen kommt, wenn äußere Bedingungen die Möglichkeit beeinträchtigt, einer Tätigkeit nachzugehen, welche eine persönliche, soziale oder kulturelle Relevanz hat.
Occupational (in-)jus- tice	Die occupational justice verweist auf die Gerechtigkeit im Zusammenhang mit den Möglichkeiten und Ressourcen, die für die Teilhabe an Betätigungen erforderlich sind, um die persönlichen Bedürfnisse und die Partizipation in der Gesellschaft zu befriedigen (Townsend & Wilcock, 2004)
Occupational science	Die occupational science ist eine interdisziplinären Wissenschaft, welche die Betätigungsentstehung, -veränderung sowie deren Einflus durch politik, Wirtschaft und Umwelt erforscht (WFOT, 2012; Scheepers, 2011; Wicks, 2008; Costa, 2017).
Pathogenetisch, Pathogenese	Pathogenetisch bezieht sich auf die Pathogenese, welche wiederum die "Entstehung und Entwicklung einer Krankheit" beschreibt (Duden, 2019q).
Partizipation	Partizipation beschreibt "das Teilhaben, Teilnehmen, Beteiligt sein" (Duden, 2019r).
Performanz	Performanz hat seinen Ursprung in dem englischen Wort <i>performance</i> und steht führt das Ausführen oder Tätigen einer Handlung (Duden, 2019a)
Perinatal	Als perinatal beschreibt man den Zeitraum um die Geburt herum. Dieser misst sich von der 28 Schwangerschaftswoche bis zum siebten Lebenstag. (Litwiakow, 2011)
Persistierende Beschäftigung	Eine persistierende Beschäftigung beschreibt ein umfängliches nicht der Norm entsprechendes Nachgehen von Beschäftigung oder Interessen (Dziobek & Stoll, 2019).
Pilotstudie	Eine Pilotstudie ist eine Vorstudie, welche vor der tatsächlichen Datenerhebung durchgeführt, um die Effektivität der gewählten Forschungsmethode zu evaluieren und gegebenenfalls Modifikationen vorzunehmen (onpluson, o.D.)
Pragmatik, pragmatisch	Die Pragmatik (Pragmatiklingusitik) beschäftigt sich mit der Beschreibunf von nicht wörtlichen und kontextabhängigen Bedeutungen von sprachlichen Ausdrücken (Erhardt & Heringer, 2011

Prävalenz	Unter Prävalenz wird in der Medizin die Anzahl an Erkrankten ein und derselben Krankheit zu einem definierten Zeitpunkt verstanden (Duden, 2019t).
Prosodie	Unter Prosodie werden eingesetzte sprachlich-artikulatorische Mittel verstanden. Dazu können Akzentsetzung, Pausen oder andere Betonungen gezählt werden (Duden, 2019x).
Reliabilität	Die Reliabilität ist ein Gütekriterium von Test- und Forschungsmethoden, welches die Zuverlässigkeit des gewählten Instruments hinsichtlich des angestrebten Ziels überprüft (Amelang, 2006)
Restriktiv	Restriktiv wird als "einschränkend" oder "beschränkend" definiert (Duden, 2019z).
Sampling	Als Sampling wird die Auswahl der für die Forschung benötigten Fälle, also der Studienteilnehmer*innen, beschrieben. Das Sampling beinhaltet dabei alle zu dieser Auswahl vorgenommenen Schritte (Weigl, 2016).
Schneeballsystem	Das Schneeballsystem ist eine Samplingstrategie, bei welcher bewusst Personen zur Weiterverbreitung der Informationen motiviert werden, um durch stetige Verbreitung eine möglichst hohe Reichweite zu erzielen (hogrefe, 2019).
Selbstverwirklichung	Unter Selbstverwirklichung wird die Motivation verstanden, das eigene Potenzial "entfalten" unter Einsatz der "[] Möglichkeiten, die in jemandem selbst angelegt sind" (Duden, 2019s)
Sensorisch, Sensorik	Die Sinnessysteme betreffend (Duden, 2019j).
Sensory overload	Sensory overload (= Reizüberflutung) beschreibt die reine Überladung der ungefiltert einwirkenden Stimuli auf den Organismus (Bogdashina, 2003).
shutdown	Der shutdown (=Abschalten) beschreibt die Stagnation der sensorischen Reizweiterleitung ins Gehirn, bei klinisch physiologisch funktionierenden Sinnessystemen (Bogdashina, 2003).
Sozialforschung	Die Sozialforschung umfasst jenes Forschungsgebiet, welches sich mit der sozialen Wirklichkeit befasst (Duden, 2019I).
Sozio-affektiv	"Gefühlsbetont[e]" oder "durch Affekte gekennzeichnet[e]" Handlungen werden als Sozia-affektiv bezeichnet (Duden, 2019k)
Stimulus (Plural: Sti- muli)	Unter Stimulus wird in der Psychologie der gezielte Gebrauch eines bestimmten Reizes definiert, um eine gezielte Reaktion auszulösen (Duden, 2019y).
Symptomtrias	Symptomtrias bezeichnet drei gemeinsam auftretende Symptome einer Erkrankung (Duden, 2019f).
Syndrom	Syndrom beschreibt ein Krankheitsbild, welches durch das Zusammentreffen diverser Symptome charakterisiert wird (Duden, 2019n)
Theory of Mind	Unter der Theory of Mind wird das gesamte Spektrum aller für die soziale Interaktion notwendigen Fähigkeiten gefasst (Premack & Woodruff, 1978)

Transitionsprozess	Als Transitionsprozess werden laut Vollmer (2012) jene Prozesse beschrieben, die eine Veränderung in Form eines Übergangs von Lebensabschnitten eines Menschen darstellen. Dies kann beispielsweise der Übergang vom Kindergarten zur Schule oder von der Schule zur Ausbildung oder ins Berufsleben sein.
Triangulation	Triangulation bezeichnet in der qualitativen Forschung, dass der Forschungsgegenstand von mehreren Blickwinkeln betrachtet wird (Flick, 2013)
Validität	"Dieses Kriterium, auch Gültigkeit genannt, gibt an, ob das verwendete Messinstrument tatsächlich das misst, was es messen soll" (Perkhofer, 2016, S.138).
Visuell	Visuell bezeichnet im Zusammenhang mit den Sinnessystemen optische Reize, die über den Sehsinn wahrgenommen werden (Duden, 2019)
Zentrale Kohärenz	Als zentrale Kohärenz wird die Fähigkeit bezeichnet, Aspekte innerhalb ihres Gesamtzusammenhangs wahrzunehmen, das heißt zu einer ganzheitlichen und kontextbezogenen Wahrnehmung in der Lage zu sein (Sinzig, 2011).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Atypischer Autismus (F84.1) - Diagnosekriterien im ICD-10-GM nach Dilling et al., 2015	5 5
Abbildung 2: Frühkindlicher Autismus (F84.0) - Ausschnitt der Diagnosekriterien im ICD-10-GM nach	h
Dilling et al., 2015	6
Abbildung 3: Asperger-Syndrom (F84.5) - Ausschnitt der Diagnosekriterien im ICD-10-GM nach Dilli	ng
et al., 2015	7
Abbildung 4: Autismus-Spektrum-Störung (299.00) – Zusammenfassende Darstellung der	
Diagnosekriterien im DSM-5 nach American Psychatric Association, 2013	8
Abbildung 5: Interactions between the Person and the Physical, Social and Occupational Environment	nt
across Three Contexts (Fisher et al., 2017)	16
Abbildung 6: Variablenmodell in Orientierung an Gläser und Laudel (2010)	20
Abbildung 7: graphische Darstellung des Hypothetischen Modells	23
Abbildung 8: Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse (Gläser & Laudel, 2010, S.200)	30
Abbildung 9: Darstellung des modifizierten Hypothetischen Modells	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Schematische Darstellung des Kategoriensystems

34

Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Darstellung literaturrelevanter Aspekte
Anlage 2	Autismus-Spektrum-Störung nach ICD-10-GM (Dilling et al., 2015):
Anlage 3	Detaillierte Darstellung der DSM-5 (APA, 2013)
Anlage 4	Das Model of Human Occupation
Anlage 5	Erklärung der Variablen des Hypothetischen Modells (Gläser und Laudel, 2010)
Anlage 6	Methodologische Prinzipien nach Gläser und Laudel (2010)
Anlage 7	Darstellung der intervenierenden Variable des gesellschaftlichen Kontextes
Anlage 8	Interviewleitfaden
Anlage 9	Überkategorien des Interviews
Anlage 10	Transkriptionsregeln
Anlage 11	Forschungsethik
Anlage 12	Samplinganschreiben

Anlage 13	Informationsfragebogen
Anlage 14	Checkliste für autismusfreundliche Forschung (afk, 2019)
Anlage 15	Evaluationsbogen
Anlage 16	Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten für Forschungszwecke
Anlage 17	Detaillierte Erläuterung der Vorbereitung der Extraktion
Anlage 18	Exemplarische Darstellung eines Member-checks
Anlage 19	Schritte zur Aufbereitung der Daten
Anlage 20	Extraktionstabelle nach Aufbereitung der Daten
Anlage 21	Erläutertung der Analyse auf den drei Abstraktionsebenen (Gläser und Laudel, 2010)
Anlage 22	Auswertungstabelle der gemachten Erfahrungen
Anlage 23	Übersichtliche Darstellung gennanter sensorischer Aspekte und Hilfsmittel
Anlage 24	Informationen für Arbeitgeber und Arbeitskollegen (Autismus Deutschland e.V., o.D.)
Anlage 25	Transkriptionsausschnitt von Teilnehmer*in 14
Anlage 26	Ehrenwörtliche Erklärung

ANLAGE

ANLAGE 1: DARSTELLUNG LITERATURRELEVANTER ASPEKTE

EXEMPLARISCHE BEWERTUNG DER STUDIEN NACH BORGETTO UND TOMLIN (2011)

Studie	Evidenzlevel nach Borgetto und Tomlin (2011)			
Hagner & Cooney (2005)	Qualitative Research Level 3			
Fisher et al. (2013)	Experimental Research Level 3			
Kirchner & Dziobek (2014)	Descriptive Research Level 3			
Pfeiffer et al. (2013)	Qualitative Research Level 2			
Katz et al. (2014)	Descriptive Research Level 3			
Krieger et al. (2012)	Qualitative Research Level 2			
Fung et al. (2015)	Experimental Research Level 3			
Gentry et al. (2014)	Experimental Research Level 2			
Scott, Falkmer, Girdler & Falkmer	Descriptive Research Level 3			

DARSTELLUNG DER LITERATURRECHERCHE

DARSTELLUNG DER DATENBANKEN

- DIZ
- PubMed
- OT-Seeker
- ▶ CINHAL
- Google Scholar

BEISPIELHAFTE DARSTELLUNG EINER SUCHVERLAUFSDOKUMENTATION

Datenbank: DIZ					
Einschränkung	Zeitraum	Sprache		Publikationsform	
	Ab 2015	Deutsch, englisch		Full article	
Stichwörter und Operatoren			Trefferanzahl		
"Asperger- Syndrome" AND "work "			26,638		
"Asperger- Syndrome" AND "work placement"			52		
"Asperger-Syndrome" AND "job satisfaction"			314		

Datenbank: CHINHAL						
Einschränkung	nschränkung Zeitraum Sprache			Publikationsform		
	Ab 2010		Englisch			Full article
Stichwörter und Operatoren					Trefferanzahl	
"Asperger- Syndrome" AND "participation"		"workplace"	AND	No results		
"Asperger- Syndrome" AND "workplace" AND "participation"					3	
"Asperger- Syndrome" AND "work environment"					7	

KEYWORDS

Arbeit	Person	Erfahrung
job	Asperger syndrome	empirical knowledge
employment	Asperger disease	experience
work	Asperger disorders	Eypert knowledge
Open market		knowledge
labor market		sensation
vocation		impression
occupation		perception
Work employment		Theory of mind
buisness		Lived experiences
primary labor market		participation
AND impacting work		
Regular placement		
Work placement		

ANLAGE 2: AUTISMUS-SPEKTRUM-STÖRUNG NACH ICD-10-GM (DILLING ET AL., 2015):

ERLÄUTERUNG DES ATYPISCHEN AUTISMUS

Der stypische Autimus kennzeichnet sich durch das Vorliegen von Atypologien. Dies bedeutet, dass das vorliegende Verhaltensmuster klar dem Spektrum zuzuordnen, jedoch das Vollbild der Symptomatik des frühkindlichen Autismus diagnostisch nicht nachzuweisen ist und/oder ein atypisches Erkrankungsalter, also eine Manifestierung der Symptomatik nach dem dritten Lebensjahr, vorliegt (Dilling et al., 2015; Autismus Therapieinstitut Langen, o.D.; Autismus-Therapie-Zentrum Niederrhein, o.D.; Autismus Hamburg e.V., o.D.; Müller, 2019). Folglich lässt der atypische Autismus Unterscheidungen zwischen drei Formen zu; dem atypischen Erkrankungsalter (F84.10), der atypischen Symptomatologie (F84.11) sowie eine Kombination aus dem atypischen Erkrankungsalter und der atypischer Symptomatologie (F.84.12) (Dilling et al., 2015).

ERLÄUTERUNG DES FRÜHKINDLICHEN AUTISMUS

Der frühkindliche Autismus kennzeichnet sich durch ein Auftreten der Symptomatik vor dem dritten Lebensjahr. In ihrer 2008 veröffentlichten Studienarbeit zum frühkindlichen Autismus beschreibt Höhmann die Schwierigkeiten der Früherkennung des frühkindlichen Autismus. Oftmals fallen den Eltern die Symptome nicht direkt auf oder sie suchen in einer Entwicklungsverzögerung die Ätiologie der Symptomatik, weshalb eine Vorstellung bei einem Arzt erst später erfolgt, so die Verfasserin. Die autistische Symptomatologie lässt sich nach ICD-10-GM in die Symptomtrias bestehend aus qualitativen Beeinträchtigungen der sozialen Interaktion, qualitative Auffälligkeiten der Kommunikation sowie eingeschränkten repetitiven, stereotypischen Verhaltensmustern, Interessen und Aktivitäten definieren (Freitag, Kitzerow, Medda, Soll & Cholemkery, 2017). Zusätzlich werden Schlaf- und Essstörungen, Aggressionen und Selbstverletzungen nach Trompter 2011 der Hauptsymptomatik zugeschrieben.

ANLAGE 3: DETAILLERTE DARSTELLUNG DER DSM-5 (APA, 2013)

Das DSM-5 kennzeichnet sich durch eine dimensionale Betrachtung der zu diagnostizierenden Person. Diese Betrachtungsweise ist als Basis eines individuellen Zugangs zu der Person und deren spezifischen Bedürfnissen anzusehen und unterstützt somit hinsichtlich des Forschungsgegenstandes eine holistische Erfassung der Person innerhalb des Spektrums.

Die Autismus-Spektrum-Störung lässt sich in den Dimensionen A-E untergliedern, welche folgend näher beleuchtet werden.

Während die Dimensionen A und B Bezug zu der spezifischen Symptomatik innerhalb der Bereiche soziale Kommunikation und Interaktion, wie auch restriktive, stereotypische Verhaltensmuster, Interessen und Aktivitäten nehmen, befassen die Bereiche C-E sich mit den Rahmenbedingungen der Symptomatik (APA, 2013).

Neustens muss bei der Diagnostik (im Vergleich zur vorherigen DSM-IV) von Autismus-Spektrum-Störungen jeweils der Schweregrad der Bereiche A und B spezifiziert werden, welcher sich von Grad 3 benötigt sehr substantielle Unterstützung, über Grad 2 benötigt substantielle Unterstützung zu dem Grad benötigt Unterstützung erstreckt. Diese Unterteilung dient der Kompensation der sich stark unterscheidenden Ausprägung der Erscheinungsform, welche innerhalb der ICD-10-GM mit den Subkategorien näher beschrieben werden (Schneider, 2015).

Zusätzlich werden folgende Spezifizierungen der Diagnose notwendig:

- 1. mit/ohne intellektuelle Behinderung
- 2. mit/ohne Sprachentwicklungsverzögerung
- 3. Assoziationen mit bekannten medizinischen, genetischen Krankheiten oder Umweltrisikofaktoren
- 4. Assoziationen mit entwicklungsneurologischen, psychologischen oder Verhaltensstörungen
- 5. mit Katatonie

Eine weitere bedeutsame Veränderung der DSM-5 ist die Integration der neuen Diagnose soziale Kommunikationsstörung, welche anders als zu erwarten nicht der Diagnose Autismus-Spektrum-Störung sondern der Kategorie Kommunikationsstörungen inklusive Sprachstörungen und Störung der sozialen (pragmatischen) Kommunikation unterzuordnen ist (Schneider, 2015; Müller, 2019c). Demzufolge wird einer Person, welche lediglich die Diagnosekriterien des Bereiches A der Autismus-Spektrum-Störung (nach DSM-5) erfüllt, die autismusferne Diagnose der sozialen Kommunikationsstörung zugeschrieben, während nach den Diagnosekriterien der ICD-10-GM ein atypischer Autismus diagnostiziert werden würde (Schneider, 2015; Müller, 2019c). Kritiker betrachten dies problematisch, da davon auszugehen ist, dass im US-amerikanischen Raum der Zugang zu diversen Unterstützungsformen, nicht sicher für diese vulnerable Gruppe gewährleistet ist (Müller, 2019c).

ANLAGE 4: DAS MODEL OF HUMAN OCCUPATION

Nachfolgend werden die wichtigsten Komponenten des Model of Human Occupation (Taylor, 2017 dargelegt:

- Die *Volition* als jener Faktor der angibt wie die Handlung des Menschen motiviert ist, welche Werte der Mensch verfolgt, welche Interessen von Bedeutung sind und das Selbstbild.
- ▶ Die Habituation, welche beschreibt, wie der Mensch die Handlungen organisiert.
- ▶ Die *Performanzkapazitäten,* welche beschreiben, welche Fähigkeiten der Mensch einsetzt oder benötigt, um erfolgreich innerhalb des Systems interagieren beziehungsweise sich betätigen zu können.

ERKLÄRUNG DER BETÄTIGUNG

Bezieht man sich auf das American Occupational Therapy Association (AOTA) Framework, so wird der Begriff der Betätigung definiert als "Summe von Aktivitäten und Aufgaben des täglichen Lebens, die durch Individuen und Kultur benannt, strukturiert und mit Bedeutung belegt sind." (Scheepers, Steding-Albrecht & Jehn, 2015, S.80). Darüber hinaus ist Betätigung auch als etwas anzusehen, dass der Person laut Boyt Schell, Gillen & Copolla (2019) eine Identität und die Gestaltung eines bedeutungsvollen Alltags ermöglicht. Kombiniert man diese Aussagen, so wird deutlich, dass einer Arbeit nachgehen als zu der Summe von Aktivitäten zugehörig anzusehen ist und eine kulturelle Bedeutung hat, sowie als eine Möglichkeit, über die sich die Person identifizieren oder einen bedeutungsvollen Bestandteil des Tages erfahren kann.

Auch im MOHO wird die Betätigung als bedeutende Säule für den Menschen angesehen, genauer gesagt als wesentlicher Bestandteil des dynamischen Systems, innerhalb welchen der Mensch einer Selbstverwirklichung anstrebt. O'Brien & Kielhofner (2017) beschreiben dies genauer, indem sie angeben, dass eine Interaktion zwischen der Umwelt und der Person nur durch Betätigung erfolgen kann und durch diese bedingt ist.

ERKLÄRUNG DER PERSON

Laut den Autoren und Autorinnen Tham, Erikson, Fallaphour, Taylor & Kielhofner (2017) benötigt die Person hierfür zwei Kapazitäten: die objektiven Komponenten und die subjektiven Komponenten.

Betrachtet man die Person zudem als bestehend aus diesen beiden Komponenten, so lassen sich die objektiven Komponenten in motorische und perzeptive Fähigkeiten, prozesshafte Fähigkeiten und Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten gliedern (Fisher, Murray & Bundy, 1991; Katz, 2005; Trombly, 1995). Diese können wiederum als eine Dimension des Handelns angesehen werden, welche nach de las Heras de Pablo, Fan & Kielhofner (2017) als "Skills" bezeichnet werden und die entscheidende Basis darstellen, um erfolgreich partizipieren zu können.

Die subjektiven Komponenten (Tham et al., 2017) spiegeln sich im Konzept des Lived Body wider.

ANLAGE 5: ERKLÄRUNG DER VARIABLEN DES HYPOTHETISCHEN MODELLS (GLÄSER UND LAUDEL, 2010)

DIE UNABHÄNGIGE VARIABLE

SOZIALE UMWELT

In Bezug auf das Model of Human Occupation (Taylor, 2017) wird hier in Hinblick auf die soziale Umwelt unterschieden in Interaktion und Beziehung.

Zur Interaktion wird im MOHO (Taylor, 2017) angegeben, dass es sich dabei um einen stetigen Austausch in Form von verbaler oder nonverbaler Kommunikation handelt, welcher mit einer stetigen Beeinflussung durch die Interaktionspartner einhergeht, wie es auch Fisher, Parkinson & Haglund, 2017 genauer beschreiben. Konkret ausgedrückt bedeutet dies, dass alle in einer Interaktion zustande kommenden Signale die eigene Betätigung und die des oder der anderen an der Interaktion Beteiligten beeinflussen. Diese vorherrschende Dynamik spricht dafür, die Interaktion als unabhängige Variable - also als beeinflussenden Faktor - zu definieren.

Die Beziehung benennen Fisher, Parkinson und Haglund (2017) als Beschreibung dessen, wie die sich betätigende Person zu den jeweiligen Personen der sozialen Umwelt steht. Das heißt wie innig und vertraut die Beziehung ist, ob hierarchische Aspekte bestehen oder andere an die Rollen der Person angelegte Aspekte die Beziehung untereinander definiert. Diese Beziehung hat ebenfalls einen wesentlich Einfluss als Umweltfaktor auf die sich betätigende Person

PHYSISCHE UMWELT

Die Notwendigkeit die physische Umwelt Im MOHO wird nach Fisher, Parkinson & Haglund (2017) hinsichtlich dieses Umweltaspektes die *physische Umwelt* bestehend aus den Komponenten von Raum und Objekten, welche als bestehend und gegeben angesehen werden und durch welche Betätigung begünstigt oder ungünstig beeinflusst wird, definiert. Die bestehenden Komponenten der *physischen Umwelt* ermöglichen oder hemmen eine Auswahl von Betätigung. Diese Annahme begründet die Entscheidung der Forscherinnen, die *physische Umwelt* als unabhängige Variable anzusehen. Pfeiffer et al. (2016) geben an, dass die physische Umwelt und die darin enthaltenen Qualitäten maßgeblich beeinflussend sind für die Zufriedenheit von Menschen mit Asperger-Syndrom und ihrer Tätigkeit im Kontext Arbeit.

Auch Krieger, Kinébanian, Prediger und Heigl (2012) konnten durch ihre qualitative in der Schweiz durchgeführten Studie die Annahme generieren, dass die physische Umwelt eine entscheiden Beeinflussung des Verhaltens und der Betätigungsperformanz von Menschen mit AS im Kontext Arbeit darstellt. In Anbetracht der Leitlinien des Autismus Deutschland e.V. (2012) bezüglich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Autismus auf dem ersten Arbeitsmarkt wird ebenfalls auf die bereits genannten Komponenten der physischen Umwelt eingegangen und die Annahme darüber bestätigt, dass die physische Umwelt als einen nicht zu vernachlässigender Aspekt für Menschen mit AS ausmacht.

PERSON MIT OBJEKTIVEN KOMPONENTEN

Es ist jedoch zu unterscheiden, wie die Person sich näher definieren lässt, um sowohl ihre Ursachen als auch ihre Wirkungen auf das zu betrachtende Konstrukt erläutern zu können. Aus diesem Grund soll die Person in Hinblick auf objektive und subjektive Komponenten betrachtet werden (Tham et al., 2017).

DIE ABHÄNGIGE VARIABLE

PERSON MIT SUBJEKTIVEN KOMPONENTEN

Dazu soll sich zunächst auf die Äußerung von Tham et al. (2017, S.77) bezogen werden: "Following Leder's (1990) utilization, we employ the concept of the Lived Body to refer to the experience of being and knowing the world through particular body." Kombiniert man diese Aussage mit der zuvor getätigten Erläuterung der unabhängigen Variable der subjektiven Komponenten der Person wird deutlich, dass der Lived Body (Tham et al., 2017) als eindeutige Sachdimension dieser abhängigen Variable anzusehen ist. Das Konzept des Lived Body erklärt nach Tham et al. (2017), wie es zu Erfahrungen kommt und wie diese bewertet werden und ist somit über die Zuordnung zu der abhängigen Variable hinaus auch entscheidender Bestandteil für die Beantwortung der Forschungsfrage, welche Erfahrungen Menschen mit Asperger-Syndrom innerhalb ihrer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt schildern und wie sie diese erleben. Das Konzept des Lived Body (Tham et al., 2017) beschreibt, dass sich diese Betrachtungsweise auf alle Betätigungsbereiche auswirkt und auch bei den bereits beschriebenen Variablen eine entscheidende Rolle spielt. Innerhalb dieser Forschungsarbeit soll sich jedoch darauf fokussiert werden, welche individuellen Veränderungswünsche der Mensch mit AS aufgrund seiner erlebten Erfahrungen äußert. Diese Veränderungswünsche werden als Sachdimesnion gekennzeichnet. Dies verdeutlicht die Einordnung als abhängige Variable, da der Mensch mit AS eben jene Veränderungswünsche aufbauend auf dem Konzept des Lived Body (Tham et al., 2017) aufgrund der auf ihn einwirkenden Einflussfaktoren erlebt. An dieser Stelle wird der Wirkung keine Aufmerksamkeit geschenkt, da es sich lediglich um Wünsche handelt, welche noch keine Wirkung auf den Kausalmechanismus aufgrund ihrer Fiktion ausüben können.

DIE VERMITTELNDE HANDLUNG

DIE BETÄTIGUNG

In Anbetracht des MOHO genauer gesagt der Systemtheorie, auf welche sich das Inhaltsmodell stützt, wird die *Betätigung* als jener Faktor angesehen, welcher durch Interaktion mit den verschiedener den Mensch betreffenden Systemen eine Betätigungsausführung ermöglicht. Nur durch diese Interaktion der Betätigung kann der Mensch mit den ihn umgebenden Systemen interagieren, was sein Bestreben darstellt.

Konkretisiert man dies auf die bisher betrachteten Variablen, so ist die Betätigung also jene vermittelnde Handlung, welche zwischen Person und physischer Umwelt, sowie Person und sozialer Umwelt vermittelt.

ANLAGE 6: METHODOLOGISCHE PRINZIPIEN NACH GLÄSER UND LAUDEL (2010)

DAS PRINZIP DER OFFENHEIT

Hierbei wird verlangt, dass die Forscher*innen über ihre zuvor getätigte Literaturrecherche hinaus offen sind für neu auftretende, im Vorfeld nicht erwartete Aspekte. Dies gilt vor allem dann, wenn durch die Extraktion Erkenntnisse auftauchen, die während der theoretischen Vorüberlegung noch nicht berücksichtigt wurden. In Anbetracht dessen wird von Forschern und Forscherinnen erwartet, eine Offenheit gegenüber solcher unerwarteter Informationen zu gewährleisten. Gleichsam kann es dadurch zu einer flexiblen Anpassung des Hypothetischen Modells kommen, indem neue Kategorien durch die neu gewonnenen Aspekte hinzugezogen werden. Dies vermeidet zudem, dass die gewonnen Informationen fälschlicherweise in die bestehenden Kategorien gedrückt werden, trotz dass sie nicht passen.

DAS PRINZIP DES THEORIEGELEITETEN VORGEHENS

Es wird eine umfangreiche Literaturrecherche in Anbetracht des zu untersuchenden Gegenstandes erwartet. Diese bildet die Basis für das methodologische Vorgehen und ist vor allem für die theoretische Vorüberlegung und die Begründung der Auswahl der Variablen unabdingbar.

DAS PRINZIP DES REGELGELEITETEN VORGEHENS

Das dritte Prinzip soll eine Nachvollziehbarkeit des Vorgehens der Forscher*innen bei der Erhebung der wissenschaftlichen Erkenntnisse gewährleisten. Dies geschieht, indem die Forscher*innen Regeln bei der Wissenserhebung folgen, das heißt dass sie die vorgenommenen Schritte konkret und reproduzierend angeben.

DAS PRINZIP VOM VERSTEHEN

Dieses Prinzip fordert, dass die Forscher*innen das Handeln der Studienteilnehmer*innen nachvollziehen und verstehen können. Dieses Verständnis wird als "Mittel sozialwissenschaftlicher Forschung" (Gläser & Laudel, 2010) zur Erklärung des zu erforschenden Gegenstandes angesehen.

Es ist nichtsdestotrotz - vor allem im Rahmen der Diskussion - zu berücksichtigen, dass es sich dabei um eine Interpretation seitens der forschenden Personen handelt.

ANLAGE 7: DARSTELLUNG DER INTERVENIERENDEN VARIABLE DES GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXTES

THEORETISCHER HINTERGRUND

UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN UND GESETZLICHE LAGE

Gemäß des Sozialgesetzbuches (SGB) IX sind Autismusspektrumsstörungen Behinderungen, auf dessen Grundlage ein (Schwer-)behindertenausweis bezogen werden kann (Autismus Hamburg e.V.; o.D.). Resultierend ergeben sich gewisse Nachteilsausgleiche, welche ebenfalls im beruflichen Kontext zu Tragen kommen können.

Eine Steuerermäßigung, zusätzliche Urlaubstage, sowie ein besonderer Kündigungsschutz ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Ebenfalls wirkt der Schwerbehindertenausweis fördernd, um Unterstützungsmaßnahmen zu beziehen (Müller, 2019d). Die Unterstützende Beschäftigung §55 SGB IX strebt als integratives Konzept zur Teilhabe am Arbeitsleben die dauerhafte und bezahlte Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt ressourcenorientiert für Menschen mit Behinderung an (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützende Beschäftigung e.V., o.D.). Die Begleitende Hilfe am Arbeitsleben stellt nach § 185 Absatz 1 SGB IX einer der Hauptaufgaben der Integrationsämter dar (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2018). Durch den Integrationsfachdienst werden im Rahmen der Begleitenden Hilfen am Arbeitsleben jene Leistungen erbracht, die das Ziel der Verhinderung oder Beseitigung der Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verfolgen. Differenziert werden die Leistungen bezüglich ihrer Empfänger, also dem Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber oder der betrieblichen Integrationsteams. Exemplarisch für erstere Leistungen sind persönliche Hilfen, wie Beratung und Betreuung aller arbeitsrelevanter Schwierigkeiten und finanzielle Leistungen, die beispielsweise durch technische Arbeitshilfen oder eine Arbeitsassistenz erreicht werden können, zu nennen. Die Inklusion von Menschen mit AS im allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Leistungen an den Arbeitgeber ebenfalls optimiert werden. Hierzu zählen beispielsweise Beratungsmaßnahmen, um hinsichtlich der Besonderheiten zu sensibilisieren und aufzuklären.

Eine weitere Möglichkeit der Unterstützung kann durch das *persönliche Budget* in Anspruch genommen werden. Gesetzliche Regelungen diesbezüglich sind innerhalb des §17 SGB IX verankert. Darüber kann der Leistungsnehmer eine Sachleistung beziehen, welche ebenso berufsrelevante Aspekte innerhalb der Leistungserbringung fokussieren kann (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, o.D.).

Die Bundesagentur für Arbeit gibt ebenfalls berufsspezifische Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer an. Darunter sind *Unterstützungen zur Selbstanalyse* und sowie die *berufliche Beratung* zu nennen. Für Menschen mit Behinderung bietet die Bundesagentur für Arbeit spezielle Unterstützung und Beratung an und bezieht sich dabei auf körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen.

Unter rückblickender Betrachtung der benannten berufsspezifschen Unterstützungsmöglichkeiten von Menschen mit AS innerhalb des ersten Arbeitsmarktes wird die Relevanz eines Schwerbehindertenausweises innerhalb dieses Zusammenhangs deutlich. Eine Vielzahl an unterstützender Maßnahmen adressiert lediglich Menschen mit Behinderung. In Anbetracht

dessen und unter Berücksichtigung der ungültigen, auf Schätzungen basierenden Aussagen zur Prävalenz von Menschen mit Asperger-Syndrom im nationalen Kontext ist es schlüssig, dass eine Fülle an Menschen, welche von diesen Unterstützungen profitieren würden, aufgrund einer fehlenden Diagnose oder eines fehlenden Behindertenausweises diese Leistungen nicht beziehen können.

DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

GESETZESMÄßIGER RAHMEN

6 Teilnehmer*innen (TN 14, 5, 2, 3, 13, 6) kommen auf den Behindertenausweis zu sprechen. 5 der 6 Teilnehmer*innen (TN 14, 5, 2, 3, 13) betonen hierbei den durch den Behindertenausweis geltenden Kündigungsschutz. Dieser führe dazu, dass das bei Menschen mit AS im besonderen Maße bestehende Bedürfnis nach Routine und gleichbleibenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden kann, was zu einer Steigerung der Lebensqualität führt. Teilnehmer*in 6 und 2 ergänzen außerdem, dass sie durch den Schwerbehindertenausweis unterstützende Maßnahmen zur Berufsfindung in Anspruch nehmen konnten und erleben dies als positiv. Nur Teilnehmer*in 2 berichtet über seine Erfahrung hinschlich des persönlichen Budget und dass er dadurch Schwierigkeiten in Arbeitsalltag über eine Assistenz kompensieren konnte.

DISKUSSION

DISKUSSION DER LEITFRAGE 1

Der Gesellschaftliche Kontext wurde in der Datenerhebung als wichtiger Bestandteil innerhalb des Kausalmechanismus des Forschungsgegenstandes berücksichtigt. Jedoch wird die Diskussion der generierten Ergebnisse in diesem Zusammenhang von den Forscherinnen vernachlässigt, da "[...]das eigentliche Erkenntnisinteresse nicht ihnen gilt." (Gläser & Laudel, 2010).

Eine Diskussion der gesellschaftlichen Gegebenheiten und der dazu erfassten Forschungsergebnisse unter Einbezug der studierten Literatur würden eine gänzlich neue Forschungsfrage aufwerfen und sich vom eigentlich fokussierten Forschungsgegenstand entfernen. Eine detaillierte Beschreibung des Gesellschaftlichen Kontext als beeinflussender Faktor ist dem Theoretischen Hintergrund zu entnehmen, Aussagen der Teilnehmer*innen zu dieser Kategorie wiederum wurden bereits unter der Darstellung der Ergebnisse beleuchtet.

DISKUSSION DER ZENTRALEN FORSCHUNGSFRAGE

Es werden kaum den Kontext Arbeit bedeutend beeinflussende Aspekte von den Experten und Expertinnen erfahren, die auf den gesellschaftlichen Kontext zurückzuführen sind.

Betrachtet man die dargestellten Ergebnisse im Zusammenhang mit der studierten Literatur wird deutlich, dass der Fokus klar auf beeinflussenden Faktoren und ihren Wirkungsweisen, sowie die Bewertung dieser gelegt wird. Derartige Quellen wurden bereits im Zusammenhang der Diskussion der Leitfragen ausführlich dargestellt. Wiederum subjektiv geprägte Studien, die darauf eingehen welche individuell erlebten Erfahrungen bezüglich dieser Beeinflussung Menschen mit Asperger-Autismus im Hinblick auf ihre Arbeitstätigkeit darlegen, konnten doch die

Forscherinnen nicht eruiert werden. Es finden sich lediglich vereinzelte Herausgeberwerke, welche berufsbiografisch Erfahrungen schildern (Kohl, Seng und Gatti, 2017; Preißmann, 2018). Diese liefern jedoch kein so holistisches Bild wie jenes, welches durch die Beantwortung dieser Forschungsfrage generiert werden konnte.

ANLAGE 8: INTERVIEWLEITFADEN

INTERVIEWLEITFADEN VOR DER MODIFIKATION

Aufnehmen ok? → Aufnehmen: Interview mit Teilnehmer X am XX-XX-XXXX. Sie wurden im Vorfeld darüber informiert, dass das Interview aus Forschungszwecken aufgenommen wird und sind damit einverstanden? Ist das richtig?

Person mit obj. Komponenten	Erzählen Sie mir bitte etwas über sich? Alles, was Ihnen einfällt, ist wichtig für uns, damit wir einen guten Einblick von Ihnen
- ASS Symptomatik	bekommen.
- d.o.d. (skills) - mental &physische Komponente *Lebensspanne	 - Was arbeiten Sie? - Erzählen Sie mir bitte etwas über ihren beruflichen Lebensweg? - Als nächstes würden wir gerne mit Ihnen über die Besonderheiten des Asperger-Syndroms sprechen:
	 - Bitte Schildern Sie wie sich diese Bei ihnen äußern? - Wie beeinflussen diese Ihren Arbeitsplatz (pos./neg.) WARUM? - Benefit der Diagnose? - Welche Fähigkeiten benötigen Sie zur Ausführung ihrer Arbeitstätigkeit? - Welche Fähigkeiten bringen Sie mit, die sie unterstützen ihrer Arbeit nachzugehen? - Welche Fähigkeiten/ Faktoren hindern Sie möglicherweise an der Aufgabe? WARUM?

	Möchten Sie diesbezüglich noch etwas ergänzen?
Betätigung	Als nächstes möchten wir mit Ihnen darüber sprechen, wie sich ein typischer Arbeitstag bei Ihnen gestaltet. Bitte erzählen Sie
- dimensions of doing (participate)	uns möglichst genau davon.
- occupational identity	Wir möchten Sie bitten, jetzt möglichst genau auf ihre Aufgaben , die sie Auf ihrer Arbeit ausführen einzugehen.
*momentanes zeitl. Ausmaß	- Welche Anforderung stellt die Aufgabe/n an Sie?
	- Können Sie mir erzählen, welche Faktoren sie als förderlich oder hinderlich bei der Ausführung der Aufgabe wahrnehmen?
*Tagesablauf	- Haben Sie Veränderungswünsche, die Ihnen das Ausführen der Aufgabe erleichtern würden? Wenn ja welche?
	- Wie viele Stunden arbeiten Sie täglich/wöchentlich?
	- Wenn Sie näher auf den zeitlichen Aspekt eingehen, nehmen Sie diesen als positiv/negativ wahr? WARUM?
	- Wie lange bearbeiten Sie durchschnittlich eine Aufgabe? Nehmen Sie das als günstig oder hinderlich wahr? WARUM?
	Erzählen Sie uns etwas über ihre Pausenregelung.
	- Gibt es gewisse Zeitfenster, nach denen Sie eine Pause benötigen / machen müssen? Sind Diese für sind hinderlich/förderlich? WARUM?
	Gibt es etwas, was Sie bezüglich ihrer Aufgaben noch hinzufügen wollen?

Pl	hys	isc	he	U	lm	we	١lt

- -sensorische Qualitäten
- -Gegebenheiten von Räumen
- Gegebenheiten von Objekten
- -Adäquanz der Objekte und Räume in Hinblick auf Betätigung
- *zeitliche Orga. von Raum&Objekt
- *zeitliches Ausmaß d. sens. Quali.

Wir haben jetzt viel erfahren was Sie auf ihrer Arbeit machen. Nun möchten wir genauer auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeitstätigkeit eingehen.

Welche **Räumlichkeiten** sind vorhanden?

- Welche Räumlichkeiten werden von Ihnen genutzt?
- Was an den gegebenen Räumlichkeiten erleben Sie als positiv, was als negativ? und WARUM?
- Betrachten Sie die Raumgestaltung als sinnvoll, um ihre Aufgaben auszuführen? Wenn ja, Warum?
- Veränderungswünsche?
- Wurden die von ihnen beschriebenen Räume bewusst ausgewählt, Wann ja Warum?
- gibt es Räume die Sie meiden? Wenn ja, Warum?
- Gibt es bei Ihnen auf der Arbeit ein zeitliches Fenster, das Sie berücksichtigen müssen, um die von ihnen angegebenen Räumlichkeiten zu nutzen? Betrachten Sie dies positiv oder negativ? Warum? Wünsche?

- Gibt es auf ihrem Arbeitsplatz bestimmte **Materialien, Objekte, Werkzeuge oder Geräte** die Sie benutzen, um ihre Arbeitstätigkeit auszuführen?
 - Betrachten Sie diese Materialien etc. als sinnvoll, um ihre Aufgaben auszuführen? Wenn ja, warum?
- Erachten Sie daran etwas als hinderlich? Wenn ja warum?
- Was wünschen Sie sich diesbezüglich?

	- Gibt es bei Ihnen auf der Arbeit ein zeitliches Fenster, dass Sie berücksichtigen müssen, um die von ihnen angegebenen Objekte, Materiealien etc. zu nutzen? Betrachten Sie dies positiv oder negativ? Warum? Wünsche?
	 - Wir möchten als nächstes mit Ihnen über sensorische Aspekte wie Lärm, Licht, Gerüche sprechen? - Gibt es auf Ihrer Arbeit solche Reize? Nehmen Sie diese als positiv oder negativ wahr? Warum? - Wie lange sind Sie diesen ausgesetzt? - Nehmen Sie diesbezüglich zeitliche Anpassung ihrer Arbeitstätigkeit vor? Beschreiben Sie!
	Gibt es etwas, was Sie bezüglich der Rahmenbedingungen noch loswerden möchten?
Soziale Umwelt - verbale & nonverbale Komm: - Personen	Nun möchten wir mit Ihnen über die sozialen Kontakte auf ihrer Arbeit sprechen. Erzählen Sie mir bitte möglichst genau von den Leuten mit denen Sie auf Ihrer Arbeit Kontakt haben und wie der Kontakt zustande kommt (Charakteristika?)
- Attidudinal Factors	-Wie würden Sie den Umgang auf der Arbeit untereinander/Kunden beschreiben? Erleben Sie das als positiv oder negativ? Warum?

- Charakteristika soziale Umwelt	- Wenn Sie an Ihre sozialen Kontakte auf Ihrer Arbeit denken, welche Fähigkeiten und Eigenschaften bringen diese mit?
- Empowerment	- Inwieweit unterstützt oder hindert Sie das ihre Arbeitstätigkeit auszuführen?
- gelebte Kommunikationsform	- Wünsche?
- Bereitschaft Personen, auf Aspekte	- Wie würden Sie Einstellung ihrer Kollegen/Vorgesetzte/Kunden gegenüber dem Asperger-Syndrom beschreiben?
des ASS einzugehen	- was davon erleben Sie als positiv, negativ? Warum?
* Dauer Kontakt	- Wie würden Sie die Bereitschaft ihrer Kollegen/Vorgesetzten/Kunden einschätzen, auf die Besonderheiten des AS
* Dauer Interaktion	einzugehen? (toleranz/Unterstützung)
	- Nun bitten wir Sie, auf die zeitlichen Aspekte einzugehen:
	-Wie häufig kommen Sie in Kontakt mit Kollegen/Vorgesetzten/Kunden?
	- Beschreiben Sie die Art des Kontaktes?
	- Erleben Sie das als positiv, negativ? Warum?
	- Welche Häufigkeit würden Sie als passend/am günstigsten ansehen?
	- Wenn Sie an die Dauer des sozialen Kontaktes denken, was empfinden Sie als günstig, was als ungünstig? Warum?
	Möchten Sie generell zu den sozialen Kontakten auf ihrer Arbeit noch etwas loswerden?

Person mit sub. Komponenten	Wir kommen jetzt zur letzten Kategorie des Interviews. Ich würde Sie nun bitten, sich nur auf sich zu beziehen? Beschreiben Sie
- lived Body	bitte, wie es Ihnen als Person auf der Arbeit geht?
*Lebensspanne	
	- Warum erleben Sie das so?
	- Veränderungswünsche?
	- geht es Ihnen schon immer so? Gab es Zeiten, an denen es besser, schlechter war?
	- Warum? Beschreiben Sie.
	Vielen Dank für Ihre Offenheit. Wir sind nun am Ende des Interviews angekommen. Gibt es etwas, was Sie noch gerne loswerden möchten?
	→ Aufnahme beenden.

Membercheck!

FINALER INTERVIEWLEITFADEN NACH DER MODIFIKATION

- Bei Telefon: Vorab zur Info: Lea Nied/ Kathrin Heidrich ist noch anwesend, ansonsten niemand
- Wir bitten Sie, Ihre Äußerungen stets auf Ihre Arbeit zu beziehen und im Zusammenhang zu den Besonderheiten des Asperger-Syndroms zu erläutern da dies der Fokus dieser Studie ist. Dies ist in keiner Weise als Stigmatisierung gemeint!
- Alles was Ihnen dabei einfällt ist wichtig! Sie müssen sich also nicht absichtlich kurz fassen und Sie können nichts falsches sagen
- Sie können das Interview jederzeit pausieren oder wenn nötig abbrechen
- Sollten Sie bei Fragen von mir nicht wissen was gemeint ist, stellen Sie gerne Rückfragen!
- Es kann vorkommen, dass Sie das Gefühl haben, dass sich Themen oder Ihre Antworten wiederholen. Das ist beabsichtigt und sollte Sie nicht irritieren. Es dient dazu, dass wir keine Aspekte außer Acht lassen und unter verschieden Gesichtspunkten besprechen können.
- Haben Sie noch Fragen bevor wir beginnen?
- Ich beginne dann jetzt mit der Aufnahme
- Interview mit Teilnehmer X am XX.XX.XXX
- Sie wurden im Vorfeld darüber informiert, dass das Interview aufgezeichnet wird und Sie sind damit einverstanden. Ist das richtig?

Person mit obj. Komponenten	Erzählen Sie mir bitte etwas über sich! —> reden lassen!
- ASS Symptomatik	- Was arbeiten Sie?
- d.o.d. (skills) *Lebensspanne * Zeitpunkt der Diagnose	 Erzählen Sie mir bitte etwas über ihren beruflichen Lebensweg gerne in Bezug auf das AS! Was war unterstützend, was hinderlich in Bezug auf Asperger? Als nächstes würde ich gerne mit Ihnen über die Besonderheiten des Asperger-Syndroms sprechen: Wie äußern sich diese bei Ihnen? Wenn Sie näher darauf eingehen, welche dieser Besonderheiten oder Fähigkeiten unterstützen Sie bei Ihrer Arbeit und warum? Welche sind für Sie auf Ihrer Arbeit hinderlich und warum?
	Möchten Sie diesbezüglich noch etwas ergänzen?

Betätigung

- dimension of doing (participate)
- occupational identity
- Job characteristics

*momentanes zeitl. Ausmaß

*occupational identity

Als nächstes möchte ich mit Ihnen über Ihre Aufgaben am Arbeitsplatz sprechen.

Schildern Sie mir dazu gerne erst einmal grob Ihren gewöhnlichen Tagesablauf.

Ich möchte Sie jetzt bitten, möglichst genau auf ihre Aufgaben, die sie Auf ihrer Arbeit ausführen einzugehen.

- Welche Anforderung stellt die Aufgabe/n an Sie?
- Erzählen Sie mir bitte, welche Anforderungen Ihre Aufgaben an Sie stellen, die Sie in Hinblick auf das AS als besonders günstig erleben? Begründen Sie!
- Welche Anforderungen Ihrer Aufgaben erleben Sie aufgrund AS als hinderlich? Begründen Sie!
- Haben Sie in Bezug auf Ihre Anforderungen Ihrer Aufgaben aufgrund des AS Veränderungswünsche?
- Nehmen Sie bezüglich Ihren Aufgaben zeitliche Anpassungen aufgrund AS vor? Erläutern Sie!
- Wie viele Stunden arbeiten Sie täglich?
- Wenn Sie näher auf den zeitlichen Aspekt eingehen, nehmen Sie hier in Hinblick auf das Asperger-Syndrom als positiv/negativ wahr? WARUM?

Als nächstes sprechen wir über Ihre Pausenregelung. Wie gestalte diese sich auf Ihrer Arbeit?

- Erleben Sie diese Pausenregelung als günstig oder ungünstig in Hinblick auf das AS? Erläutern Sie!
- Gibt es gewisse Zeitfenster, nach denen Sie aufgrund AS eine Pause benötigen?
- Was würden Sie an Ihrer derzeitigen Pausenregelung aufgrund AS gerne verändern?

Gibt es etwas, was Sie bezüglich ihrer Aufgaben noch hinzufügen wollen?

Physische Umwelt

- Gegebenheiten von Objekten
- Gegebenheiten von Räumen
- Sensorische Qualitäten

*zeitliche Orga. von Raum&Objekt

*zeitliches Ausmaß d. sens. Quali.

Ich habe jetzt viel erfahren was Sie auf ihrer Arbeit machen. Nun möchte ich gerne genauer auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeitstätigkeit eingehen.

- Welche Räumlichkeiten werden von Ihnen genutzt?
- Erleben Sie die von Ihnen genutzten Räumlichkeiten in Bezug auf AS als günstig oder ungünstig um Ihrer Arbeit zufriedenstellend nachzugehen? Erläutern Sie!
- Gibt es bestimmte Räume, die Sie aufgrund AS bevorzugen? Warum?
- Gibt es bestimmte Räume, die Sie aufgrund AS vermeiden? Warum?
- Gibt es eine bestimmte Dauer, die Sie aufgrund AS einhalten, um einen Raum zu nutzen oder die Sie einhalten müssten? Begründen Sie!
- Gibt es zeitliche Fenster die Sie zu Raumnutzung einhalten müssen (von Arbeitgeber vorgegeben)? Und ist dies für Sie aufgrund des AS günstig oder ungünstig? Begründen Sie!
- Als nächstes möchte ich mit Ihnen über Materialien, Objekte, Werkzeuge oder Geräte sprechen, die Sie auf Ihrer Arbeit benutzen.
- Gibt es solche Objekte oder haben gewisse Objekte eine bestimmte Eigenschaft/ Aspekte, die Sie in Bezug auf das Asperger-Syndrom als besonders hilfreich/ nützlich ansehen, um ihrer Arbeit nachgehen zu können? Begründen Sie!
- Gibt es solche Objekte/ Aspekte an Objekten, die Sie in Bezug auf das AS als besonders hinderlich ansehen? Begründen Sie!
- Gibt es bei Ihnen auf der Arbeit ein zeitliches Fenster, dass Sie berücksichtigen müssen, um die von ihnen angegebenen Objekte, Materiealien etc. zu nutzen? Betrachten Sie dies positiv oder negativ in Bezug auf AS?
- Gibt es eine bestimmte Dauer, die sie nicht überschreiten können bei der Nutzung von Objekten aufgrund des AS? Erläutern Sie?
- Veränderungswünsche in Hinblick auf AS zu Materialien oder Objekten?
- Ich möchte als nächstes mit Ihnen über **sensorische Aspekte** wie Lärm, Licht, Gerüche sprechen?
- Welche solcher Reize gibt es auf Ihrer Arbeit, die Sie aufgrund des AS als besonders ungünstig erleben?
- Welche solcher Reize gibt es auf Ihrer Arbeit, die Sie aufgrund des AS als besonders günstig erleben?
- Wie lange sind Sie den beschriebenen Reize ausgesetzt? Erleben Sie dies aufgrund des AS als günstig oder ungünstig?
- Wie lange können Sie aufgrund des AS den benannten Reizen ausgesetzt sein? Erläutern Sie!

	- Veränderungswünsche?
	Gibt es etwas, was Sie bezüglich der Rahmenbedingungen noch loswerden möchten?
Soziale Umwelt - verbale & nonverbale Kommunikation - Attidudinal Factors	Nun möchte ich mit Ihnen über die sozialen Kontakte auf ihrer Arbeit sprechen. Erzählen Sie mir bitte davon, welche Art von sozialen Kontakten Sie auf Ihrer Arbeit haben?
- Empowerment	 Wie würden Sie den Umgang auf der Arbeit untereinander beschreiben? Erleben Sie dies in Bezug auf AS als angenehm/ unangenehm? Warum? Wenn Sie an Ihre sozialen Kontakte auf Ihrer Arbeit denken, welche Charaktereigenschaften erleben Sie in Hinsicht auf AS als positiv/ negativ? Erläutern Sie!
* Dauer Beziehung	- Wenn Sie an die Art & Weise denken, wie man auf Ihrer Arbeit kommuniziert, was erleben Sie aufgrund des AS als negativ/positiv? Begründen Sie?
* Dauer Interaktion	- Inwieweit unterstützen Sie die besprochenen Aspekte dabei, Ihrer Arbeit nachzugehen in Hinblick auf AS? Inwieweit ist es hinderlich? Begründen Sie!
	 Wie würden Sie Einstellung ihrer Kollegen/Vorgesetzte/Kunden gegenüber dem Asperger-Syndrom beschreiben? Was davon erleben Sie als positiv/ was negativ? Warum? Wie schätzen Sie die Bereitschaft Ihrer sozialen Kontakte ein, auf die Besonderheiten des AS einzugehen? Bzw. Deren Toleranz ggü. AS? Erläutern Sie! Was würden Sie sich bzgl. Der Einstellung ggü. AS auf Ihrer Arbeit wünschen? Erläutern Sie! Was bräuchten Sie von Ihren sozialen Kontakten, um das AS bekannt zu geben? Erläutern Sie!

	 Nun würde ich gerne auf den zeitlichen Aspekt der sozialen Kontakte eingehen: Wie häufig kommen Sie in Kontakt mit Kollegen/Vorgesetzten/Kunden? Erleben Sie das in Hinsicht auf AS als günstig oder ungünstig? Erläutern Sie! Welche Häufigkeit würden Sie aufgrund des AS als günstig ansehen? Begründen Sie! Welche Dauer würden Sie aufgrund des AS als günstig ansehen? Begründen Sie! Was würden Sie in Bezug auf die sozialen Kontakte in Hinsicht auf das AS gerne verändern? Möchten Sie generell zu den sozialen Kontakten auf ihrer Arbeit noch etwas loswerden?
Person mit sub. Komponenten - lived Body	Wir kommen jetzt zur letzten Kategorie des Interviews. Ich würde Sie nun bitten, sich nur auf sich zu beziehen! Beschreiben Sie bitte, wie es Ihnen als Person auf der Arbeit geht?
*Lebensspanne	 - Warum erleben Sie das so? - geht es Ihnen schon immer so? Gab es Zeiten, an denen es besser, schlechter war in Hinblick auf AS? - Warum? Beschreiben Sie. - Welche Veränderungswünsche haben Sie in Hinblick auf AS? Vielen Dank für Ihre Offenheit. Wir sind nun am Ende des Interviews angekommen. Gibt es etwas, was Sie noch gerne loswerden möchten?

- ich beende jetzt die Aufnahme
- Um eine möglichst hohe Qualität der Studie zu erreichen, vor allem aber um Forschungsergebnisse zu erhalten die tatsächlichen Ihren Erfahrungen entsprechen, würden wir gerne einen so genannten Membercheck der Daten durchführen
- Würden so ablaufen: Sie würden nachdem wir das Interview ausgewertet haben diese Auswertung zugesendet bekommen um uns mitzuteilen, ob dies tatsächlich noch Ihren Äußerungen entspricht
- Wären Sie bereit einen solchen Membercheck durchzuführen?
- Zum Schluss würden wir gerne noch von Ihnen wissen, ob Sie die Forschungsarbeit gerne hätten?



ANLAGE 9: ÜBERKATEGORIEN DES INTERVIEWS

Überkategorien der Interviewfragen:

Sehr geehrte*r Studienteilnehmer*in,

Wie vereinbart erhalten Sie hier die Überkategorien zu den Fragen, die die Forscherin Ihnen im Interview stellen wird.

Diese Überkategorien sind als Leitfaden anzusehen. Das bedeutet, dass die Reihenfolge der hier aufgelisteten Überkategorien durch den Verlauf des Gespräches variieren kann.

In keinem Fall werden weitere Kategorien hinzugezogen, die hier nicht aufgelistet sind. Dies tritt nur ein, wenn Sie von sich aus weitere über diese Kategorien hinausgehende Inhalte zu Ihrem Arbeitsplatz ansprechen möchten.

Die Überkategorien dienen sollen lediglich als Überblick gesehen werden. Sie müssen diese Kategorien daher nicht verinnerlichen oder sich auf andere Art und Weise auf das Interview vorbereiten.

Überkategorien:	Dazu zählende Unterpunkte:	
Allgemeine Informationen zu Ihrer Person und Ihrem Beruf	-Beruf -Beruflicher Lebensweg -Besonderheiten des Asperger-Syndroms -Beeinflussung des Asperger-Syndroms in Hinblick auf Ihre berufliche Tätigkeit -Ihre persönlichen Fähigkeiten hinsichtlich Ihres Berufes	
Informationen zu den Tätigkeiten, die Sie auf Ihrer Arbeit ausführen	=	
Aspekte zu den Rahmenbedingungen auf Ihrer Arbeit	-Räumlichkeiten Ihres Arbeitsplatzes -Materialien, Werkzeuge, Objekte oder Geräte die Sie nutzen -Sensorische Aspekte an Ihrem Arbeitsplatz wie Lärm, Licht, Gerüche, Reize -Hinderliche und fördernde Aspekte der genannten Unterpunkte	
Soziale Aspekte an Ihrem Arbeits- platz	-Soziale Kontakte an Ihrem Arbeitsplatz -Einstellungen von sozialen Kontakten an Ihrem Arbeitsplatz gegenüber dem Asperger-Syndrom -Häufigkeiten von sozialen Kontakten -Dauer von sozialen Kontakten -Hinderliche und fördernde Aspekte der genannten Unterpunkte	
Persönliche Aspekte/ Persönliche Einstellung bezüglich Ihrer Arbeit	-persönliches Erleben des Arbeitsplatzes -Persönliches Befinden an Ihrem Arbeitsplatz -Veränderungen dieser persönlichen Aspekte in Bezug auf Arbeit im Laufe Ihres Lebens	

ANLAGE 10: TRANSKRIPTIONSREGELN

ALLGEMEINE STRUKTUR DES TRANSKRIPTES:

- Verbindung mit der Aufnahme durch Angabe von absoluten Zeitwerten: Stunden, Minuten und Sekunden → Bsp: {1:01:04}
- Verwendung von Font Courier 10 pt mit Zeilenabstand 1,5
- Anwendung von Tabulatoren ist unzulässig
- Fortlaufende Zeilennummerierung

REGELN:

- Wörtliche Transkription
- Die Personen werden gekennzeichnet durch I: interviewende Person und B: befragte Person
- Nennungen von Ort / Name / Arbeitsstelle werden anonymisiert durch <Ort>; <Name>; <Arbeitstelle>
- Die Sprache wird geglättet:
 - o Dialekte und Regionalismen werden möglichst genau ins Hochdeutsche Übersetzt
 - o Wortverschleifungen (Klitisierungen) werden angepasst
 - Tilgungen werden so erfasst, dass die ursprüngliche Form des Wortes erkennbar bleibt; Bsp: sin → sind
 - Stottern wird geglättet
 - Die in der gesprochenen Standardsprache allgemein übliche Aussprache von Reduktionssilben (= Silben, die einen reduzierten Vokal enthalten) wird nicht notiert. Z.B. halten – nicht: haltn
 - o Interpunktion wird zu Gunsten der Lesbarkeit geglättet
 - Wortdopplungen werden nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung benutzt werden
 - Verständnissignale (ähm, hm, mhm, ahja, aha) werden nicht transkribiert; es sei denn eine Antwort besteht lediglich aus einem solchen Verständnissignal. Eine solche Antwort als Verständnissignal wird wiefolgt transkibiert: "mhm (bejahend)", "mhm (verneinend)
- Die Satzform wird auch bei syntaktischen und grammatikalischen Fehlern beibehalten
- Pausen werden ab einer Sekunde Länge mit (--) gekennzeichnet
- nonverbales Verhalten wird in Doppelklammern dargestellt: ((lacht)), ((stöhnt)), ((seufztet)) etc.
- Unverständliche Wörter werden mit (unv.) gekennzeichnet. Bei länger unverständlichen Passagen wird die Ursache dafür zusätzlich in der Klammer angegeben → (unv., Hundebellen). Vermutet man einen Wortlaut wird dieser in Klammern mit Fragezeichen markiert → (Ich habe das verstanden?)
- Simultansprechen wird mit [] markiert → [öffnende eckige Klammern werden an die Stelle des Textes gesetzt, an der überlappend eingesetzt wird, und schließende Klammern] dort, wo das Simultansprechen endet. Die Klammerpaare werden untereinander ausgerichtet.
- Fremdwörter werden so geschrieben, wie es in der Orthographie üblich ist.

ANLAGE 11: FORSCHUNGSETHIK

Fokussiert wird im ersten forschungsethischen Grundsatz der Aspekt, dass seitens der durch die Studie untersuchten Person eine unbedingte und informierte Freiwilligkeit zur Teilnahme vorliegt (Gläser und Laudel, 2010). Gewährleistet wird das innerhalb dieser Forschungsarbeit durch die aufgestellten Ein- und Ausschlusskriterien, hier genauer die Tatsache, dass die teilnehmenden Personen die Volljährigkeit erreicht haben müssen und keine gesetzliche Betreuung ausweisen dürfen, sodass ihre Teilnahme nicht durch Dritte bestimmt werden kann (Erziehungsberechtigte*r, Gesetzliche Betreuung). Zudem fand eine informierende Aufklärung hinsichtlich des Forschungsprojektes in Form der Vorinformationen, sowie innerhalb der schriftlichen Einwilligungserklärung statt. Letztere berücksichtigte dabei ebenfalls das Gebot der Anonymisierung jeglicher personenbezogener Daten (Gläser und Laudel, 2010) unter Berücksichtigung und Darlegung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) (EU, 2018), welches in den Transkriptionsregeln ebenso verankert und während der Transkription unumgänglich berücksichtigt wurde.

Die forschungsethischen Fragen berücksichtigen über das Verhalten gegenüber den untersuchten Personen hinaus, ebenfalls die Verhaltungsweise gegenüber den Nutzer*innen der Forschungsergebnisse und Fachkolleg*innen. Hierbei verpflichten sich die Forscherinnen zu einer "vollständige [n] Mitteilung" (Gläser und Laudel, 2010, S. 50) der generierten Ergebnisse, der "Offenlegung des eigenen Wissens und der Vorgehensweisen [sowie] der Offenlegung von Interessen und Abhängigkeiten" (Gläser und Laudel, 2010, S. 50).

Mehre experimentelle Studien widmen sich der Vulnerabilität des Menschen mit AS (Fisher, Moskowitz & Hodapp, 2013; Fung, Lunsky & Weiss, 2015). Die Autor*innen beschreiben eine hohe Vulnerabilität, die auf die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit AS, insbesondere im Hinblick auf soziale Interaktionen zurückzuführen ist. Unter Berücksichtigung dieser Forschungserkenntnisse orientieren sich die Forscherinnen an der Checkliste für autismusfreundliche Forschung (Autismus-Forschungs-Kooperation, 2019) sowohl innerhalb der Vorinformationen und während der Interviewdurchführung, als auch während des generellen E-Mail-Kontaktes, indem sie eine klare Kommunikation auf Sachebene ohne Konnotationen vornahmen, Smalltalk und bestmöglich sensorische Reize vermieden. Als weitere forschungsethische Maßnahme hinsichtlich der erhöhten Vulnerabilität von Menschen mit AS stellten die Forscherinnen einen vertraulichen psychologischen Kontakt den Studienteilnehmer*innen zur Verfügung, sofern diese nach der Interviewdurchführung Gesprächsbedarf aufwiesen.

Als weiteren relevanten Aspekt benennen Gläser und Laudel (2010) eine ehrliche Arbeitsweise seitens der forschenden Personen. Gefälschte Forschungsergebnisse, sowie die Benennung fremder Ergebnisse als die Eigenen werden durch die Forscherinnen ausgeschlossen.

BSG ERGOTHERAPIE ZUYD HOGESCHOOL

Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt

Eine ergotherapeutische Studie

Raum gehört zu werden -

Die eigene Sicht auf dem Arbeitsplatz darlegen und aktiv Teil einer Forschung sein. Ermöglichen Sie es, durch Ihre mit uns geteilten Erfahrungen die Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erfassen.



Lea Nied & Kathrin Heidrich (Ergotherapeutinnen)

Allgemeine Informationen:

WIE TRETEN WIR IN KONTAKT?

Wenn Sie an dieser Studie teilnehmen möchten und den angegebenen Kriterien entsprechen, freuen wir uns über eine Rückmeldung über die unten angegebene E-Mail Adresse.

Danach erhalten Sie ein erstes Kontaktformular, damit die nachfolgenden Schritte der Studie individuell auf Sie abgestimmt werden können.

WIE WIRD DIE STUDIE DURCHGEFÜHRT?

Um Ihre Sicht erfassen zu können, werden Interviews durchgeführt. Die Fragen befassen sich mit Themen rund um Ihren Arbeitsplatz.

Nach Ihren individuellen Wünschen besuchen wir Sie für die Durchführung des Interviews an einem Ort Ihrer Wahl. Gerne kann das Interview auch telefonisch oder per Videochat durchgeführt werden. Als Forscherinnen ist es hier unser Anliegen, Ihre Meinung als Experten für Ihre Situation erfassen zu können.

WIE IST DER ZEITLICHE UMFANG?

Das Interviews wird ca. 30-45 Minuten dauern und kann selbstverständlich jederzeit von Ihnen unterbrochen oder beendet werden. Gerne kann dabei eine Vertrauensperson Ihrer Wahl anwesend sein.

WESHALB SOLLTEN SIE AN DIESER STUDIE TEILNEHMEN?

Aufgrund Ihrer geteilten Erfahrungen ermöglichen Sie Einblicke in die aktuelle Situation von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem Arbeitsmarkt. Diese helfen dabei, Ihre Situation zu verstehen, Ihre Bedürfnisse besser wahrzunehmen und kann Anhaltspunkt für andere Menschen in derselben Situation sein.

KONNTEN WIR IHR INTERESSE WECKEN?

Dann freuen wir uns über Ihre Rückmeldung bis zum 27.05.2019. Kontaktieren Sie uns dafür unter **bsc_ergotherapie-as@gmx.de**. Gerne stehen wir Ihnen unter dieser E-Mail Adresse auch für die Beantwortung aufgekommener Fragen zur Verfügung.

SIND SIE EIN MÖGLICHER TEILNEHMER UNSERER STUDIE?

Wir suchen volljährige Menschen mit diagnostiziertem Asperger Syndrom, die:

- Seit mindestens 6 Monaten auf dem ersten Arbeitsmarkt (nicht innerhalb einer rehabilitativen Maßnahme) tätig sind
- Keine
 gesetzliche
 Betreuung haben
- An einem
 Arbeitsplatz tätig
 sind, der nicht mehr
 als 50% Menschen
 mit
 Beeinträchtigung
 beschäftigt



ANLAGE 13: INFORMATIONSFRAGEBOGEN

Liebe*r Studienteilnehmer*in,

Wir bedanken uns für Ihr Interesse an dieser Studie teilzunehmen. Ziel der Studie ist es, Ihre Erfahrungen zum Thema Arbeit zu erfassen. Um den Interviewablauf individuell auf Sie abstimmen zu können, bitten wir Sie, die folgenden Fragen zu beantworten.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ÜBER SIE:			
1.	Haben Sie eine gesetzliche Betreuung?	Ja □	Nein □
2.	Sind Sie auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig?	Ja □	Nein 🗆
3.	3. Arbeiten Sie seit mindestens 6 Monaten dort? Ja 🗆		Nein 🗆
4.	4. Werden Sie im Rahmen Ihrer Arbeit durch eine Begleitperson unter- Ja \Box Nei stützt?		Nein □
5.	Befinden Sie sich derzeit in einer emotionalen Krise?		Nein 🗆
6.	Haben Sie eine der folgenden Begleiterkrankungen:		
	a. Depressive Episode	Ja □	Nein □
	b. Gilles-de-la-Tourette-Syndrom		Nein 🗆
	c. Borderline-Persönlichkeitsstörung	Ja □	Nein 🗆
	d. Emotional-instabile Persönlichkeitsstörung	Ja □	Nein 🗆

INFORMATIONEN ZUM INTERVIEWABLAUF:

Wir möchten wir Sie im Vorfeld darüber informieren, dass das Interview mit Hilfe eines Diktiergerätes aufgenommen wird. Dies dient der Auswertung der Daten. Selbstverständlich werden alle Daten anonymisiert. Das Interview kann jeder Zeit durch Sie unterbrochen oder beendet werden. Um die Qualität der Studie zu gewährleisten, ist es angedacht, dass beide Forscherinnen bei der Interviewdurchführung anwesend sind. Dabei wird lediglich eine der Forscherinnen das Interviewgespräch mit Ihnen führen. Die zweite Forscherin organisiert die Tonaufnahme und hält sich dabei im Hintergrund. Falls während der Interviewdurchführung lediglich die Anwesenheit einer Forscherin erwünscht ist, können Sie dies hier vermerken:

☐ Ich möchte, dass nur eine Forscherin während der Interviewdurchführung anwesend ist.

7. Welche Form der Interviewdurchführung wünschen Sie?

a. \square Telefon			
b. \square Skype			
☐ Mit Bildübertragung☐ Ohne Bildübertragung			
c. \square Persönliches Face-to-Face Interview an einem Ort Ihrer Wahl			
8. Werden Sie eine Begleitperson zur Interviewdurchführung mitbringen? Ja \square Nein \square			
9. Möchten Sie die Überkategorien der Interviewfragen im Vorfeld zuge- Ja ☐ Nein ☐ sendet bekommen?			
10. Sollen weitere Aspekte bei der Interviewdurchführung berücksichtigt werden? Wenn ja, welche:			
Klicken Sie hier, um Text einzugeben.			
11.Haben Sie im Vorfeld weitere Anmerkungen oder Wünsche, die Sie uns Vorab gerne mitteilen möchten? Klicken Sie hier, um Text einzugeben.			
Vielen Dank für Ihre Unterstützung!			
Bitte senden Sie uns dieses Formular ausgefüllt zeitnahnauf unsere E-Mail Adresse <u>bsc ergothera-pie-as@gmx.de</u> zurück. Danach setzen wir uns mit Ihnen zur Terminabsprache in Verbindung. Selbstverständlich stehen wir jederzeit für weitere Fragen für Sie zur Verfügung.			
Sollten Sie nach der Interviewdurchführung Gesprächsbedarf haben, stellen wir Ihnen einen vertraulichen psychologischen Kontakt zur Verfügung.			
Mit freundlichen Grüßen			
Kathrin Heidrich & Lea Nied			

Checkliste autismusfreundliche Forschung



Forschung mit Proband_innen aus dem Autismus-Spektrum sollte besonderen Wert auf die Umsetzung der Deklaration von Helsinki und damit verbundene ethische Aspekte legen (v.a. angemessenes Nutzen-Risiko-Verhältnis, Vermeidung von Risiken, Aufklärung und Einwilligung, Berücksichtigung Datenschutz). Darüber hinaus haben autistische, im Vergleich zu neurotypischen Proband_innen besondere Bedürfnisse, deren Beachtung eine Studienteilnahme erleichtert. Diese Liste ist Ergebnis einer Studie mit über 300 Teilnehmer_innen.

Generell

- wenige, nicht-wechselnde Ansprechpartner
- eindeutige Kommunikation ohne Witze und Ironie
- □ Minimierung von Small-Talk
- bestmögliche Berücksichtigung sensorischer Bedürfnisse

Vor der Studie

- □ Möglichkeit, die Räumlichkeiten vorab kennenzulernen (z. B. Besuch, Fotos, Beschreibung)
- □ Möglichkeit, individuell wichtige Objekte mitzubringen (z. B. zur Beruhigung)
- Möglichkeit, besondere Bedürfnisse und antizipierte Schwierigkeiten vorab und vor Ort zu kommunizieren

Während der Studie

- zeitnahe Vermittlung von Änderungen des Studienablaufs im Vergleich zur Vorinformation
- □ Visualisierung / Verbalisierung des experimentellen Zeitverlaufs
- Möglichkeit, eigene Routinen einhalten zu können
- Herstellen von weichem Licht in den Untersuchungsräumen (z. B. durch indirekte Beleuchtung)
- Vermeidung von Gegenlicht
- □ Vermeidung flackernder Bildschirme
- Berücksichtigung individueller Grenzen bezüglich z. B. Belastbarkeit, sensorischem Stress
- □ Stellen von jeweils nur einer Anforderung/Aufgabe gleichzeitig
- Bereitstellung eines Raums als Rückzugsmöglichkeit (z. B. für längere Pausen oder bei Überreizung)
- □ Berücksichtigung von Spezialinteressen beim Experiment

Nach der Studie

- □ Möglichkeit, nach der Teilnahme Fragen/Anmerkungen zum Experiment zu formulieren
- ausreichend Zeit, sich auf die nächste Aufgabe des Tages vorzubereiten (z. B. Heimfahrt)
- □ Information über die Ergebnisse der Studie
- Bereitstellung von Veröffentlichungen zur Studie

Bei Berücksichtigung der Checkliste können Forschende zur Kennzeichnung das Checklisten-Label downloaden und auf ihrer Studieninformation verwenden.



ANLAGE 15: EVALUATIONSBOGEN

Liebe Pilotin,

Ihre Erfahrungen sind wichtig, um die Qualität der Studie zu verbessern. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, die Ihre Eindrücke des Interviews am besten widerspiegelt. Wir freuen uns über Bemerkungen und Kommentare nach jeder Aussage, um diese besser nachvollziehen und unseren weiteren Forschungsablauf dementsprechend anpassen zu können. Selbstverständlich bleibt Ihre Meinung anonym. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

1. RÜCKMELDUNG ZU DEN ÜBE	RKATEGORIEN:	
1. Das vorab zugesendete Dokun	nent der Überkategorien* war insgesa	ımt hilfreich für mich um zu
wissen, was im Interview auf mid		
*An dieser Stelle ist das gesamte Dokument gemeir		
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" od	ler "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
2. Die Überkategorien (linke Spa	ılte der Tabelle) waren für mich schlüs	sig und nachvollziehbar.
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" od	ler "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
3. Die zugehörigen Unterpunkte	(rechte Spalte der Tabelle) waren für	mich schlüssig und nachvoll
ziehbar.		
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" od	ler "trifft nicht zu" bitte erläutern:	

2. RÜCKMELDUNG ZUM INTERVIEWABLAUF

1. Der Einstieg in das Interview war fü	ür mich angemessen.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" oder "t	rifft nicht zu" bitte erläutern:	
2. Die Reihenfolge der angesprochen	en Themen war für mich angemessen.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" oder "t	rifft nicht zu" bitte erläutern:	
3 Das zeitliche Ausmaß wie über ein	ı Thema gesprochen wurde war für mich	angemessen
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" oder "t		□ ITHIT IIICHI Zu
Weini "time tenwenweise zu oder "t	anne mone za siece enautern.	
1 Fs war für mich angemessen wie t	ief auf ein Thema eingegangen wurde.	
	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" oder "t		□ ITIII IIICII Zu
weini "timit tenwenweise zu oder "t	anne mene za biete enautem.	
5. Die Fragen waren für mich verstän	dlich und nachvollziehhar gestellt	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu" oder "t		Time mone 2d

6. Die Fragen hatten für mic	ch eine angemessene Länge.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise z	u" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
7. Insgesamt hatte das Inter	rview für mich eine angemessene Dauer.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise z	u" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
8. Die Atmosphäre des Intel	rviews habe ich als angenehm empfunden.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise z	u" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
_	erview war für mich angemessen.	_
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise z	u" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	

10. Das Interview gab mir ste	ellenweise das Gefühl der Überforderung.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu	" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
3. RÜCKMELDUNG ZUR FOR	SCHERIN	
1. Die Forscherin hatte ein ar	ngemessenes Sprechtempo.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu	" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
2. Die Forscherin hatte eine a	angemessene Lautstärke.	
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu	" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
3. Die Forscherin hatte eine v		
☐ Trifft zu	☐ Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu	" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
4 Die Fewerberin bet en von	Davisan Russa Antonombor Talance	
_	essene Pausen zum Antworten gelassen.	Taitte and the
☐ Trifft zu	☐ Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
wenn "trifft teilweilweise zu	" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	

5. Die Forscherin ist auf eine	angemessene Art und Weise näher auf mei	ne Antworten eingegar
gen.		
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu	u" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
□ Trifft zu Wenn "trifft teilweilweise zu	□Trifft teilweise zu " oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	□Trifft nicht zu
		·
C. Die Ferreikerte beiter freite	de atana a sa a sa a sa a sa a sa a sa a s	and an analyt
	ch einen souveränen und kompetenten Eind	_
☐ Trifft zu	☐Trifft teilweise zu	☐Trifft nicht zu
Wenn "trifft teilweilweise zu	ı" oder "trifft nicht zu" bitte erläutern:	
WEITERE ERGÄNZUNGEN		

Was empfanden Sie außerdem während des gesamten Ablaufs als günstig?

Was empfanden Sie außerdem während des gesamten Ablaufs als ungünstig?
Welche weiteren Verbesserungsvorschläge haben Sie?
Vielen Dank für Ihre Unterstützung! Bitte senden Sie das Dokument ausgefüllt bis zum <u>07.06.2019</u>
per E-Mail (bsc_ergotherapie-as@gmx.de) an uns zurück.
Mit freundlichen Grüßen,
Kathrin Heidrich und Lea Nied

ANLAGE 16: EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG ZUR ERHEBUNG UND VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN FÜR FORSCHUNGSZWECKE

1. GEGENSTAND DES FORSCHUNGSPROJEKTES

1.	Forschungsprojekt:	Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt
2.	Forschungszweck:	Erfassung der Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom, die
		auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sind, um darauf basierend Wissen
		für die Ergotherapie und Anhaltspunkte für andere Menschen
		ähnlicher Situation zu generieren
3.	. Durchführende Institution: Zuyd Hogeschool Heerlen, Faculteit Gezondheidszorg	
4.	Interviewdatum:	
5.	Interviewerinnen:	Kathrin Heidrich & Lea Nied

2. EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG

Hiermit willige ich ein, dass im Rahmen des unter 1. beschriebenen Forschungsprojekts Daten meiner Person erhoben und ausgewertet werden. Die Daten werden mittels eines Interviews erhoben. Das Interview wird mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann von den Mitarbeiterinnen des Forschungsprojekts in Schriftform gebracht. Für die weitere wissenschaftliche Auswertung der Interviewtexte werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung der Person führen könnten, verändert oder aus dem Text entfernt. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden Interviews nur in Ausschnitten zitiert, um gegenüber Dritten sicherzustellen, dass der entstehende Gesamtzusammenhang von Ereignissen nicht zu einer Identifizierung der Person führen kann.

Personenbezogene Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt, sowie für Dritte unzugänglich gespeichert. Nach Beendigung des Forschungsprojekts werden Ihre Kontaktdaten automatisch gelöscht.

Die Teilnahme am Interview ist freiwillig. Sie haben zu jeder Zeit die Möglichkeit, das Interview zu pausieren oder abzubrechen und Ihr Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des/der Interviews zurückziehen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

\square Ich bin damit einverstanden, im Rahmen des genannt zunehmen und dass das Interview mittels einer Tonaufze	
	,
Vorname, Nachname in Druckschrift	

	 	_	
Ort und Datum		Unterschrift	ŀ

3. INFORMATIONEN ÜBER DIE ERHEBUNG UND VERARBEITUNG IHRER PERSONENBEZOGENEN DATEN

3.1 KURZDARSTELLUNG DER AM FORSCHUNGSPROJEKT BETEILIGTEN

Das Forschungsprojekt wird im Rahmen einer Bachelorthesis durchgeführt von Kathrin Heidrich (staatlich examinierte Ergotherapeutin) und Lea Nied (staatlich examinierte Ergotherapeutin).

Zuyd Hogeschool

Faculteit Gezondheidszorg

Bachelorstudiengang Ergotherapie

Nieuw Eyckholt 300, P.O. Box 550

NL 6400 AN HEERLEN

Alle Beteiligten, die Zugang zu den Daten erhalten sind auf das Datengeheimnis verpflichtet.

3.2 ZWECK DER DATENVERARBEITUNG

Die Erhebung und Verarbeitung der Daten dient alleine für die in 1.2. genannte wissenschaftliche Zwecke.

Ihre Kontaktdaten werden gesondert und ausschließlich für die Projektleitung zugänglich gespeichert. Dies dient der Dokumentation ihrer Einverständniserklärung und einer möglichen Identifizierung Ihrer Daten falls Sie diese Einwilligung später widerrufen.

3.3 ART DER DATENVERARBEITUNG

Die Gespräche werden aufgezeichnet, die Aufnahmen abgetippt und anonymisiert. Bei der Anonymisierung werden Personennamen, Ortsnamen und Berufsbezeichnungen, Kontaktdaten wir E-Mailadressen oder Telefonnummern ersetzt. Ihr Name und Ihre Kontaktdaten werden für datenschutzrechtliche Dokumentation gesondert gespeichert.

In Veröffentlichungen können einzelne anonymisierte Zitate wiedergegeben werden.

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

3.4 RECHTSGRUNDLAGE

Wir verarbeiten die von Ihnen erhobenen personenbezogene Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß § 4 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und mit Geltung der Datenschutzgrundverordnung

(DSGVO), ab dem 25. Mai 2018, gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeiten wir die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß § 4 Abs. 1 BDSG und mit Geltung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

3.5 EMPFÄNGER ODER KATEGORIEN VON EMPFÄNGERN

Ihre Daten werden ausschließlich von der unter 1.3. genannten Institution genutzt.

3.6 DAUER DER SPEICHERUNG

Ihre personenbezogenen Daten werden gespeichert, solange eine Notwendigkeit zur Erreichung des unter 1.2. genannten Zwecks der Verarbeitung, höchstens 6 Monate, oder eine Pflicht zur Aufbewahrung besteht. Andernfalls werden Ihre personenbezogenen Daten nach Maßgabe der Anforderungen des Datenschutzrechts gelöscht.

4. ANLAGE: BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

- "Personenbezogene Daten" sind gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden "betroffene Person") beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind. Das kann z.B. die Angabe sein, wo eine Person versichert ist, wohnt oder wie viel Geld er oder sie verdient. Auf die Nennung des Namens kommt es dabei nicht an. Es genügt, dass man herausfinden kann, um welche Person es sich handelt.
- "Besondere Kategorien" personenbezogener Daten sind gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer Anlage.
- "Gesundheitsdaten" sind gemäß Art. 4 Nr. 15 DSGVO personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen.
- "Verarbeitung" ist gemäß Art. 4 Nr. 2 DSGVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

ANLAGE 17: DETAILLIERTE ERLÄUTERUNG DER VORBEREITUNG DER EXTRAKTION

INHALTLICHE VORBEREITUNG

Im Rahmen der *inhaltlichen Vorbereitung* erläutern Gläser und Laudel (2010), dass diese vor allem dafür notwendig ist, "[...] noch einmal das gesamte Wissen zu mobilisieren, um die Extraktion so gut wie möglich vorzubereiten." Das dazu erstellte Suchraster basiert auf den theoretischen Vorüberleungen, das heißt auf den Variablen des Hypothetischen Modells.

In Zusammenhang mit der Erstellung des Suchrasters erweiterten die Forscherinnen zudem die Indikatorenliste, was das Erkennen bedeutsamer Informationen aus den Texten zusätzlich erleichtern sollte.

Zusätzlich zu den bereits aus dem Hypothetischen Modell definierten Variablen und zugehörigen Merkmalsausprägungen ergänzten die Forscherinnen zur Vervollständigung der Auswertungskategorien das Suchraster um die nach Gläser & Laudel (2010) beschriebenen Kausaldimensionen. Diese dienen dazu, die Kategorien auch hinsichtlich ihrer Ursachen und Wirkungen aus dem Text herauszufiltern und zu interpretieren, um auch auf dieser Basis abschließend die Forschungsfrage beantworten zu können. Genauer gesagt bedeutet dies, dass die im Text identifizierten Merkmalsausprägungen zusätzlich zu den Fragen, warum die Merkmalsausprägung auftritt (Ursachendimension) und auf welche Weise sie den Forschungsgegenstand beziehungsweise den damit zusammenhängenden Kausalmechanismus beeinflusst (Wirkungsdimension) betrachtet wurden (Gläser & Laudel, 2010).

METHODISCHE VORBEREITUNG

DURCH FORSCHERINNEN FESTGELEGTE EXTRAKTIONSREGELN:

- Alle Transkript werden als auszuwertendes Material fixiert
- Eine Analyseeinheit entspricht einer durch die befragte Person gegebene Antwort
- Zur maximalen Übereinstimmung findet die Extraktion gemeinsam durch beide Forscherinnen statt
- Alle in die Auswertungskategorien übertragenen Informationen werden mit Quellenangaben in Form von Angabe der Teilnehmerkodierung und Zeilenangabe des Materials angegeben

VERVOLLSTÄNDIGENDE EXTRAKTIONSREGELN:

- Bei Zuordnungs- oder Abgrenzungsproblemen, welche durch eine zielgerichtete Diskussion der Extrakteure nicht gelöst werden können, wird die Information hinsichtlich ihrer Kausaldimensionen überprüft. Das heißt die Extrakteure ordnen die Information unter Einbezug der Kausaldimensionen in die möglichen Kategorien ein und überprüfen auf dieser Grundlage, welcher Kategorie die Information aus dem Material zuzuordnen ist.
- Kann nach einer Überprüfung der Information hinsichtlich ihrer Kausaldimensionen nach wie vor keine eindeutige Abgrenzung zu den möglichen Kategorien gefunden werden, wird die Information in alle in Frage kommenden Kategorien eingeordnet.

ANLAGE 18: EXEMPLARISCHE DARSTELLUNG EINES MEMBER-CHECKS

Allgemeine Informationen zu Ihrer Person und Ihrem Beruf:

Aussage	Trifft zu (bitte mit Ja oder X antworten)	Trifft nicht zu, weil/ Folgendes gibt es zu ergänzen
Ich arbeite akribisch und ausdauernd. Dies führt dazu, dass ich meine Arbeit zufriedenstellend ausführen kann.	Ja	

Informationen zu den Tätigkeiten, die Sie auf Ihrer Arbeit ausführen:

Aussage	Trifft zu (bitte mit Ja oder X antworten)	Trifft nicht zu, weil/ Folgendes gibt es zu ergänzen
Es kommt vor, dass auf der Arbeit etwas weniger zu tun ist. Dies erlebe ich als langweilig.	Ja	
Ich erlebe es als positiv, dass ich durch meine Arbeit eine Struktur und Gewohnheiten erhalte.	Ja	

Aspekte zu den Rahmenbedingungen auf Ihrer Arbeit:

Aussage	Trifft zu (bitte mit Ja oder X antworten)	Trifft nicht zu, weil/ Folgendes gibt es zu ergänzen
Dass ich flexible Arbeitszeiten habe, erlebe ich als sehr günstig. Dadurch kann ich auf meine Bedürfnisse achten und meine Arbeit zufriedenstellend ausführen. Dies gilt auch für die Tatsache, dass ich von Zuhause aus arbeiten kann.	Ja	
Dass ich meine Pausen flexibel gestalten kann erlebe ich als positiv. Dadurch kann ich auf meine Bedürfnisse eingehen, was sich positiv auf meine Arbeitsfähigkeit auswirkt.	Ja	
Ich erlebe es als günstig, dass ich Zuhause arbeite. Die hier herrschende Ruhe unterstützt mich bei meiner Arbeit.	Ja	
Gerüche nehme ich als störend wahr. Sie führen dazu, dass ich mich weniger gut auf meine Arbeit konzentrieren kann.	Ja	
Dass mein PC automatisch die Lichtverhältnisse regelt erlebe ich als positiv in Bezug auf meine Arbeitsfähigkeit.	Ja	
Durch meinen Vorgesetzten wurden die Bedingungen meiner Arbeit auf mich ausgerichtet. Dies führt zu einer erhöhten Zufriedenheit und dazu, dass ich eine erhöhte Arbeitsqualität gewährleisten kann.	Ja	
Das Arbeiten von Zuhause aus führt dazu, dass ich von Arbeitskollegen isoliert bin. Dies erlebe ich als ungünstig. Es reduziert mein Wohlbefinden.		Alleine Arbeiten ist störungsfreier und effizienter

Soziale Aspekte an Ihrem Arbeitsplatz:

Aussage	Trifft zu (bitte mit Ja oder X antworten)	Trifft nicht zu, weil/ Folgendes gibt es zu ergänzen
Der Austausch mit anderen über Internetportale hat mich darin unterstützt, meine Arbeitsstelle zu finden.	Ja	
Dass mein Chef bereits im Vorfeld von den Besonderheiten des Asperger-Syndroms wusste war für mich von Vorteil. Dies hat dazu geführt, dass ich meine Arbeitsstelle bekommen habe.	Ja	
Im sozialen Umfeld habe ich es erlebt, dass Vorurteile und Klischees bezüglich des Asperger-Syndroms aufgestellt werden. Diese haben dazu geführt, dass mir Aufgaben nicht gegeben wurde, weil sie angeblich nicht zu meinen Fähigkeiten passen.	Ja	Die meisten Klischees werden durch mich selbst per Aufklärung und Gespräche bereinigt
Ich erlebe es als günstig, dass nicht alle 5 Minuten jemand kommt, der etwas will. Dies würde meine Arbeitsfähigkeit negativ beeinflussen.	Ja	
Dass ich eigenständig und ungestört arbeiten kann und größtenteils über E-Mail/ Telefon erlebe ich als positiv.	Ja	
Fachbezogene Kommunikation erlebe ich als positiv.	Ja	
Mein Chef zeigt sich gegenüber dem Asperger-Syndrom neugierig und interessiert. Dies erlebe ich als positiv, da ich so die Möglichkeit habe, ihm meine Sicht zu schildern. Dadurch kann besser auf meine Bedürfnisse eingegangen werden.	Ja	

Persönliche Aspekte/ persönliche Einstellung bezüglich Ihrer Arbeit:

Aussage	Trifft zu (bitte mit Ja oder X antworten)	Trifft nicht zu, weil/ Folgendes gibt es zu ergänzen
Ich würde mir wünschen, dass man auf meine persönlichen Fähigkeiten eingeht und meine Meinung hinsichtlich dessen einbezieht, anstatt für mich zu entscheiden, welche Arbeit ich ausführen kann und welche nicht.	Ja	Nachholbedarf der Bundesagentur für Arbeit!
Ich erlebe viele Leute als unaufgeklärt gegenüber dem Asperger- Syndrom. Dies wirkt sich negativ auf meine Auswahl von Arbeitsmöglichkeiten aus.	Ja	Bundesagentur für Arbeit
Bei der Agentur für Arbeit hatte ich viele Schwierigkeiten. Ich hätte mir von dieser Seite eine kompetentere Arbeitsweise gewünscht.	Ja	Die Schwierigkeiten nehmen kein Ende, unflexible und uneinsichtige Vorgehensweisen bis hin zur Diskriminierung.
Ich würde mir wünschen, dass mehr Betriebe über die Besonderheiten des Asperger-Syndroms Bescheid wissen/aufgeklärt wären. Dies könnte dazu führen, dass mehr Arbeitsstellen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Asperger-Syndrom achten.	l la	Ich stelle mich selbst gerne für Aufklärung und Gespräch zur Verfügung, erste Erfolge sind bereits zu verzeichnen. Lob und Dankbarkeit sind übliche Reaktionen mir gegenüber.
Ich erlebe, dass das Interesse für erwachsene Menschen mit Autismus das gesellschaftliche Interesse nicht so gegeben ist. Dies führt dazu, dass wenig Betriebe darüber aufgeklärt sind. Somit ist eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben für erwachsene Menschen mit Autismus erschwert.	Ja	Es wird teils sogar nicht gewünscht / Ausgrenzung aus Angst ein Autist könnte etwas besser machen, was jemand durch langes Studium nicht zustande bekommt.

ANLAGE 19: SCHRITTE ZUR AUFBEREITUNG DER DATEN

"Verstreute Informationen werden zusammengefasst" (Gläser & Laudel, 2010, S. 230).
Lassen sich Aussagen oder Informationen über Merkmalsausprägungen ein und derselben Kategorie an verschiedener Stelle in den Extraktionstabellen vorfinden, werden diese durch die Forscherinnen an einer Stelle innerhalb der Extraktionstabelle eingeordnet. Die

Forscherinnen kennzeichnen diese mit den entsprechende Quellenangabe.

"Bedeutungsgleiche Informationen werden zusammengefasst." (Gläser & Laudel, 2010, S.
 230)

Mit der annähernd erreichten Sättigung der vorliegenden Forschungsarbeit geht einher, dass häufig ähnliche, sinngleiche Aussagen mehrfach getätigt werden, das heißt redundante Informationen vorliegen. Um diese zu reduzieren, fassen die Forscherinnen bedeutungsgleiche Informationen zusammen. Dabei führen sie alle Quellenangaben zur Nachvollziehbarkeit auf.

"Offensichtliche Fehler werden korrigiert." (Gläser & Laudel, 2010, S. 230)

Die in Relation zu anderen erhobenen Daten widersprüchlichen Informationen werden von den Forscherinnen innerhalb der Extraktionstabelle über den Forschungsprozesses mitgeführt.

"Verschiedenartige Informationen bleiben erhalten" (Gläser & Laudel, 2010, S. 230).

Die qualitative Forschung kennzeichnet sich durch individuelle und verschiedenartige Aussagen. Es ist daher unabdingbar, derartige Informationen zu erhalten und in den Kausalmechanismus einzuordnen, vor allem wenn man den Konzeptionellen Bezug der vorliegenden Forschungsarbeit zum MOHO und dem darin enthaltenen Konzept des Lived Body (Tham, Erikson, Fallaphour, Taylor & Kielhofner, 2017) hinzuzieht.

ANLAGE 19: SCHRITTE ZUR AUFBEREITUNG DER DATEN

"Verstreute Informationen werden zusammengefasst" (Gläser & Laudel, 2010, S. 230).

Lassen sich Aussagen oder Informationen über Merkmalsausprägungen ein und derselben Kategorie an verschiedener Stelle in den Extraktionstabellen vorfinden, werden diese durch die Forscherinnen an einer Stelle innerhalb der Extraktionstabelle eingeordnet. Die Forscherinnen kennzeichnen diese mit den entsprechende Quellenangabe.

 "Bedeutungsgleiche Informationen werden zusammengefasst." (Gläser & Laudel, 2010, S. 230)

Mit der annähernd erreichten Sättigung der vorliegenden Forschungsarbeit geht einher, dass häufig ähnliche, sinngleiche Aussagen mehrfach getätigt werden, das heißt redundante Informationen vorliegen. Um diese zu reduzieren, fassen die Forscherinnen bedeutungsgleiche Informationen zusammen. Dabei führen sie alle Quellenangaben zur Nachvollziehbarkeit auf.

"Offensichtliche Fehler werden korrigiert." (Gläser & Laudel, 2010, S. 230)

Die in Relation zu anderen erhobenen Daten widersprüchlichen Informationen werden von den Forscherinnen innerhalb der Extraktionstabelle über den Forschungsprozesses mitgeführt.

▶ "Verschiedenartige Informationen bleiben erhalten" (Gläser & Laudel, 2010, S. 230).

Die qualitative Forschung kennzeichnet sich durch individuelle und verschiedenartige Aussagen. Es ist daher unabdingbar, derartige Informationen zu erhalten und in den Kausalmechanismus einzuordnen, vor allem wenn man den Konzeptionellen Bezug der vorliegenden Forschungsarbeit zum MOHO und dem darin enthaltenen Konzept des Lived Body (Tham, Erikson, Fallaphour, Taylor & Kielhofner, 2017) hinzuzieht.

ANLAGE 20: EXTRAKTIONSTABELLE NACH AUFBEREITUNG DER DATEN

SOZIALE UMWELT

SACHDIMENSION

Verbale / nonverbale Kommunikation

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
E-Mail, schriftlich, Telefon, telefonieren, social Media, Whats-App, Kommunikation, Schriftverkehr, kommunizieren, keine Face- to-Face Kommunikation	Kommunikation über E-Mail oder Telefon	Positives Erleben der Kommunikation, da die im face-to-face Kontakt auftretenden Schwierigkeiten vermieden werden können	TN9/Z223f; TN16/Z459; TN7/Z48+324; TN3/Z399ff; TN8/Z79f+361ff; TN12/Z52+240f
		Positives Erleben der Kommunikation, da es durch die Dokumentation im E-Mail Kontakt eine strukturierende und eindeutige Form der Kommunikation darstellt	TN3/Z403ff; TN5/Z465; TN9/Z211ff; TN7/Z324
		Bei unklarer Arbeitsanweisung wird diese kommunikationsform als negativ erlebt, da keine Möglichkeit der Rückfragen	TN1/Z423ff+468; TN9/Z212; TN8/Z359+362
Besprechungen, Meeting, Teamsitzungen	Besprechungen mit mehreren Personen	Wird als unangenehm wahrgenommen aufgrund zu vieler zu verarbeitender Informationen	TN1/Z442; TN5/Z153+173; TN9/Z93f; TN16/Z83f; TN12/Z127ff; TN5/Z153+173+535
		Aufgrund Überlastung benötigt Mensch mit AS Pausen nach Besprechung	TN14/Z117ff, TN3/Z296f
		Aufgrund Überlastung benötigt Mensch mit AS Möglichkeit zur Vorbereitung auf Besprechung	TN5/Z553

Sachlich, fachlich, fachbezogen, sachbezogen, Kommunikation auf Sachebene, Inhaltsbezogene, Small-Talk, privat, Privatgespräch	Inhalts- und sachbezogene Gespräche	Positives Erleben der Kommunikation, da es die Arbeitsleistung steigert	TN3/Z421ff; TN1/Z345ff; TN14/Z39f; TN5/Z152; TN9/Z361+MC; TN11/Z156; TN16/Z472; TN7/Z324; TN12/Z260f; TN6/Z420; TN4/Z227; TN13/Z373
Erwartungen, implizit, unausgesprochene Erwartungen, Erwartungen vom sozialen Umfeld, Verhaltensnormen, Kommunikationsregeln	Implizite Erwartungen des sozialen Umfeldes sich an vorherrschende Regeln und Normen der sozialen Interaktion zu halten	Verunsicherung und Überforderung für Mensch mit AS, da er entsprechend dieser Normen und Regeln schauspielern muss	TN8/Z381; TN9/Z399; TN2/Z505; TN7/Z296f; TN12/Z205ff; TN14/MC
Zweideutige Ausdrucksweise, Floskeln, unspezifisch, unkonkret, unklar, schwammig, Kommunikation, unzuverlässige Aussagen, Vorgaben, unzureichend,	Unkonkrete Ausdrucksweise auch hinsichtlich der Arbeitsaufträge	Verunsicherung, Überforderung führen zu Minderung der Arbeitsqualität	TN7/Z248+272; TN1/Z450+499; TN16/Z43+83; TN14/Z30+169ff; TN3/Z396; TN8/Z365; TN2/Z96f+866; TN13/Z627+68;
Netzwerken, Networking, Selbstdarstellung, verbinden, sich profilieren	Erwartung vom sozialen Umfeld, dass eine gewisse Art der Selbstdarstellung gelebt wird	Wird als negativ erlebt, weil Mensch mit AS die Notwendigkeit darin nicht versteht und resultierend daraus die Teilhabe reduziert wird	TN1/Z55; TN3/Z47ff+317ff; TN13/Z174

Empowerment

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Fürsprecher, fürsprechen, einstehen, einsetzen, Rücken stärken, Rückhalt, Sprachrohr	Person aus sozialen Arbeitsumfeld agiert als Fürsprecher für Mensch mit AS	Wird als positiv, die Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit steigernd wahrgenommen, da Personen Sicherheit und Rückhalt bieten und diese sich für ein Bedürfnisorientiertes Arbeiten einsetzen	TN8/Z248+487ff; TN3/Z163ff; TN4/Z79; TN7/Z99ff; TN6/Z406
Austausch, besprechen, reflektieren, Rückmeldung	Soziales Umfeld agiert als Partner zum Austausch hinsichtlich Kommunikationsaspekte	Befähigen des Menschen mit AS im sozialen Gefüge zu partizipieren	TN2/Z222; TN8/Z385ff; TN7/Z82

Attitudinal factors

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Vorwissen, Aufklärung, Wissen über AS, Interesse, nachfragen	Soziales Umfeld ist hinsichtlich AS aufgeklärt	Wird als positiv wahrgenommen, da auf Bedürfnisse eingegangen wird und resultierend die Teilhabe im Kontext Arbeit steigt	TN1/Z54f+396ff; TN14/Z182f+226ff; TN11/Z216; TN12/Z29f+104ff; TN8/Z500; TN6/Z449; TN9/Z170ff; TN13/Z262ff; TN7/Z211
Verständnis, Bereitschaft, Entgegenkommen, Offenheit, Aufgeschlossenheit, Toleranz, Interesse, Flexibilität, Individualität	Bereitschaft auf individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten einzugehen und die Rahmenbedingungen dementsprechend zu gestalten Bereitschaft auf individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten einzugehen und die Rahmenbedingungen dementsprechend zu	Wird als positiv, die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität steigernd wahrgenommen, da bedürfnis- und ressourcenorientiertes Arbeiten ermöglicht wird Wird hinsichtlich des Outing als unterstützend wahrgenommen	TN14/Z60; TN3/Z76+564ff; TN5/Z443ff+526+533ff; TN2/Z157+969+1036; TN9/Z160+176f+399; TN8/Z370ff+487ff; TN7/Z606; TN12/Z104+205; TN14/MC; TN1/Z374ff+390ff; TN16/Z298; TN16/Z239ff; TN11/Z165 TN5/Z526ff+533ff; TN2/Z969ff; TN4/Z353
	gestalten		
Stigmatisierung, Vorurteile, Schubladendenken, Bevormundung, Mutmaßen,	Soziales Umfeld spekuliert über Verhalten und Besonderheiten und stigmatisiert Mensch mit AS	Spekulationen sind nicht kongruent mit tatsächlichem Verhalten, Fähigkeiten und Besonderheiten; Reduktion der Teilhabe am Arbeitsplatz durch Bevormundung und Zuteilung nicht auf Fähigkeiten passender Arbeitsaufgaben vom sozialen Umfeld	TN5/Z174f+242ff+500; TN7/Z42+567f+657; TN13/Z88+136f+273; TN11/Z170ff+276ff+186; TN1/584ff+606ff+MC; TN14/Z203ff; TN16/Z375f; TN4/Z84; TN12/Z240

ZEITDIMENSION

Dauer der Beziehung

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Bekanntschaft, Vertrautheit, Intensivität, privat, intensiv, gleichbleibend, fest, immer, Beständigkeit, soziale Kontakte, dieselben, die gleichen, vertrauter Rahmen, eng, Gruppen, lang, Länge der Bekanntschaft	Gleichbleibender, langer sozialer Kontakt / soziale Gruppe im sozialen Umfeld der Arbeit	Wird als positiv wahrgenommen, da Umfeld die Besonderheiten des Menschen mit AS und dessen Bedürfnisse besser einschätzen und berücksichtigen kann	TN14/Z194+160; TN8/Z410ff; TN2/Z985; TN16/Z244+254; TN6/Z54f; TN5/Z169; TN11/Z128; TN12/Z24; TN4/Z333; TN1/377ff

Dauer der Interaktion

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Zeitdauer, absehbar, begrenzt, lang, kurz, Gespräche, Länge, Häufigkeit, Kommunikation	Mensch mit AS ist über langen, unabsehbaren Zeitraum einer sozialen Interaktion ausgesetzt	Stress, Verringerung der Arbeitsleistung; Kapazitätsminderung und benötigt dementsprechend eine Pause danach	TN3/Z244ff; TN16/Z126ff; TN12/Z95f; TN4/Z296; TN8/Z182f
Teamwork, Zusammenarbeit, teamworken, Häufigkeit, regelmäßig, selten, Kollegen,	Arbeit erfordert regelmäßiges Zusammenarbeiten mit Kollegen	Negative Auswirkung auf Zufriedenheit und Arbeitsausführung	TN1/Z108; TN9/Z70; TN2/Z188f; TN11/Z147; TN8/Z412ff; TN7/Z348ff
	Soziale Kontakte betreten Häufig das Büro	Wird als negativ und störend empfunden, da Arbeitsablauf durchbrochen wird	TN3/Z235ff; TN9/Z202ff; TN8/Z94ff; TN11/Z9; TN4/Z500
Regelmäßigkeit, zeitliche Organisation, Austausch, Beständigkeit, immer, klarer Rahmen	Klarer zeitlicher Rahmen zum Austausch mit Vorgesetzten	Wird positiv wahrgenommen, da es Struktur, Sicherheit und Routine vermittelt	TN1/Z178; TN3/Z408ff

PHYSISCHE UMWELT

SACHDIMENSION

Sensorische Qualitäten

Indikatoren	Ursachen	Wirkungsdimension	Quellen
Lärm, Geräusche, Akustik, Lautstärke, Musik, Menschen, sprechen, Kollegen, Nachbar, Schall, hallen, Töne, Krach	Vorherrschen akustischer und nicht direkt beeinflussbare Reize während der Arbeitstätigkeit	Werden als negativ, störend, die Arbeitsleistung reduzierend wahrgenommen und können zu die Gesundheit negativ beeinflussen (meltdown, Burn-out)	TN3/Z250ff; TN1/Z261f+317+324; TN5/Z175ff+413+325+429f+305ff+357; TN9/Z42+319; TN11/Z120+101f, TN2/Z572f; TN4/Z143ff; TN16/Z176f; TN13/Z507; TN7/Z476+486+579; TN12/Z44+178; TN6/Z336;TN8/Z283; TN14/Z111f+165;
Licht, Beleuchtung, Beleuchtungssituation, Lichtverhältnisse, Lichtsituation, Lampen, Tageslicht, Leuchtstoffröhre, Sonneneinstrahlung, Sonne, Neonstoffröhre, Reflexion, Blenden	Vorherrschende visuelle und nicht direkt beeinflussbare Reize während der Arbeitstätigkeit	Werden als negativ, störend, die Arbeitsleistung reduzierend wahrgenommen und können zu die Gesundheit negativ beeinflussen (meltdown, Burn-out)	TN5/Z334ff, TN8/Z90+272+280; TN4/Z504; TN16/Z182f+202f; TN13/Z497ff+531+543; TN2/Z572; TN1/Z303ff+311f; TN11/Z131f; TN3/Z230ff; TN6/Z373
Gerüche, Geruch, Riechen, Gestank	Vorherrschen olfaktorischer und nicht direkt beeinflussbarer Reize während der Arbeitszeit	Werden als negativ, störend, die Arbeitsleistung reduzierend wahrgenommen und können zu die Gesundheit negativ beeinflussen (meltdown, Burn-out)	TN5/Z378; TN9/Z298+398ff; TN8/Z195+345f; TN13/Z518; TN4/Z143f;TN12/Z181
Temperatur, Wärme, Kälte, warm, kalt, heiß	Temperaturregelung kann individuell kontrolliert werden	Auf Bedürfnisse einstellbar; Verhinderung der Überhitzung; Verhinderung des Konzentrationsabbaus	TN8/Z87ff; TN4/Z520

Vibration	Arbeitsgeräte verursachen Vibration	Wird als negativ und die Arbeitsleistung reduzierend wahrgenommen	TN6/MC

Gegebenheiten von Räumen

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Einzelbüro, Raum, Einzelraum, alleine arbeiten, Großraumbüro, Büro, Räume, Nutzen, Kollegen	Arbeiten in einem Einzelbüro	Mensch mit AS kann Arbeitstätigkeit zufriedenstellend nachgehen, da eigene Struktur und Organisation aufrecht gehalten werden kann und reizarme Umgebung ungestörtes Arbeiten ermöglicht	TN1/Z102; TN14/Z64; TN3/Z189f+215ff; TN9/Z38ff+233f; TN2/Z185; TN13/Z350f+449; TN7/Z486; TN8/Z307f; TN16/Z185, TN4/Z145+305ff+500; TN5/305; TN11/Z101f; TN8/Z104
Homeoffice	Arbeiten im Homeoffice möglich	Positive Auswirkung auf Zufriedenheit und Arbeitsausführung, da reizarmes Umfeld, welches eigenständig kontrolliert werden kann	TN1/Z122; TN11/Z31ff; TN8/Z84ff; TN2/Z615; TN9/Z330ff
Rückzugsort, Gemeinschaftsräume, Teeküche, Mensa, Toilette, Küche, Pause, Abstand, erholen	Rückzugsort außerhalt Gemeinschaftsräume ist gegeben	Gesteigertes Wohlbefinden auf der Arbeit, da Reizüberflutung in Gemeinschaftsräumen gemieden werden kann	TN14/Z115+131f; TN5/Z174+252; TN9/Z95+256ff; TN4/Z327f; TN1/MC; TN3/Z476ff; TN12/Z59
Raumausrichtung, Lage der Räumlichkeiten	Lage des Raumes ungünstig hinsichtlich beeinflussender sensorischer Aspekte	Wird als negativ wahrgenommen, da hohe Reizintensität die Arbeitsleistung minimiert	TN3/Z230ff; TN8/Z115f; TN14/Z133f; TN9/Z295
Durchgangsbüro, Durchgangszimmer, offener Raum offene Tür, offen, sichtbar, Glastür,	Mensch mit AS arbeitet in einem offenen Raum oder einem Durchgangsbüro	Wird aufgrund hoher Reizintensität und Ablenkungsfaktoren als negativ wahrgenommen; sichtbare Abläufe können nicht kontrolliert werden	TN5/Z357+361; TN13/Z435; TN4/Z492; TN7/Z615

Gegebenheiten von Objekten

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Arbeitsmittel, Programme	Programme sind logisch und strukturiert aufgebaut	Wird als auf den Autismus passend wahrgenommen	TN14/Z69ff; TN16/77ff; TN4/Z50; TN6/Z27; TN12/Z68ff

Lage der Objekte, gleichbleibend, Lage, liegt, Materialien	Für Arbeitstätigkeit relevante Objekte befinden sich nicht alle im Einzelbüro	Wird als unangenehm empfunden, da durch den auftretenden Raumwechsel Stressoren einwirken	TN9/Z248; TN4/Z433
	Nicht perfekt geordnete Arbeitsmaterialen	Verminderung der Konzentration und Arbeitsleistung	TN8/Z292ff
	Beständigkeit innerhalb der Lage der Objekte	Wird als angenehm und Strukturgebend wahrgenommen	TN16/Z189ff
Hilfsmittel am Arbeitsplatz, Schreibtischlampe, Brille, phototrophe Brille, Mickey-Mäuse, Noice-cancelling-Kopfhörer, neue Technologien, Technik, Geräte, Technologie	Verwendung spezieller Hilfsmittel am Arbeitsplatz zur Reduktion der sensorischen Reize	Wird als die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität unterstützend und die Zufriedenheit Steigernd wahrgenommen	TN4/Z500; TN16/Z202f+213; TN13/Z530; TN8/Z562; TN5/Z297; TN6/Z350; TN11/Z131

ZEITDIMENSION

Zeitliches Ausmaß der sensorischen Qualitäten

Indikator	Ursache	Wirkung	Quelle
Begrenzt, Absehbar, auf Dauer	Mensch mit AS ist ungünstigen Gegebenheiten über einen absehbaren Zeitraum ausgesetzt	Mensch mit AS kann auf begrenzte Dauer Reizeinwirkung akzeptieren und Aufgabe ausführen	TN8/Z317ff; TN6/Z336f

Zeitliche Organisation von Räumen

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Begrenzt, Absehbar, auf Dauer	Mensch mit AS ist ungünstigen Gegebenheiten über einen absehbaren Zeitraum ausgesetzt	Mensch mit AS kann auf begrenzte Dauer der ungünstigen Raumgegebenheiten akzeptieren und Aufgabe ausführen	TN8/Z317ff

Zeitliche Organisation von Objekten

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Begrenzt, Absehbar, auf Dauer	Objekte zur Arbeitsbewältigung bedingen ungünstige akustische Reizeinwirkung	Mensch mit AS kann auf begrenzte Dauer Reizeinwirkung akzeptieren und Aufgabe ausführen	TN6/Z336f

PERSON MIT OBJEKTIVEN KOMPONENTEN

SACHDIMENSION

Dimension of doing (skills)

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
sozialer Umgang, sozialen Kommunikationsformen, sozial, Zwischenmenschlich, Gespräche, Empathie, hereinversetzen, Deutungen, Small-Talk, Regeln, emotional, Verhalten, Stimmings, Blickkontakt, Augen, schauen,	Mensch mit AS hat Schwierigkeiten Beziehungsebene der Kommunikation zu erfassen	Einschränkung innerhalb der sozialen Teilhabe	TN16/Z269+361; TN1/Z68+89+367ff; TN2/Z153+581; TN12/Z261+314+323ff, TN14/Z15+23; TN9/Z91; TN11/Z157; TN7/Z75f+109; TN3/Z581f; TN13/Z173f+55ff; TN6/Z38; TN5/Z558f
Kommunikation, Interpretation, Konnotationen, wörtlich, Doppeldeutung, Deutung, Bedeutung, Nebenbedeutung,	Sozial unangemessenes Verhalten (Ticks, Stimmings) durch Mensch mit AS	Stellt Störfaktor für das soziale Umfeld dar	TN3/Z192ff
privat, Privatgespräch, Prosopagnosie, Gesichterkennung, Menschen, Wiederkennen, Zuordnung; visuelle	Mensch mit AS hat Schwierigkeiten Blickkontakt adäquat einzusetzen	Möglichkeit der Reizüberflutung und Einschränkung der soziale Teilhabe	TN9/Z96; TN6/Z466
Gesichtserkennung, Gesichtsblind, Blind, Gesichter, Menschen; Floskeln	Mensch mit As hat Schwierigkeiten Konnotationen zu verstehen	Einschränkung in der sozialen Teilhabe; erhöhtes Konfliktpotenzial	TN5/Z477ff+MC; TN9/Z86; TN2/Z480f; TN4/Z200; TN16/Z83ff; TN13/Z63f; TN7/Z73ff; TN6/Z143ff; TN1/MC
	Mensch mit AS betrachtet Kommunikation auf Sachebene	Guter Umgang mit Konflikten	TN14/Z396; TN8/Z134; TN2/Z121; TN13/Z73; TN7/Z78ff

	Mensch mit AS kann Gesichter nicht differenzieren Kommunikationsregeln müssen erlernt werden	Schwierigkeiten in sozialer Kommunikation, da Gegenüber nicht wiedererkannt wird Hohe Investition von Anstrengung und Kapazität	TN4/Z328; TN12/Z81f TN2/Z581; TN16/Z361; TN7/Z75f; TN12/Z323ff
Struktur, Organisation, Ich bin, strukturiert, gewissenhaft, ordentlich, Beständigkeit, Gleichbleibend, gleich, Routine, Gewohnheit	Mensch mit AS beschreibt seine Arbeitsweise als organisiert und strukturiert	Qualitativ hochwertiges, zielfokussierendes arbeiten	TN1/Z158+178; TN6/Z59ff+97ff+207; TN14/Z87+Z29; TN5/283; TN2/Z693; TN9/Z33+248; TN4/Z29+167+227+330+433; TN8/Z292ff; TN16/Z189; TN7/Z216; TN3/Z408ff
Ausdauer, Geduld, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen	Mensch mit AS ist bei monotonen, langwierigen Aufgaben und solchen, die dem Interessensgebiet entsprechen sehr ausdauernd	Motiviertes Nachgehen der Arbeitstätigkeit; Steigerung der Arbeitsqualität	TN14/Z21ff; TN11/Z23; TN2/Z291ff; TN4/Z252, TN7/Z342; TN5/Z452; TN16/Z27
Spontanität	Mensch mit AS hat Schwierigkeiten mit Unvorhersehbarem umzugehen	Veränderung der Struktur und Routine wird als negativ und verunsichernd empfunden, da keine Zeit der Vorbereitung	TN14/Z29; TN4/Z167; TN7/Z216; TN6/Z307ff
	Mensch mit AS hat Schwierigkeiten mit Unvorhersehbarem umzugehen	Soziale Kommunikation wird als unangenehm wahrgenommen, da sie oft unvorhersehbar eintritt	TN9/Z223f; TN16/Z459; TN7/Z48
Arbeitsweise, Detail, detailliert, ordentlich, akribisch, pedantisch, genau, gewissenhaft, ordentlich, strategisch, arbeiten, Art und Weise, Einzelheiten, vorbereiten, parallel,	Mensch mit AS weißt analytische und strategische Denkweise auf	Überdurchschnittlich hohe Arbeitsqualität und –quantität	TN3/Z278ff; TN5/Z62ff+452; TN11/Z20; TN2/Z281ff+651; TN4/Z50+240+274ff; TN16/Z27+47+283; TN13/Z58f; TN7/Z318; TN12/Z94; TN6/Z59ff; TN14/Z20ff
Neuronale Verknüpfung, Denkweise, Art der Denke, Verknüpfung, Gehirn, Kopf, Abläufe, Abläufe im Kopf, Analytische, strategische Denkweise, logisch, Strategie	Mensch mit AS weißt analytische und strategische Denkweise auf	Negative Auswirkungen aufgrund erhöhtem zeitlichen Ausmaß	TN3/Z1001f; TN9/MC;
Konzentration, Fokus, Hyperfokus	Mensch mit AS hat Fähigkeit bei Aufgabe die Interessens-/Wissengebiet entspricht im	Hohes Maß an Arbeitsqualität und Konzentration	TN5/Z165; TN9/Z31f; TN8/Z61; TN4/Z459f

	Hyperfokus zu arbeiten Mensch mit AS hat Fähigkeit bei Aufgabe die Interessens-/Wissengebiet entspricht im Hyperfokus zu arbeiten	Wahrnehmung der Grundbedürfnisse ist reduziert	TN12/Z374
Allgemeinwissen, Hintergrundwissen, Wissen, Grundlagen, Grundlagenwissen, Wissensdurst, Merkfähigkeit, auswendig lernen, merken, Gedächtnis, Interessiert, Freude an Wissensaneignung, Wissensdurst, Motivation	Mensch mit AS zeigt sehr gute Fähigkeiten der Wissensaneignung	Steigerung der Arbeitsqualität; Einarbeitung in neue Arbeitsgebiete/Wissensbereiche möglich	TN5/Z254; TN8/Z35ff; TN1/Z487; TN2/Z84f; TN4/Z123; TN16/Z30f+46; TN12/Z24+76f; TN6/Z37; TN13/Z617; TN7/Z342; TN3/Z73f; TN9/Z23
Reize, Selektion von Reizen, selektieren, Reize, auswählen, zu viel, Reizüberflutung, Wahrnehmung, überreizt	Mensch mit AS hat keine/wenig Möglichkeiten zur Reizselektion	Häufige Reizüberflutung am Arbeitsplatz bedingt Reduktion der Leistungsfähigkeit; negative Auswirkung auf Gesundheit	TN8/Z324+333ff+345ff; TN4/Z149+170; TN2/Z206+216; TN14/Z28; TN5/Z173; TN6/Z54+421; TN3/Z390ff+421ff; TN9/Z90ff; TN12/Z66+199; TN5/Z418; TN16/Z375
Orientierung, zurecht finden, Ort	Mensch mit AS hat reduzierte örtliche Orientierung	Erhöhter Zeitaufwand, Beanspruchung der Kapazität	TN2/Z236; TN12/Z153
Interessen, Spezialinteressen	Mensch mit AS hat Spezialinteressen	Arbeiten, die Interessen entsprechen geben Sicherheit	TN2/Z306f, TN4/Z122; TN16/Z348; ; TN7/Z342

ZEITDIMENSION

Lebensspanne

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen	
Diagnosestellung, Diagnose, früh, spät, zu spät, erst, seit, erkennen, wissen, Arzt	Späte Diagnosestellung	Bedürfnisse von Mensch mit AS können am Arbeitsplatz nicht berücksichtigt werden, da Mensch unzureichend für seine Besonderheiten und notwendige Adaptionen einstehen konnte	TN2/Z16f+31+118; TN14/Z11ff; TN6/Z35+524f; TN3/Z62ff; TN9/Z25+439f; TN4/Z63+67; TN14/Z184ff; TN5/Z193ff; TN7/Z38	

Adaptionen, Bedürfnisse, Anpassungen, Umwelt, Alternative, Notwendigkeit, Familie, Bekannte, Freundeskreis, Eltern, Kindheit, früher, früh, damals, schon, Strategie, Mechanismus, Fürsprecher	Soziales Umfeld sammelt über Lebensspanne des Menschen mit AS Erfahrungen über ihn kann Bedürfnisse identifizieren	Vorzeitige Umweltanpassungen an Bedürfnisse, sodass Mensch mit AS über Kapazität verfügt, um Ausgleichmechanismen und Strategien entwickeln kann	TN8/Z605; TN2/Z326f; TN13/Z720; TN12/Z222f; TN8/Z589ff;
	Soziales Umfeld sammelt über Lebensspanne des Menschen mit AS Erfahrungen über ihn kann Bedürfnisse identifizieren	Soziales Umfeld handelt unter Berücksichtigung der Besonderheiten hinsichtlich Arbeitsfindung und unterstützt Mensch mit AS passende Tätigkeit auszuwählen	TN8/Z20; TN7/Z15ff

UNTERSTÜTZENDE INSTITUTIONEN

SACHDIMENSION

Art der Maßnahme

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Therapie, Unterstützung, Behandlung, Therapeut, Training	Soziales Training innerhalb von therapeutischen Maßnahmen	Mensch mit AS verbessert Fähigkeiten im Bereich der sozialen Kommunikation; Steigerung der sozialen Teilhabe	TN16/Z361
Selbstanalyse, Analyse, Stärken-Schwächen- Analyse, Reflexion, Fähigkeiten, Berufsberatung, Beratung	Durchführung einer Stärken-Schwächen- Analyse durch die Berufsberatung im Berufsinformationszentrum	Findung einer Arbeitstätigkeit, die zu Bedürfnissen und Fähigkeiten passt	TN1/Z23; TN2/Z129f; TN5/Z26ff+36f, TN4/Z27

Wissensstand

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
-------------	-------------------	-------------------	---------

Wissen, Kompetenz, Fachpersonal, Unterstützung, Ansprechpartner, Aufklärung, Ahnung, Wissensstand, Behindertenvertretung, Personalstelle,	Fachpersonal unterstützender Institutionen weisen unzureichend Wissen über Besonderheiten des AS auf	Mensch mit AS kann im Kontext Arbeit nicht ausreichend unterstützt werden und fühlt sich auf sich alleine gestellt	TN14/Z217ff+264; TN9/Z418; TN11/Z163; TN2/Z16+200; TN13/183ff; TN7/Z176+651f; TN5/Z188; TN12/Z226+356f
Gesundheitsmanagement			

Empowerment

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Engagement, Bereitschaft, Unterstützung, Fürsprechen, Interesse, Verpflichtung, Einsetzen, Behindertenvertretung, Personalstelle, Gesundheitsmanagement	Fachpersonal unterstützender Maßnahmen zeigt wenig Engagement sich für Mensch mit AS im Arbeitskontext einzusetzen	Unzufriedenheit seitens Mensch mit AS, da er mit Bedürfnissen auf sich allein gestellt ist und kein Empowerment zur Steigerung der Teilhabe erfährt	TN9/Z426; TN7/Z195ff; TN12/Z226; TN14/Z197

BETÄTIGUNG

SACHDIMENSION

Job characteristics

Indikatoren	Ursachendimensionen	Wirkungsdimensionen	Quellen	
Struktur, Routine, Kontinuität, Regelmäßigkeit, System, Strategie, Aufbau, Gestaltung, gleich, gleichbleibend, einheitlich, Veränderung, immer, verschieden, anders	Mensch mit AS hat eine strukturierte, routinierte, gleichbleibende Aufgabe am Arbeitsplatz	Wird als positiv, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsleistung steigernd wahrgenommen; Kongruent mit Fähigkeiten	TN14/Z82f; TN5/Z142ff; TN11/Z22f; TN2/Z116ff+167; TN16/Z352; TN7/Z338; TN6Z88; TN3/Z521ff; TN4/Z302; TN1/Z90; TN13/Z117	
,	Arbeit als strukturgebender Rahmen	Wird als bedeutungsvolle Betätigung wahrgenommen und Steigert das allgemeine Wohlbefinden	TN5/Z579; TN8/Z208; TN11/Z39ff; TN2/Z400; TN13/Z751f	
	Arbeit als strukturgebender Rahmen		TN5/Z579; TN8/Z208; TN2/Z400; TN13/Z751f	

		Wird als Entlastung vom Alltag wahrgenommen	
Rahmenbedingungen, Folgen, Richtlinien, Einhalten von Grenzen, Regeln, Aufgabe	Aufgabe erfordert Einhaltung von formellen Richtlinien, Vorgaben und Regeln	Wird als positiv erlebt, da er es aufgrund seiner akribischen Arbeitsweise zufriedenstellend ausführen kann	TN3/Z315ff; TN4/Z200; TN8/Z415f+425; TN5/432f
Interessen, Spezialinteressen, Bedürfnis, mag, mögen, gefällt, interessiert, Fähigkeiten, Wissen, passend, entspricht, Aufgabe	Aufgabe entspricht den (Spezial-)Interessen und Fähigkeiten von Mensch mit AS	Führt zu Steigerung der Arbeitszufriedenheit des Menschen mit AS; ermöglicht ausdauerndes Arbeiten in dieser Aufgabe; Hohes Maß an Qualität der Aufgabenausführung	TN1/Z154+546ff; TN9/Z31f+75+81; TN2/Z31f+306f; TN13/Z141+219; TN7/Z342; TN12/Z335; TN6/Z190ff+506f; TN5/91ff+165; TN8/Z29ff+61+549; TN4/Z122+459f; TN14/138; TN3/Z564ff; TN11/Z203; TN16/Z348
	Aufgabe entspricht nicht den kognitiven Fähigkeiten von Mensch mit AS	Unterforderung hat negative Auswirkung auf Wohlbefinden und Zufriedenheit; Fähigkeiten werden von Mensch mit AS als nicht vollständig ausgeschöpft erlebt	TN7/Z657f; TN5/Z212f+MC
Detailliert, logisch, schlüssig, Aufgabe, Genauigkeit, Sorgfalt, sauber, detailgetreu	Aufgabe am Arbeitsplatz erfordert detailliertes, genaues arbeiten	Wird als positiv erlebt, da Aufgabe aufgrund Besonderheiten zufriedenstellend ausgeführt werden kann	TN3/Z278ff; TN5/Z62ff; TN8/Z68+73; TN7/Z318; TN1/Z128f; TN9/108ff; TN4/Z224; TN16/Z40f
Selbstständig, Eigenverantwortung, alleine, Verantwortung, eigenständig	Aufgabe erfordert eine selbstständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise	Wird als positiv wahrgenommen, da Mensch mit AS die Aufgabe kontrollieren kann	TN3/Z363ff; TN1/Z150ff; TN12/Z62; TN8/Z482f
Konferenzen, Präsentationen, extern, Ausflug, Betriebsausflug, Reise, Arbeitsreise, Empfänge, Dinner, Geschäftsreise Feierlichkeit, Veranstaltung	Arbeit verlangt die Durchführung von Ausflügen und Reisen außerhalb des gewohnten Arbeitssettings Arbeit verlangt die Durchführung von Ausflügen und Reisen außerhalb des gewohnten Arbeitssettings	Wird als stressig und Kapazitätsraubend wahrgenommen; Reduktion der Arbeitsleistung; Kontrollverlust Bedarf extrem hohen zeitlichen Aufwand der Vorbereitung und Planung, welcher als anstrengend und die Arbeitsbewältigung einschränkend wahrgenommen wird	TN3/Z240ff; TN12/Z259; TN9/Z98f; TN8/Z185ff TN3/Z240ff; TN12/Z259

Parallel, Aufgaben, gleichzeitig, mehrere, zeitgleich, zur gleichen Zeit, nebeneinander, nebenher	Erledigen von unterschiedlichen Arbeitsaufträgen zur gleichen Zeit	Wird als stressig und kapazitätsüberfordernd wahrgenommen	TN7/Z25ff; TN12/Z99f; TN3/Z362f
---	---	---	---------------------------------

ZEITDIMENSION

Zeitliche Organisation/Momentanes zeitliches Ausmaß

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Flexiarbeitszeiten, Flexzeit, geregelt, starr, flexibel, fest, individuell, Gleitzeit, gleich, unterschiedlich	Arbeitszeiten können flexibel geregelt werden	Bedürfnisorientiertes Arbeiten möglich (Menschenmassen vermeiden, Erschöpfungszustand), daraus resultierende Steigerung der Arbeitsqualität	TN14/Z65+148; TN3/Z462; TN8/232f; TN11/Z31ff; TN12/Z61; TN1/MC; TN9/Z132
	Feste Kernarbeitszeit	Erlebt Mensch mit AS als positiv, da es einen sicherheitsvermittelnden Rahmen darstellt	TN14;Z65ff; TN2/108
Wochenarbeitszeit, Wochenstunden, Arbeitszeit, X-Stundenwoche	40 Stunden Woche	Wird als ausschöpfend und stressend wahrgenommen; Minimierung des Wohlbefindens	TN9/Z133+139f; TN2/Z988ff
	40 Stunden Woche	Wird als passend beschrieben	TN4/Z317; TN3/Z451ff; TN6/Z206+223
	40 Stunden Woche	Mensch mit AS hat sich an das zeitliche Ausmaß gewöhnt und äußert diesbezüglich keine Veränderungswünsche	TN16/Z114ff; TN5/Z228+236
	Reduzierte Wochenarbeitszeit	Wird als positiv wahrgenommen da es bedürfnisorientiertes Arbeiten unterstützt und folglich die Arbeitsqualität steigert	TN1/Z192+201; TN7/Z367f; TN12/Z47,
Arbeitspensum, Arbeitsumfang, Flaute, Langeweile, wenig zu tun, zu viel, passend	Routiniertes Arbeitspensum, welches auf Kapazität des Menschen mit AS angepasst ist	Wird als positiv wahrgenommen, da es bedürfnisorientiertes und ressourcenorientiertes Arbeiten fördert und somit die Arbeitsqualität und Zufriedenheit erhöht	TN11/Z31ff+39ff; TN8/Z464ff; TN12/Z137f; TN6/Z223; TN13/Z316; TN5/Z369f

Pause, Auszeit, abschalten, runterkommen, Ausruhen, Mittagspause, Ruhezeit, Kaffeepause, flexibel, geregelt, individuell, fest, gleich, vorgeschrieben	Flexible Pausengestaltung	Wird als positiv wahrgenommen, da Mensch mit AS auf Bedürfnisse eingehen kann und folglich die Arbeitsleistung gesteigert wird	TN1/Z184ff; TN3/Z473ff; TN9/Z279; TN11/Z53f; TN2/Z573f; TN4/Z479; TN13/Z505f; TN12/Z59; TN6/Z213
	Vorgeschriebene Pause	Wird als positiv wahrgenommen, da es einen strukturgebener und sicherheitsgebener Rahmen darstellt; und unterstützt, den Grundbedürfnissen im hyperfokussierten Arbeiten nachzugehen	TN8/Z239; TN9/Z249f; TN16/Z124f
	Vorgeschriebene Pausenregelung	Arbeiten wider der Bedürfnisse	TN2/Z561ff; TN4/Z479; TN12/392

PERSON MIT SUBJEKTIVEN KOMPONENTEN

SACHDIMENSION

The Lived Body

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Interesse, Bedürfnisse, Besonderheiten, Autismus, Asperger-Syndrom, Wissen, Ahnung, auskennen, soziales Umfeld, Gesellschaft, fragen, nachfragen, direkt, Kollegen, Chef, Vorgesetzter, Bewusstsein,	Mensch mit AS äußert den Wunsch, dass Wissenslücke durch ein aktives Nachfragen und Informieren durch das soziale Umfeld geschlossen wird		TN2/Z111ff, TN4/Z358; TN13/Z117; TN7/Z238; TN14/Z182
Toleranz, Aufklärung, Aufgeschlossenheit, Bereitschaft	Mensch mit AS äußert den Wunsch nach einen Zeitfenster zum Austausch mit sozialen Umfeld, um Arbeitsbedingungen adäquater angepasst werden können		TN4/Z369f; TN13/Z645
	Mensch mit AS äußert Wunsch nach steigernder Toleranz gegenüber nicht sichtbaren Beeinträchtigungen		TN1/Z593ff; TN14/Z93f; TN5/Z417fff; TN13/Z700; TN7/Z42; TN8/Z261ff; TN11/Z217
	Mensch mit AS äußert Wunsch nach höherer Bereitschaft auf individuelle Bedürfnisse, Besonderheiten und Fähigkeiten im Kontext Arbeit einzugehen		TN11/Z228f; TN2/Z969; TN6/Z480; TN16/Z380f; TN1/Z511f; TN8/Z608ff; TN7/Z48f
Unterstützung, Behindertenvertretung, Personalstelle, Bundesagentur für Arbeit, Berufsinformationszentrum, Berufsberatung, Sozialamt, Rentenversicherung, Aufklärung, Interesse, Bedürfnisse, Toleranz, Austausch, Fachpersonal, Kompetenz	Mensch mit AS äußert Wunsch, dass unterstützende Institutionen ausreichend Wissen über AS mitbringen, um als Ansprechpartner das Bewältigen von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz unterstützen		TN14/Z217; TN5/Z188; TN12/Z226;
racipersonal, kompetenz	Mensch mit AS äußert den Wunsch, dass unterstützende Institutionen größeres		TN14/Z197

	Engagement hinsichtlich der Bedürfnisse von Menschen mit AS im Kontext Arbeit zeigen	TN14/Z264; TN9/Z418; TN11/Z163;
	Mensch mit AS äußert Wunsch nach kompetenterem Fachpersonal	TN2/Z200; TN13/Z183ff; TN7/Z176
Stundenreduktion, finanzielle Unterstützung, Gehalt, Lohn, Überlastung	Mensch mit AS äußert Wunsch, nach finanzieller Unterstützung, um bedürfnisorientiertes Arbeiten ohne finanzielle Einbuße zu ermöglichen	TN6/Z4880
Kommunikation, direkt, indirekt, Missverständnisse, zweideutig, schwammig, besprechen, Gespräche	Mensch mit AS äußert den Wunsch nach direkten Kommunikationswegen um Missverständnisse vorzubeugen	TN14/Z262ff; TN7/Z128

Copingstrategien

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Pausen, Pause, Abschalten, sammeln, Energie, Strategie	Individuelle Strategien zur Abschaltung werden in Pause eingesetzt	Wird als positiv empfunden, da Gedanken gesammelt werden können; Schöpfung neuer Energie für Arbeit	TN3/Z264ff; TN4/Z477; TN7/Z476; TN5/Z429f
Strategie, Neuanfang, Cut, Wechsel, Neustart, Tapetenwechsel, Schritt, umziehen, Umzug, großer Schritt, Veränderung, anders	Mensch mit AS setzt Umzug/Neuanfang als Strategie zur Zufriedenheitssteigerung ein	Unterstützend, um zu Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten passenden Beruf zu finden	TN5/Z31ff; TN12/Z333
Hilfskarten, aufschreiben, Buch, verschriftlichen, Heft, Vokabelheft, Hilfsmittel, Hilfe, unterstützend	Mensch mit AS verschriftlicht Abläufe und soziale Gespräche	Struktur- und sicherheitsvermittelnde Strategie unterstützt den Menschen mit AS Sachverhalte zu verstehen und sich auf Gespräche vorzubereiten	TN9/Z99; TN2/Z422; TN5/Z325; TN16/Z88; TN12/Z95; TN13/ZZ476

Aufklärung, Outing, Diagnose, Vortrag, soziales Umfeld, Verständnis, Klischees, Wissen	Mensch mit AS klärt hinsichtlich AS durch Vortrag, Vorabinformationen und/oder Bücher auf	Steigerung der Teilhabe und Arbeitszufriedenheit durch gesteigertes Verständnis	TN3/Z499ff; TN12/Z280ff; TN14/Z490; TN6/Z443; TN1/MC
Selbsthilfegruppe, Austausch, Möglichkeit, Gruppe, Portal, Autismus, Autismus-Forum, Mitglied, Aufklärung, Asperger-Syndrom	Mensch mit AS agiert als aktives Mitglied in einer Selbsthilfegruppe	Durch kontinuierliche Austauschmöglichkeit Steigerung des Bewusstseins über eigene Bedürfnisse	TN3/Z602; TN2/Z1008; TN13/Z218; TN11/Z12ff
Wiederholung, nochmal, wiederholen, Gespräche, Kommunikation, sprechen	Mensch mit AS bittet den Gesprächspartner Gesagtes zu wiederholen	Strategie der Wiederholung unterstützt den Gesprächsverlauf zu verfolgen und steigert die Teilhabe im sozialen Kontext	TN5/Z466f; TN8/Z338f
Diagnose, Outing, Kollegen Konflikt, Besonderheiten, Erklärung, Aufklärung, Autismus, wissen, Bescheid	Outing der Diagnose gegenüber sozialem Umfeld	Unterstützt bedürfnisorientiertes Arbeiten des Menschen mit AS, da Bereitschaft des sozialen Umfeldes steigt; Konfliktprophylaxe	TN3/Z89ff; TN4/Z102; TN12/Z84; TN13/Z709
Formulierungen, Ich-Botschaften, Vorüberlegungen, Repertoire, Kommunikation, Gespräche, unterstützend	Mensch mit As speichert Ich-Botschaften und vorformulierte Sätze in Repertoire ab	Gesteigerte Teilhabe am sozialen Kontext, da durch die Äußerungen der Bedürfnisse, das soziale Umfeld besser darauf eingehen kann	TN3/Z530f; TN7/Z208; TN16/Z374f

ZEITDIMENSION

Lebensspanne

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Erfahrungen, Erfahrungswerte, im Laufe	Mensch mit AS hat eine Vielzahl an	Ausrichtung des Werdegangs hinsichtlich	TN3/Z28ff; TN8/Z525
meines Lebens, mittlerweile, noch, nicht,	Erfahrungswerten und ist sich seiner	Fähigkeiten und Bedürfnisse; Steigerung der	
inzwischen, schon, Alter	Bedürfnisse und Fähigkeiten bewusst	Zufriedenheit	

GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT

SACHDIMENSION

Gesetzmäßiger Rahmen

Indikatoren	Ursachendimension	Wirkungsdimension	Quellen
Kündigungsschutz, Befristung, Entfristung, Behindertenausweis, Schwerbehindertenausweis	Durch Behindertenausweis hat Mensch mit AS Kündigungsschutz	Bedürfnis nach Routine und gleichbleibenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden	TN14/Z84; TN5/Z519f; TN2/Z281; TN3/356ff+373; TN13/Z255f
	Schwerbehindertenausweis durch Diagnose	Inanspruchnahme von unterstützenden Maßnahmen zur Berufsfindung	TN6/Z181ff; TN2/Z972
Persönliches Budget	Mensch mit AS steht aufgrund Diagnose persönliches Budget zu	Schwierigkeiten im Arbeitsalltag können über Assistenz kompensiert werden	TN2/Z249ff

ANLAGE 21: ERLÄUTERTUNG DER ANALYSE AUF DEN DREI ABSTRAKTIONSEBENEN (GLÄSER UND LAUDEL, 2010)

ERSTE ABSTRAKTIONSEBENE

Die Analyse auf der ersten Abstraktionsebene spiegelt die individuelle Sicht der interviewten Person auf den Kausalmechanismus wider, welche "so kritisch wie möglich" (Gläser und Laudel, 2010; S.247) durch die forschende Person zu hinterfragen ist und nicht die eigentliche Analyse ersetzen sollte. Die Forscherinnen stellen dies in der Darstellung der Ergebnisse sicher, indem sie sich stets auf die originalen Textquellen der Transkripte beziehen und die Ergebnisse durch direkte Zitate der Teilnehmer*innen belegen.

ZWEITE ABSTRAKTIONSEBENE

Auf zweiter Ebene wird die Aufklärung der Kausalmechanismen angestrebt. Es ist relevant den Mechanismus "wie es wirklich war" (Gläser und Laudel, 2010; S. 247) zu rekonstruieren und alle Informationen eines Falles in Bezug zueinander zu setzten, um Widersprüche aufzudecken. Als Basis dieser Ebene ist die Extraktionstabelle nach der Aufbereitung der Daten anzusehen.

DRITTE ABSTRAKTIONSEBENE

Die dritte Abstraktionsebene " ist die des Kausalmechanismus der Klasse von Fällen, auf die sich die Forschungsfrage bezieht" (Gläser und Laudel, 2010, S.247). Demnach wird die Ebene 2 jedes Falles in Zusammenhang gesetzt und Deutungen hinsichtlich der Forschungsfrage getätigt. Dieser Schritt der Auswertung erfolgt durch die Betrachtung aller Informationen der empirisch erfassten Dimensionen im Zusammenhang mit dem Kontext Arbeit. Diese Dimensionen sind aufgegliedert dem Kategoriensystem zu entnehmen.

ANLAGE 22: AUSWERTUNGSTABELLE DER GEMACHTEN ERFAHRUNGEN

SOZIALE UMWELT

Dimension	Relevante Aspekte	Wird erfahren	Wird nicht/wenig erfahren
Verbale/nonverbale Kommunikation	Kommunikation über E-Mail und/oder Telefon (+)	TN9/Z223f; TN3/Z399ff;TN8/Z79f+361ff	TN16/Z459; TN7/Z48+324;TN12/Z52+240f; TN5/Z465
	Teilnahme an Meetings etc. (-)	TN1/Z442; TN5/Z153+173; TN9/Z93f; TN16/Z83f; TN12/Z127ff; TN14/Z117ff	TN3/Z296f
	Kommunikation auf Sachebene (+)	TN3/Z421ff; TN1/Z345ff; TN14/Z39f; TN5/Z152; TN11/Z156; TN16/Z472; TN6/Z420; TN4/Z227	TN9/Z361+MC; TN7/Z324; TN12/Z260f; TN13/Z373
	Implizite Erwartungen (-)	TN8/Z381; TN9/Z399; TN2/Z505; TN7/Z296f; TN12/Z205ff; TN14/MC	
	Unkonkrete Ausdrucksweise (-)	TN7/Z248+272; TN1/Z450+499; TN16/Z43+83; TN14/Z30+169ff; TN8/Z365; TN2/Z96f+866; TN13/Z627+68	TN3/Z396
	Netzwerken (-)	TN1/Z55; TN3/Z47ff+317ff; TN13/Z174	
Empowerment	Fürsprecher (+)	TN8/Z248+487ff; TN3/Z163ff; TN4/Z79; TN7/Z99ff; TN6/Z406	
	Austausch (+)	TN2/Z222; TN8/Z385ff; TN7/Z82	

Attitudinal Factors	Aufklärung (+)	TN11/Z216; TN12/Z29f+104ff; TN8/Z500; TN6/Z449	TN1/Z54f+396ff; TN14/Z182f+226ff; TN9/Z170ff; TN13/Z262ff; TN7/Z211
	Aufgeschlossenheit (+)	TN3/Z76+564ff; TN9/Z160+176f+399; TN8/Z370ff+487ff; TN12/Z104+205; TN1/Z374ff+390ff; TN16/Z298; TN11/Z165; TN4/Z353	TN14/Z60; TN5/Z443ff+526+533ff, TN2/Z157+969+1036; TN7/Z606;
	Stigmatisierung (-)	TN7/Z42+567f+657; TN13/Z88+136f+273; TN14/Z203ff; TN4/Z84; TN1/584ff+606ff+MC;	TN5/Z174f+242ff+500; TN11/Z170ff+276ff+186; TN12/Z240; TN16/Z375f
Dauer der Beziehung	Gleichbleibende, lange Kontake (+)	TN8/Z410ff; TN16/Z244+254; TN6/Z54f; TN5/Z169; TN11/Z128; TN12/Z24; TN4/Z333; TN1/377ff	TN14/Z194+160; TN2/Z985
Dauer der Interaktion	Langer, unabsehbarer Zeitraum (-)	TN3/Z244ff; TN16/Z126ff; TN12/Z95f; TN4/Z296; TN8/Z182f	
	Häufiger Kollegenkontakes (-)	TN9/Z70; TN11/Z147; TN7/Z348ff; TN4/Z500	TN1/Z108; TN2/Z188f; TN3/Z235ff; TN8/Z412ff; TN11/Z9
	Regelmäßiger Austausch mit Vorgesetzen (+)	TN1/Z178; TN3/Z408ff	

PHYSISCHE UMWELT

Dimension	elevante Aspekte	Wird erfahren	Wird nicht/wenig erfahren
-----------	------------------	---------------	---------------------------

Sensorische Qualitäten	Akustik (-)	TN3/Z250ff; TN1/Z261f+317+324; TN5/Z175ff+413+325+429f+305ff+357; TN9/Z42+319; TN11/Z120+101f, TN2/Z572f; TN4/Z143ff; TN16/Z176f; TN13/Z507; TN7/Z476+486+579; TN12/Z44+178; TN6/Z336;TN8/Z283; TN14/Z111f+165;	
	Licht (-)	TN5/Z334ff, TN8/Z90+272+280; TN4/Z504; TN16/Z182f+202f; TN13/Z497ff+531+543; TN2/Z572; TN1/Z303ff+311f; TN11/Z131f; TN3/Z230ff; TN6/Z373	
	Temperatur (-)	TN8/Z87ff; TN4/Z520	
	Gerüche (-)	TN5/Z378; TN9/Z298+398ff; TN8/Z195+345f; TN13/Z518; TN4/Z143f; TN12/Z181	
	Vibration (-)	TN6/MC	
Gegebenheiten von Räumen	Einzelbüro (+)	TN1/Z102; TN14/Z64; TN3/Z189f+215ff; TN9/Z38ff+233f; TN2/Z185; TN8/Z307f; TN16/Z185, TN4/Z145+305ff+500; TN11/Z101f	TN13/Z350f+449; TN7/Z486; TN5/305
	Homeoffice (+)	TN1/Z122; TN11/Z31ff; TN8/Z84ff; TN2/Z615	TN9/Z330ff
	Rückzugsort (+)	TN14/Z115+131f; TN5/Z174+252; TN4/Z327f; TN1/MC; TN3/Z476ff; TN12/Z59	TN9/Z95+256ff;

	günstige Raumausrichtung (+)	TN3/Z230ff; TN8/Z115f;TN14/Z133f	TN9/Z295
	Durchgangsbüros; offene Räume (-)	TN5/Z357+361; TN13/Z435; TN4/Z492; TN7/Z615	
Gegenheiten von Objekten	Logische Programme (+)	TN14/Z69ff; TN16/77ff; TN4/Z50; TN6/Z27; TN12/Z68ff	
	Ungünstige Lage der Objekte (-)	TN9/Z248; TN4/Z433; TN8/Z292ff	TN16/Z189ff
	Hilfsmittel zur Reizreduktion (+)	TN4/Z500; TN16/Z202f+213; TN13/Z530; TN8/Z562; TN5/Z297; TN6/Z350; TN11/Z131	
Zeitliches Ausmaß der sensorischen Qualitäten	Absehbares ausgesetzt Sein unangenehmer Reize (+)	TN8/Z317ff; TN6/Z336f	
Zeitliche Organisation von Räumen	Absehbares ausgesetzt Sein unangenehmer Räumlichkeiten (+)	TN8/Z317ff	
Zeitliche Organisation von Objekten	Absehbares ausgesetzt Sein unangenehmer Objekte (+)	TN6/Z336f	

UNTERSTÜTZENDE INSTITUTIONEN

Dimension Relevante Aspekte Wird erfahren	Wird nicht/wenig erfahren
---	---------------------------

Art der Maßnahme	Therapeutische Unterstützung (+)	TN16/Z361	
	Stärken-Schwächen-Analyse (+)	TN1/Z23; TN2/Z129f; TN5/Z26ff+36f, TN4/Z27	
Wissensstand	Unzureichendes Wissen des Fachpersonals (-)	TN14/Z217ff+264; TN9/Z418; TN11/Z163; TN2/Z16+200; TN13/183ff; TN7/Z176+651f; TN5/Z188; TN12/Z226+356f	
Empowerment	Unzureichendes Engagement des Fachpersonals (-)	TN9/Z426; TN7/Z195ff; TN12/Z226; TN14/Z197	

BETÄTIGUNG

Dimension	Relevante Aspekte	Wird erfahren	Wird nicht/wenig erfahren
Job characteristics	acteristics Strukturierte Aufgaben (+) TN14/Z82f; TN5/Z142ff; TN11/Z22f; TN2/Z116ff+167; TN16/Z352; TN7/Z338; TN6Z88; TN3/Z521ff; TN4/Z302; TN1/Z90; TN13/Z117		
	Einzuhaltende Richtlinien (+)	TN3/Z315ff; TN4/Z200; TN8/Z415f+425; TN5/432f	
	Match Interesse und Aufgabe (+)	TN1/Z154+546ff; TN9/Z31f+75+81; TN2/Z31f+306f; TN13/Z141+219; TN7/Z342; TN12/Z335; TN6/Z190ff+506f; TN5/91ff+165; TN8/Z29ff+61+549; TN4/Z122+459f; TN14/138; TN3/Z564ff; TN11/Z203; TN16/Z348	
	Kognitive Unterforderung (-)	TN7/Z657f; TN5/Z212f+MC	
	Detaillierte Aufgabe (+)	TN3/Z278ff; TN5/Z62ff; TN8/Z68+73; TN7/Z318; TN1/Z128f; TN9/108ff; TN4/Z224; TN16/Z40f	
	Eigenverantwortliches Arbeiten (+)	TN3/Z363ff; TN1/Z150ff; TN12/Z62; TN8/Z482f	
	Tätigkeiten außerhalb des Arbeitssettings (-)	TN3/Z240ff; TN12/Z259; TN9/Z98f; TN8/Z185ff	
	Parallele Arbeitsaufgaben (-)	TN7/Z25ff; TN12/Z99f; TN3/Z362f	
Zeitliche Organisation/momentanes zeitliches Ausmaß	Flexible Arbeitszeiten (+)	TN14/Z65+148; TN3/Z462; TN8/232f; TN11/Z31ff; TN12/Z61; TN1/MC; TN9/Z132	

Matching Wochenarbeitszeit zu Bedürfnissen (+)	TN4/Z317; TN3/Z451ff; TN6/Z206+223; TN16/Z114ff; TN5/Z228+236; TN1/Z192+201; TN7/Z367f; TN12/Z47	TN9/Z133+139f; TN2/Z988ff
Matching Arbeitspensum zu Bedürfnissen (+)	TN11/Z31ff+39ff; TN8/Z464ff; TN12/Z137f; TN6/Z223; TN13/Z316; TN5/Z369f	
Flexible Pausenregelung (+)	TN1/Z184ff; TN3/Z473ff; TN9/Z279; TN11/Z53f; TN2/Z573f; TN4/Z479; TN13/Z505f; TN12/Z59; TN6/Z213	TN2/Z561ff; TN4/Z479; TN12/392
Vorgeschriebene Pause (+)	TN8/Z239; TN9/Z249f; TN16/Z124f	

GESELLSCHAFTLICHER KONTEXT

Dimension	Relevante Aspekte	Wird erfahren	Wird nicht/wenig erfahren
Gesetzmäßiger Rahmen	Behindertenausweis (+)	TN14/Z84; TN5/Z519f; TN2/Z281; TN3/356ff+373; TN13/Z255f; TN6/Z181ff	
	Inanspruchnahme des Persönlichen Budget (+)	TN2/Z249ff	

ANLAGE 23: ÜBERSICHTLICHE DARSTELLUNG GENNANTER SENSORISCHER ASPEKTE UND HILFSMITTEL

Die nachfolgenden Tabellen geben eine Übersicht bezüglich der von den Teilnehmer*innen geäußerten Reizquellen und Hilfsmittel, die im Kontext Arbeit auftreten beziehungsweise zum Einsatz kommen. Innerhalben der folgenden Auflistungen werden keine Wertungen diesbezüglich getroffen. Auch sehen die Forscherinnen davon ab, die Quellenangaben hinzuzufügen, da lediglich das Ziel verfolgt wird, eine Sensibilität bezüglich potenziell auftretender Reizquellen zu schaffen, um im Sinne der Klientenzentrierung diese individuell erfragen und berücksichtigen zu können. Die Hilfsmittel und Copingstrategien sollen Aufschluss über mögliche Adaptionen geben.

SENSORISCHE QUALITÄTEN

The same and the s				
Sensorische Reizart	Reizquelle			
Akustisch	 Brummen von Geräten Schlecht isolierte Kabel Geräusche aus Nebenzimmern Geräusche von Sitznachbarn Parallele Geräuschsquellen (z.B.: Gespräche von mehreren Personen gleichzeitig) Fingertippen auf Tastatur Kratzen des Kugelschreibers Wanddicke 			
Visuell	 Sonneneinstrahlung Flackerndes Licht Tageslicht Reflektierende Folien Leuchtstoffröhrenlicht Blenden vom Bildschirm Sich bewegender Hintergrund Lampen 			
Olfaktorisch	 Speisen der Kollegen Gerüche aus Speisesälen Zigarettenrauch Hygieneprodukte 			
Thermisch	SonneneinstrahlungLüftungssystem			
Vibratorisch	 Arbeitsgeräte, Maschinen 			

HILFSMITTEL UND COPINGSTRATEGIEN

- Noicecancelling Kopfhörer
- Geräuschdämmende Kopfhörer
- Wochenplan
- Vorhänge
- Türverdunkelung
- Verschriftlichung von Abläufen
- Verschriftlichung von sozialen Gesprächen
- Schriftliche Verfolgung von Besprechungen
- Verschriftlichung von sozialen Gesprächen

ANLAGE 24: INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITSKOLLEGEN (AUTIS-MUS DEUTSCHLAND E.V.

OUTISMUS Deutschland e.V.

Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Autismus

Rothenbaumchaussee 15 • 20148 Hamburg Telefon, 040 - 511 56 04

Telefon 040 - 511 56 04 Telefax 040 - 511 08 13



e-mail: info@autismus.de

Internet: www.autismus.de

Informationen für Arbeitgeber und Arbeitskollegen

Ihr/e neue/r Mitarbeiter/in ist eine Person im Autismus-Spektrum mit der Folge spezieller Auffälligkeiten in der Kommunikation und der sozialen Interaktion. Bei passenden Rahmenbedingungen ist die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Autismus in der Regel nicht beeinträchtigt. Wichtig ist es jedoch, über die typischen Ressourcen wie Schwierigkeiten Bescheid zu wissen, um gut unterstützen zu können.

- Menschen mit Autismus sind zuverlässige Menschen, denen Regeln bei der Orientierung helfen und die diese meist verlässlich befolgen. Manchmal ist es aber notwendig, den Sinn und die Hintergründe einer Regel zu erläutern.
- Menschen mit Autismus sind meist ehrlich, belügen oder täuschen andere Menschen nicht.
- Im Kontakt kann es schnell zu Missverständnissen kommen, wenn zweideutige Äußerungen, Sprichwörter und Redewendungen wortwörtlich verstanden werden. Hilfreich sind eine klare Kommunikation sowie möglichst exakte und eindeutige Anweisungen.
- Personen im Autismus-Spektrum sind oft unsicher, wie sie auf andere Menschen zugehen sollen, wünschen sich aber durchaus einen gelegentlichen Kontakt. Es hilft ihnen, wenn andere Menschen die Initiative ergreifen, aktiv auf Kollegen mit Autismus zugehen, diesen aber auch notwendige Ruhepausen zugestehen.
- In den Pausen hilft es vielen Menschen mit Autismus, wenn sie für sich zur Ruhe kommen und abschalten können. Das gelingt vielen am besten, wenn sie allein sind. Hilfreich ist z.B. ein ruhiger, reizarmer Raum, der für die Pause genutzt werden kann. Die Kantine ist dafür in der Regel nicht geeignet.
- Generell sind Menschen im Autismus-Spektrum empfindlich für Sinnesreize aller Art.
 Hilfreich ist es daher, wenn die Umgebung reizarm gestaltet werden kann.
- Veränderungen und unerwartete Ereignisse bedeuten für Menschen mit Autismus häufig Stress. Daher ist es hilfreich, unnötige Veränderungen zu vermeiden und solche, die sich nicht vermeiden lassen, frühzeitig zu besprechen. Eine gute Vorbereitung kann viele Ängste und Unsicherheiten im Vorfeld nehmen.
- Einigen Menschen im Autismus-Spektrum fällt es schwer, Blickkontakt zu halten. Das ist keinesfalls als ein Zeichen von Unhöflichkeit zu verstehen. Es dient vielmehr dazu, sich besser konzentrieren und zuhören zu können.

Hamburger Sparkasse IBAN: DE 79 200 505 5012 5512 5260 BIC: HASPDEHH eingetragen im Vereinsregister des Amtsgerichts Hamburg unter VR 12766 USt-ID-Nr.: DE 118715384

Mitglied be











QULISMUS Deutschland e.V.

Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Autismus

Rothenbaumchaussee 15 · 20148 Hamburg Telefon 040 - 511 56 04 Telefax 040 - 511 08 13



e-mail: info@autismus.de Internet: www.autismus.de

- Menschen mit Autismus profitieren meist sehr von strukturierten, geregelten Arbeitsbedingungen, die einem klar erkennbaren Plan folgen.
- Ein fester Ansprechpartner im Betrieb ist sinnvoll, manchmal auch ein Job-Coach.
- Falls die Person im Autismus-Spektrum sich auf eine Weise verhält, die ungewohnt ist, nicht eingeordnet oder nicht toleriert werden kann, so sollte dies mit dem Betroffenen besprochen werden. Unangemessenes Verhalten ist kein Zeichen von Boshaftigkeit.
- Für weitere Fragen im Hinblick auf Autismus und die speziellen eigenen Bedürfnisse, die bei jedem autistischen Menschen ein bisschen anders sind, sprechen Sie die jeweilige Person bitte persönlich an.

Weiterführende Informationen erhalten Sie u.a. bei den Autismus-Verbänden in Ihrer Region (Adressen z.B. unter www.autismus.de) oder den Integrationsfachdiensten.

> Hamburger Sparkasse IBAN: DE 79 200 505 5012 5512 5260 BIC: HASPDEHH eingefragen im Vereinsregister des Amtsgerichts Hamburg unter VR 12766 USt-ID-Nr.: DE 118715384













ANLAGEN 25: TRANSKRIPTIONSAUSSCHNIT VON TEILNEHMER*IN 14

- 110 B: Ja positiv ist das ich meine eigene kleine Nische hab. Ein eigenes kleines
- 111 Büro. Die Wände sind auch dick genug. Ich war vorher in anderen Büros, da
- 112 waren die Wände so dünn. (--) Das es eben auch von der Akustik geht. (--)
- 113 Ich kann die Tür offen lassen, ich kann die Tür auch mal zu lassen. Ich kann
- 114 mit von da aus vorbereiten und dann von da aus zu meinen Kolleginnen gehen
- 115 und dann eine Besprechung machen. Aber dass es halt diesen Rückzugsort gibt.
- **116** (00:12:06)
- 117 I: Und ist diese Vorbereitung da auch etwas Wichtiges für Sie, dass Sie nicht
- 118 unvorbereitet in die Situation reinkommen? (00:12:14)
- 119 B: Ja genau. Das würde mir sonst zu viel werden. Oder jetzt auch bei ständigen
- 120 Unterbrechungen oder so. (00:12:21)
- 121 I: Gibt es denn auch Aspekte der Räumlichkeiten, die Sie als ungünstig erleben
- 122 auf Ihrer Arbeit? (00:12:27)
- 123 B: (--) Das jetzt eigentlich weniger (00:12:35)
- 124 I: Das ist doch dann gut. (00:12:36)
- 125 B: Ja ja das ist (--) Ne das geht eigentlich. (00:12:43)
- 126 I: Super. Sie hatten vorhin auch schon sensorische Aspekte angesprochen. So
- 127 etwas wie Lärm, dass das schwierig war, wenn die Wände nicht richtig gedämmt
- 128 sind. Oder sensorische Aspekte wie Licht oder Gerüche. Gibt es solche Reize,
- 129 denen Sie auf der Arbeit noch ausgesetzt sind? Oder die da vorherrschen?
- **130** (00:13:09)
- 131 B: Ja, dass es gerade mal in der Kantine zu laut ist oder bei manchen
- 132 Betriebsfeiern, dass ich mich mal zurückziehen muss aber eigentlich geht das.
- 133 Ich habe jetzt ein Zimmer nachhinten raus, das geht eigentlich. Das ist so
- 134 ganz gut. (00:13:33)

ANLAGE 26: EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG				
Hiermit versichern wir, dass wir die vorliegende Bachelorarbeit ol				
zung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefer				
wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehöra				
gielener oder diffilierer Form noch keiner difderen Frajangsbehord	ie vorgelegen.			
Heerlen, den 05. September 2019				
Walkers Harderk	L AP-J			
Kathrin Heidrich	Lea Nied			

Ratgeber Neurodiversität



Neurotypisch – Neurodivers Neurodivers – Neurotypisch

In Deutschland ist nur ein äußerst geringer Prozentsatz von Menschen mit Asperger-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig. Um aufbauend darauf Wissen für die Ergotherapie hinsichtlich einer occupational justice zu generieren, untersucht die vorliegende Forschungsarbeit die Erfahrungen von Menschen mit Asperger-Syndrom und beeinflussende Faktoren auf dem ersten Arbeitsmarkt.

- 14 leitfadengestütze Expert*inneninterviews mit Menschen mit Asperger-Syndrom die auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sind
- Stetige Fundierung durch aktuelle Literaturverweise
- Methodisches Vorgehen nach Gläser und Laudel (2010)
- Konzeptioneller Bezug zur Ergotherapie durch das Model of Human Occupation (Taylor, 2017)
- Kritische Darstellung der Ergebnisse
- Ergotherapeutischer Ausblick

