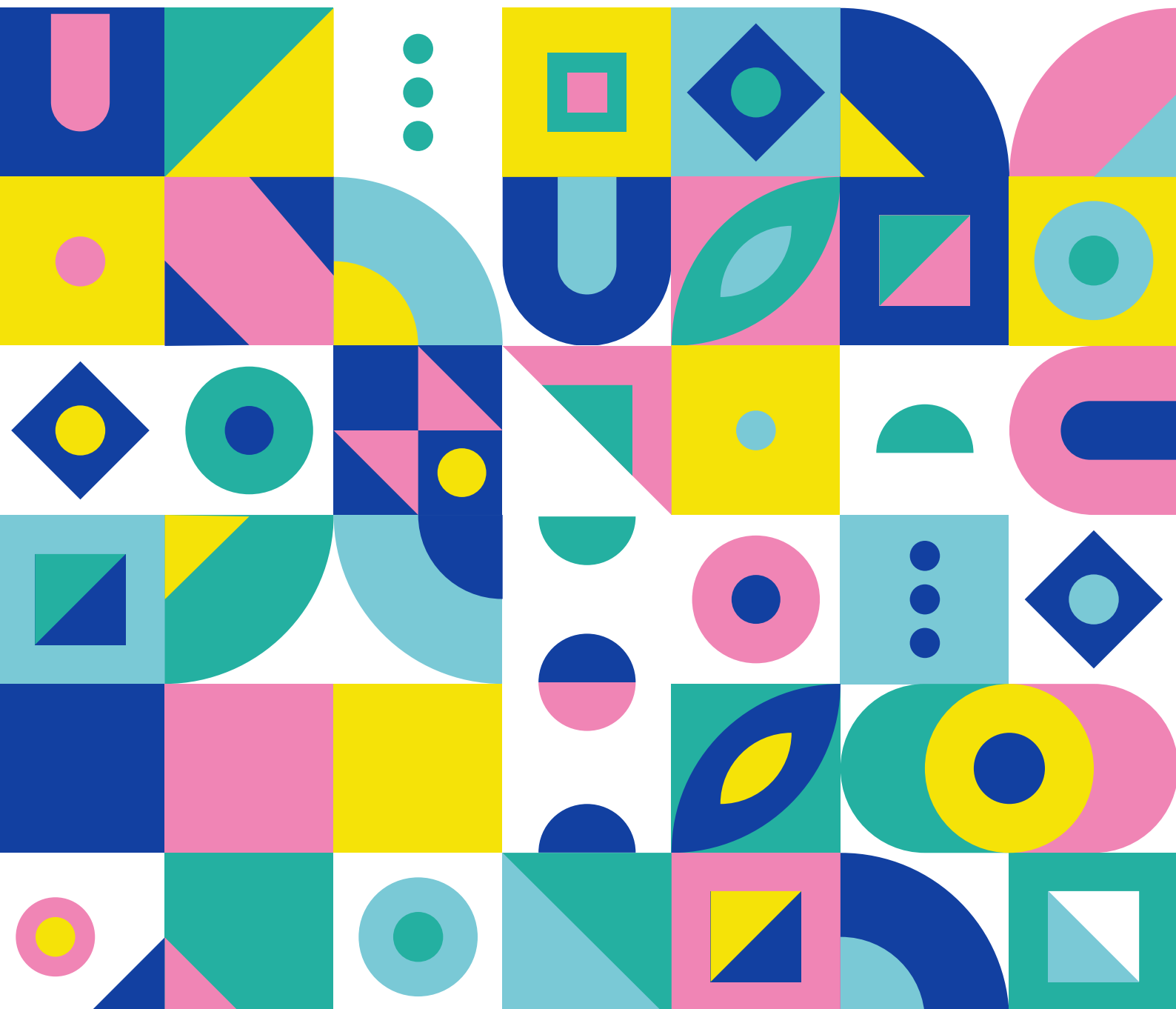


NEURODIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ

(R)EVOLUTIONÄRES INKLUSIONSMODELL



Kofinanziert von der Europäischen Union



Informationen zum Projekt

| | |
|-----------------------------|--|
| Projekt-Akronym | NEW |
| Titel des Projekts | Neurodiversity at Work – Neurodiversität am Arbeitsplatz |
| Projektnummer | 2021-1-IT01-KA220-VET-000033362 |
| Teilprogramm oder KA | KA220-VET - Kooperationspartnerschaften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung |
| Projekt-Website | www.neurodiverseworkplaces.eu |

Zusammenfassung

Das (r)evolutionäre Inklusionsmodell „Neurodiversität am Arbeitsplatz“ soll Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) befähigen, Neurodiversität im Arbeitsumfeld wirksam zu fördern. Durch gezielte Trainings- und Mentoring-Maßnahmen in den Bereichen Sensibilisierung für Neurodiversität, Recruiting, Mitarbeiter:innenbindung, Anpassung der Arbeitsumgebung und Führung zielt das Modell darauf ab, Barrieren wie fehlendes Bewusstsein, mangelnde Unterstützungsstrategien und fehlende Daten über neurodivergente Arbeitnehmer:innen zu überwinden.

Ziel ist es, die Neurodiversität als Unternehmensvorteil zu fördern und dabei die Bedürfnisse der KMU und der Gesellschaft zu berücksichtigen. Durch die Förderung eines inklusiven und produktiven Arbeitsumfelds versucht das Modell, die Neurodiversität als wichtigen Erfolgsfaktor zu positionieren, das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und den Unternehmen konkrete Vorteile zu verschaffen.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

ENTWICKLUNGSTEAM

Anelia Miteva, Liliya Georgieva – CATRO

Noreen Murphy, Sinead O'Brien, Claudia Walker – Specialisterne Ireland

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta – FORMA.Azione srl

Peter Marckhgott-Sanabria – DIE BERATER

November, 2023

Inhalt

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1# | Das NEW-Projekt im Überblick | 6 |
| 2# | Warum das (r)evolutionäre Inklusionsmodell von Neurodiversität am Arbeitsplatz? | 11 |
| | 2.1# Wie ist das (r)evolutionäre Inklusionsmodell aufgebaut? | 13 |
| 3# | Maßnahmen und Methoden zur Entwicklung des (r)evolutionären Inklusionsmodells | 14 |
| | 3.1# Nationale Arbeitskreise | 15 |
| | 3.1.1# Arbeitskreis-Methodik | 15 |
| | 3.1.2# Entwicklungsbereiche auf Basis der Arbeitskreise | 17 |
| | 3.1.3# Schlussfolgerungen und Empfehlungen | 22 |
| | 3.2# Länderübergreifendes Training für Trainer:innen | 24 |
| | 3.2.1# Zielgruppe | 24 |
| | 3.2.2# Methodik des Trainings für Trainer:innen | 25 |
| 4# | Trainingscurricula | 27 |
| | 4.1# Trainingsmethodik | 28 |
| | 4.2# Trainingsmodule | 31 |
| | Modul 1: Sensibilisierung für Neurodiversität | 31 |
| | Praktische Aktivität 1 | 34 |
| | Praktische Aktivität 2 | 35 |
| | Modul 2: Recruiting/Onboarding | 36 |
| | Praktische Aktivität 1 | 40 |
| | Praktische Aktivität 2 | 40 |
| | Modul 3: Mitarbeiter:innenbindung und berufliche (Weiter-)Entwicklung: | 42 |
| | Praktische Aktivität 1 | 44 |
| | Praktische Aktivität 2 | 46 |
| | Modul 4: Gestaltung der Arbeitsumgebung: | 47 |
| | Praktische Aktivität 1 | 51 |
| | Praktische Aktivität 2 | 54 |
| | Modul 5: Führung | 56 |
| | Praktische Aktivität 1: | |
| | Kopfstandmethode zum Thema Führung | 59 |
| | Praktische Aktivität 2: | |
| | Inklusiver Führungsstil | 61 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | Modul 6: Bewertung und praktische Leitlinien | 63 |
| | 4.3# Trainingsbewertung | 66 |
| 5# | Methoden, Praktiken und Tools zur Förderung und Wertschätzung der Neurodiversität am Arbeitsplatz | 68 |
| | 5.1# Einführung | 68 |
| | 5.2# Kurze Beschreibung der bewährten Praktiken und Fallstudien (nach Bereichen) | 69 |
| | 5.3# Piloting-Methodik | 74 |

1#

Das NEW-Projekt im Überblick

“Neurodiversity at work” (Neurodiversität am Arbeitsplatz) ist eine 36-monatige Initiative, die darauf abzielt, KMU und Kleinunternehmen bei der Schaffung von Arbeitsumgebungen zu unterstützen, die die Stärken und Talente der Arbeitskräfte fördern.

Das wichtigste innovative Element des Projekts ist der **Fokus auf die Achtung und Wertschätzung von Neurodiversität in der Arbeitswelt**. Neurodiversität (neurologische Biodiversität) verweist auf die Tatsache, dass jeder Mensch ein einzigartiges Nervensystem mit einer einzigartigen Kombination von Fähigkeiten und Bedürfnissen hat.

Ähnlich wie bei der Biodiversität gilt: Je stärker die Neurodiversität innerhalb einer Kultur respektiert und gefördert wird, desto stabiler, anpassungsfähiger und nachhaltiger wird das soziale Ökosystem, das zu dieser Kultur gehört.

Trotzdem werden neurodivergente Arbeitnehmer:innen, d. h. Arbeitnehmer:innen, deren neurologische Entwicklung von dem abweicht, was als typisch angesehen wird (z. B. bei Autismus, Legasthenie, ADHS etc.), oft an den Rand gedrängt und sind von Diskriminierung und/oder Exklusion bedroht. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer:innen, die noch keine Gelegenheit hatten, ihre Neurodivergenz formell diagnostizieren zu lassen. Eine solche Identifizierung kann dazu beitragen, dass neurodivergente Mitarbeiter:innen vollständig in das Unternehmen eingebunden werden und sich entfalten können, wodurch eine Stigmatisierung und mögliche Diskriminierung vermieden wird. Aus dieser Perspektive zielt das Projekt Neurodiversität am Arbeitsplatz darauf ab, die **Eigenschaften und Stärken von Menschen wertzuschätzen, die anders denken**, und so **Arbeitsplätze zu Lernräumen umzugestalten**, in denen Menschen geschätzt werden und ihr Wohlbefinden gefördert wird.

Um diese Thematik angemessen zu behandeln, hat sich die NEW-Partnerschaft folgende Ziele gesetzt:

Sensibilisierung und Wissensvertiefung, insbesondere bei KMU- und Kleinstunternehmer:innen, Personalverantwortlichen, Führungskräften in Unternehmen und anderen Stakeholdern, in Bezug auf die **Neurodiversität als wichtige Ressource im modernen Geschäftsleben**;

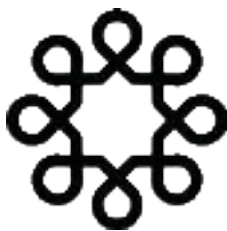
Förderung einer **gezielten und regelmäßigen Datenerhebung** zu Neurodiversität in der Arbeitswelt, insbesondere in KMU;

Vermittlung angemessener **Kompetenzen, Strategien und Instrumente** an Führungskräfte und Mitarbeiter:innen von Unternehmen, **um den Wert der Neurodiversität am Arbeitsplatz zu fördern**, mit dem Ziel, Diskriminierung zu verhindern und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen sowie Vorteile für das Unternehmen zu gewährleisten.

In Übereinstimmung mit diesen Zielen arbeitet die NEW-Partnerschaft daran, das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Vocational Education and Training – VET) – insbesondere die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung – sowie KMU und Kleinstunternehmen auf verschiedenen Ebenen in Europa durch die folgenden Entwicklungen zu beeinflussen:



eine **Sensibilisierungsstrategie**¹ zur Verbesserung der Kenntnisse von Unternehmer:innen, Personalverantwortlichen, Führungskräften in KMU und Kleinstunternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeber;



ein **(r)evolutionäres Inklusionsmodell**, das in KMU in den vier beteiligten Ländern erprobt werden soll, mit dem endgültigen Ziel, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen mit geeigneten Strategien und Instrumenten auszustatten, um die Neurodiversität am Arbeitsplatz zu nutzen;



ein **europäisches Netzwerk** zur Schaffung eines dauerhaften Rahmens mit mehreren Interessengruppen, um NEW-Ergebnisse zu stützen und auszubauen.

¹ <https://www.neurodiverseworkplaces.eu/outputs/awareness-raising-strategy/>

Diese Resultate werden die Schaffung von inklusiven Arbeitsplätzen unterstützen, indem:

-
- O1** **die Arbeitgeber:innen/Führungskräfte zu Befähiger:innen der Inklusion am Arbeitsplatz gemacht werden;**
-
- O2** **Herausforderungen unterstützt und die Stärken jeder einzelnen Person anerkannt werden, indem das Paradigma der Neurodiversität übernommen wird;**
-
- O3** **gemeinsam mit neurodivergenten Arbeitnehmer:innen konkrete Hilfestellungen und Lösungen entwickelt werden;**
-
- O4** **die Auswirkungen der Lösungen in der gesamten Unternehmensorganisation verbreitet und die Vorteile für alle Mitarbeiter:innen aufgezeigt werden.**
-

Wie bereits erwähnt, ist das NEW-Projekt eine Kooperation zwischen sechs Partnerorganisationen.



FORMA Azione ist

FORMA.Azione (IT)

projektleitender Partner, Anbieter von Berufs- und Erwachsenenbildung, Arbeit auf nationaler und EU-Ebene;



AIDP (IT)

Italienischer Verband für Personalmanagement;



EDA (BE)

European Dyslexia Association (Europäischer Legasthenieverband);



DIE BERATER (AT)

Beratungsunternehmen für Ausbildung und Entwicklung;



CATRO (BG)

Unternehmen mit Erfahrung im Bereich der Unternehmensberatung und der Personalwirtschaft und -entwicklung;



Ireland
SPECIALISTERNE

Specialisterne Ireland (IE)

spezialisiertes Beratungsunternehmen, das talentierte Menschen aus dem Autismus-Spektrum bzw. Personen mit ähnlichen Herausforderungen einstellt und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt.

2#

Warum das (r)evolutionäre Inklusionsmodell von Neurodiversität am Arbeitsplatz?

Das (r)evolutionäre Inklusionsmodell von Neurodiversität am Arbeitsplatz zielt darauf ab, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in Unternehmen, insbesondere in KMU, mit geeigneten Kompetenzen, Fähigkeiten und Instrumenten auszustatten, um den Wert der Neurodiversität am Arbeitsplatz zu fördern. Dies soll zu einem inklusiveren Arbeitsumfeld führen, das die Talente des verfügbaren Personals fördern kann.

Die Notwendigkeit des Modells, das auf Trainingsmaßnahmen für KMU-Führungskräfte und -Mitarbeiter:innen sowie auf der Erprobung bewährter Praktiken in fünf verschiedenen Bereichen beruht:

- SENSIBILISIERUNG
- RECRUITING UND ONBOARDING
- MITARBEITER:INNENBINDUNG UND BERUFLICHE (WEITER-)ENTWICKLUNG
- ANPASSUNG DES ARBEITSUMFELDS
- FÜHRUNG

ergibt sich aus der Tatsache, dass bei vielen neurodivergenten Erwachsenen, die bereits in KMU beschäftigt sind, während ihrer Bildungslaufbahn nie eine Diagnose gestellt wurde und sie daher keine angemessene Unterstützung im Arbeitsumfeld erhalten, um potenzielle **Hindernisse für die Inklusion am Arbeitsplatz** zu überwinden. **Dazu zählen:**

- MANAGEMENTPRAKTIKEN, KARRIEREWEGE UND ARBEITSUMGEBUNGEN, DIE AUF NEUROTYPISCHE ARBEITNEHMER: INNEN ZUGESCHNITTEN SIND;
- MANGELNDES WISSEN ÜBER NEURODIVERSITÄT UND DIE VORTEILE, DIE SICH AUS DER ACHTUNG UND WERTSCHÄTZUNG DIESER VIELFALT ERGEBEN;

- **FEHLENDE STRATEGIEN UND METHODEN ZUR UNTERSTÜTZUNG NEURODIVERGENTER ARBEITNEHMER:INNEN, ZUR WERTSCHÄTZUNG IHRER FERTIGKEITEN UND ZUR BEWERTUNG IHRER TATSÄCHLICHEN FÄHIGKEITEN;**
- **MANGEL AN DATEN UND INFORMATIONEN ÜBER NEURODIVERGENTE ARBEITNEHMER:INNEN.**

Dies kann zu einem Mangel an Training und Selbstvertrauen führen, sowie zu einer Unfähigkeit, die eigenen Stärken einzusetzen, um die Erfolgsaussichten am Arbeitsplatz zu erhöhen. Neurodivergente Menschen sind im Arbeitsumfeld zwar mit ihren eigenen, spezifischen Herausforderungen konfrontiert, können aber gleichzeitig die eigenen Stärken in ihre Arbeit einbringen. Die Idee hinter diesem Projekt ist es, – wie bereits in vielen Unternehmen praktiziert – **die Neurodiversität der Mitarbeiter:innen von Unternehmen als Reichtum zu begreifen, der das Potenzial hat, die Geschäftswelt in eine gleichberechtigtere und wohlhabendere Zukunft zu führen.**

Unter diesem Gesichtspunkt trägt das **(r)evolutionäre Inklusionsmodell von Neurodiversität am Arbeitsplatz** zur Innovation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei, indem es die Entwicklung und Bereitstellung von **Weiterbildungsprogrammen** sowie von **spezialisierten Beratungsmaßnahmen** für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen europäischer KMU ermöglicht. Ziel ist es, sie für Neurodiversität zu sensibilisieren und sie besser in die Lage zu versetzen, Neurodiversität in ihrem Arbeitsumfeld und in ihren Arbeitsabläufen als einen wichtigen Vorteil zu nutzen.

Diese Weiterbildungsprogramme und Beratungsmaßnahmen sollen insbesondere dazu dienen, **die Relevanz des Weiterbildungsangebots für die aktuellen und künftigen Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern.** Die Förderung der Wertschätzung von Neurodiversität ist in Europa relativ neu und rückt langsam auf die Agenda der KMU-Organisationen. Da die Bedeutung von Diversität in ihrer Gesamtheit innerhalb der Geschäftswelt inzwischen allgemein anerkannt ist, können Organisationen, die als Arbeitgeber wirklich inklusiv sein wollen, eine so signifikante Bevölkerungsgruppe wie neurodivergente Arbeitnehmer:innen nicht ausklammern. Andernfalls riskieren sie, dass ihnen Talent entgeht und sie ihre Produktivität und das Vertrauen ihrer Kundschaft aufs Spiel setzen. Der Geschäftsnutzen von Diversität hat verdeutlicht, wie wichtig "Gedankenvielfalt" für Innovation und Kreativität ist, und auch wenn Neurodiversität einer der schwierigsten Bereiche innerhalb von Diversität und Inklusion sein mag – komplex, nuanciert und oft unsichtbar –, so bietet sie doch in diesem Zusammenhang einen Geschäftsnutzen, da neurodivergente Menschen im wahrsten Sinne des Wortes anders denken und Informationen anders verarbeiten.

Das **(r)evolutionäre Inklusionsmodell von Neurodiversität am Arbeitsplatz** ermöglicht es den wichtigsten Akteuren und Stakeholdern der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sowohl die Bedürfnisse der KMU als auch jene der Gesellschaft zu antizipieren, indem sie sowohl Führungskräfte als auch Personal mit einem angemessenen Paket an Kompetenzen, Strategien und Instrumenten ausstatten, um den Wert von Neurodiversität am Arbeitsplatz zu verdeutlichen und zu fördern, mit dem Ziel, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und konkrete Vorteile für ihre Organisationen zu schaffen.

2.1#

Wie ist das (r)evolutionäre Inklusionsmodell aufgebaut?

Das (r)evolutionäre Inklusionsmodell, das im Rahmen des Projekts Neurodiversität am Arbeitsplatz entwickelt wurde, basiert auf **zwei Säulen**:

TRAININGSCURRICULA UND -MODULE

für Trainer:innen, Management und Personal von KMU und Kleinstunternehmen, um sie in die Lage zu versetzen, den Wert von Neurodiversität im Arbeitsumfeld in Bezug auf fünf Hauptbereiche zu fördern und zu steigern: Sensibilisierung, Recruiting und Onboarding, Mitarbeiter:innenbindung und berufliche (Weiter-)Entwicklung, Anpassung des Arbeitsumfelds und Führung. Die Curricula wurden im Rahmen einer länderübergreifenden Fortbildung für Trainer:innen und zweier Kurse auf nationaler Ebene erprobt und validiert und konzentrieren sich auf den Erwerb spezifischer Kompetenzen, um Neurodiversität am Arbeitsplatz effektiv zu respektieren und zu nutzen;

EINE SAMMLUNG VON METHODEN, PRAKTIKEN UND INSTRUMENTEN

die nach dem Training in den Unternehmen erprobt werden sollen, um integrative Ansätze und Praktiken in den fünf oben genannten Bereichen festzulegen. Die Ergebnisse des Pilotprojekts sind im Handbuch mit Strategien und Werkzeugen für ein neurodiversitätsinklusives Unternehmen systematisiert (siehe Anhänge).

3#

Maßnahmen und Methoden zur Entwicklung des (r) evolutionären Inklusionsmodells

Sowohl die **Trainingscurricula** als auch die **Sammlung von Methoden, Praktiken und Instrumenten**, die im Modell enthalten sind, wurden von den Projektpartnern unter Mitwirkung von **KMU-Führungskräften und -Mitarbeiter:innen** sowie von **neurodivergenten Arbeitnehmer:innen**, die ihre Erfahrungen, Bedürfnisse und Kompetenzen einbringen konnten, **gemeinsam erstellt**.

Dieses tatsächlich revolutionäre Modell basiert auf einer sorgfältigen Analyse der aktuellen Bedürfnisse und Herausforderungen, denen **KMU und Kleinunternehmen** im Hinblick auf **Neurodiversität** begegnen, sowie auf dem **Feedback von Trainer:innen** und bewährten **Praktiken**, die inspirieren und die Vorteile der Wertschätzung von **Neurodiversität** auf **individueller und organisatorischer Ebene** aufzeigen.

Diese Informationen wurden von allen Projektpartnern folgendermaßen zusammengetragen:

- im Rahmen von **nationalen Arbeitskreisen**, die mit **lokalen Vertreter:innen von Management, Arbeitnehmer:innen und Stakeholdern durchgeführt wurden**. Die Arbeitskreise fanden im Zeitraum Juni – Juli 2023 statt, und die Zusammenfassung der nationalen Ergebnisse dient als Grundlage für die Entwicklung des Modells;
- während des transnationalen **Trainings für Trainer:innen**, das sich an Berufsbildungsfachleute, interne sowie externe Mitarbeiter:innen der Partner richtete, die bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen systematisch mit Partnerorganisationen zusammenarbeiten und Erfahrung in den Bereichen Personalmanagement, Diversität und Inklusion sowie Neurodiversität haben. Das Training wurde als Peer-Learning-Aktivität (PLA) organisiert, die von Expert:innen der Projektpartner geleitet wurde und an der Trainer:innen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Hintergründen teilnahmen. Ziel der PLA war es, Kompetenzen und Erfahrungen auszutauschen, um eine gemeinsame Methodik zu entwickeln, die an

jeden nationalen Kontext angepasst werden kann, um KMU-Führungskräfte und -Mitarbeiter:innen und Kleinunternehmen für die Erprobung des (r) evolutionären Inklusionsmodells in ihren Unternehmen zu schulen.

Kapitel 3.1. enthält die Zusammenfassung und die wichtigsten Ergebnisse der durchgeführten **Arbeitskreise**, während Kapitel 3.2. die Methodik für das **transnationale Training für Trainer:innen** vorstellt. Wie bereits erwähnt, dient dies als Grundlage für die Entwicklung der Berufsbildungscurricula für das Training von KMU-Führungskräften und -Mitarbeiter:innen in den Partnerländern und die Erprobung des (r) evolutionären Modells.

3.1#

Nationale Arbeitskreise

3.1.1#

Arbeitskreis-Methodik

Der Arbeitskreis ist ein partizipativer und dynamischer Prozess, der auf der Erfahrung der Teilnehmer:innen, den Fähigkeiten des:der Arbeitskreisleiter:in und der Qualität des Lernmaterials beruht. Im Gegensatz zum konventionellen Unterricht, der auf einem hierarchischen Modell basiert, bei dem die Lehrkraft Wissen in einem Top-Down-Ansatz vermittelt, findet in einem Arbeitskreis eine Interaktion statt, zu der alle Teilnehmer:innen beitragen. Die Teilnehmer:innen analysieren das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln und ermitteln gemeinsame Bereiche. Daraus ergeben sich Handlungsempfehlungen, die der Gruppe/ Gemeinschaft zugute kommen. Der Arbeitskreis wird von einem:einer Moderator:in geleitet, der:die die Teilnehmer:innen dabei unterstützt, sich auf die Diskussion zu konzentrieren, der Gruppe hilft, eine Vielzahl von Perspektiven zu berücksichtigen, und Fragen stellt.

Auf der Grundlage dieses Wissens waren die konkreten Ziele des „Neurodiversität am Arbeitsplatz“-Arbeitskreises die folgenden:

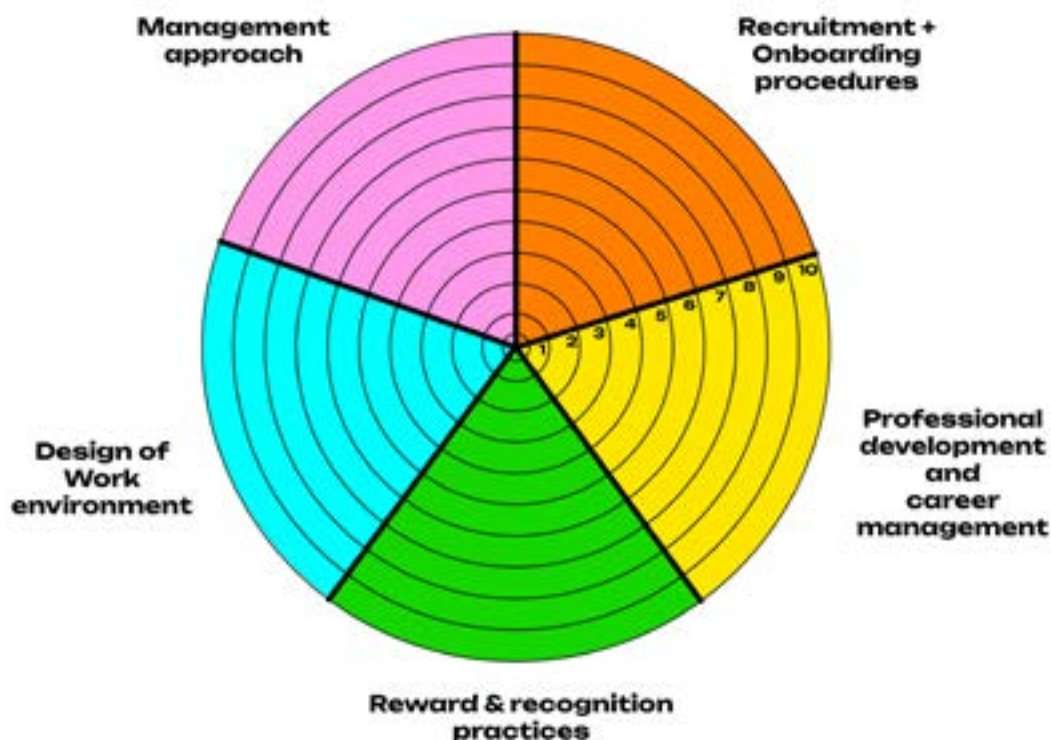
01 **Sammeln von Feedback** von Unternehmen/Stakeholdern zu ihren Bedürfnissen und Erfahrungen, Praktiken und Bedenken in Bezug auf Neurodiversität am Arbeitsplatz (Umfrage, Sensibilisierungsstrategie, Aufruf zum Handeln);

02 Einbeziehung der Teilnehmer:innen in die Entwicklung des Modells durch **Sammlung ihrer Ideen für die folgenden Elemente:** Sensibilisierung, Recruiting und Onboarding, Mitarbeiter:innenbindung und berufliche (Weiter-)Entwicklung, Anpassung des Arbeitsumfelds und Führung;

03 **Sensibilisierung** für die zunehmende Bedeutung des Themas Neurodiversität am Arbeitsplatz.

Die Arbeitskreis-Methodik wurde an die spezifischen Ziele und Themen des Projekts angepasst, insbesondere durch die Entwicklung des so genannten Neurodiversitätsrads, das den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter:innen abdeckt:

Neurodiversity at work wheel



Bei der praktischen Umsetzung der Arbeitskreise haben einige Partner je nach dem Profil und den Interessen der Teilnehmer:innen einen besonderen Schwerpunkt auf einige der oben genannten Bereiche gelegt und gegebenenfalls bestimmte Bereiche kombiniert.

3.1.2#

Entwicklungsbereiche auf Basis der Arbeitskreise

Die Herausforderungen, die in den Arbeitskreisen besprochen wurden, dienten als Grundlage für die Festlegung der Trainingsthemen und -module zur Entwicklung des (r) evolutionären Inklusionsmodells.

HERAUSFORDERUNGEN BEI RECRUITING UND ONBOARDING

- **Die Bewerber:innen empfanden es als äußerst schwierig, während der Bewerbungsphase ihre Neurodiversität offenzulegen, da die Personalverantwortlichen/ Vorstellungsgesprächsleiter:innen nur vage Kenntnisse über Neurodiversität und angemessene Vorkehrungen hatten. (Irland)**
- **Den Bewerber:innen fehlt häufig die Motivation, sich bei Arbeitgebern zu bewerben, denen es an Verständnis oder Wertschätzung für Neurodiversität zu fehlen scheint. Infolgedessen können hochqualifizierte Bewerber:innen unbeabsichtigt durch Faktoren wie unbewusste Voreingenommenheit, Einstellungspraktiken, die Persönlichkeit und zwischenmenschliche Beziehungen in den Vordergrund stellen, oder diskriminierende Bewertungstools und -tests Exklusion erfahren. (Irland)**
- **Stellenbeschreibungen stellen ein großes Hindernis für Bewerbungen dar. Neurodivergente Personen nehmen die spezifischen Formulierungen zu den Anforderungen**

der Stelle oft sehr wörtlich. Von den Bewerber:innen wird erwartet, dass sie in der Lage sind, „zwischen den Zeilen zu lesen“ und die ungeschriebenen Regeln für die Bewerbung zu entziffern. (Irland)

● **Vorstellungsgesprächsleiter:innen und Personalverantwortliche müssen gezielt in den Bereichen Bekanntgabe einer Diagnose/Offene Neurodivergenz und Angemessene Vorkehrungen geschult werden**, da sie häufig die Entscheidungen über eine Einstellung treffen. (Irland, Bulgarien)

● Die **Sprache** kann während des gesamten Vorstellungsgesprächs ein erhebliches Hindernis darstellen. **Die Fragen sind oft vage und schwer zu verstehen.** (Irland)

● Führungskräfte wiederum fühlen sich möglicherweise nicht in der Lage, eine:n neurodivergente:n Mitarbeiter:in einzustellen, da ihnen die **neurodiversitätsspezifischen Fachtermini fehlen.** (Irland, Italien, Bulgarien)

● Mangel an **spezifischen Trainings für Personalverantwortliche und Führungskräfte**, die ihren Wissensstand und ihr Bewusstsein über sowie ihr Verständnis für neurodivergente Menschen verbessern würden, insbesondere in Bezug auf den Sprachgebrauch und das relevante Arbeitsrecht. (alle Länder)

● **Nach Vorstellungsgesprächen wird nicht genügend Feedback gegeben**, was die Bewerber:innen stark demotiviert. Sie befürchten, dass sie bestimmte **soziale Signale nicht erkannt haben**, und können sich nicht erklären, warum sie nicht eingestellt werden bzw. nicht in die nächste Phase kommen. (Irland)

● Hinsichtlich des Onboardings gaben die Bewerber:innen an, dass ein **unstrukturierter Einarbeitungsprozess stressig sein kann, z. B. durch die Aufforderung, „Fun Facts“ über sich selbst preiszugeben.** (Irland)

HERAUSFORDERUNGEN IM BEREICH BERUFLICHE (WEITER-)ENTWICKLUNG/BELOHNUNG & ANERKENNUNG

● Organisationen versprechen, **inklusiv und offen für alle(s) zu sein, in der Praxis liegt es jedoch an den einzelnen Führungskräften, etwas zu bewirken.** Abgesehen von allgemeinen Inklusionserklärungen oder -strategien, die sich auf marginalisierte Gruppen beziehen, **werden Inklusionsmaßnahmen in Organisationen nur selten angewandt.** (Österreich, Bulgarien)

- Die Führungskräfte stellten fest, dass es **neurodivergenten Mitarbeiter:innen oft an Selbstbewusstsein mangelt**, was sich unter Umständen auf ihren beruflichen Werdegang auswirken kann. **Mitarbeiter:innen müssen in der Lage sein, sich selbst zu vermarkten, was für neurodivergente Arbeitnehmer:innen unangenehm sein kann.** (Irland)
- Neurodivergente Arbeitnehmer:innen auf der anderen Seite **stellten fest, dass es bestimmte soziale Faktoren gibt, die Menschen dabei helfen, befördert zu werden.** (Irland)
- **Soziale Beziehungen und gemeinsame persönliche Interessen können zu Entwicklungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten beitragen.** Die Bewerber:innen würden es vorziehen, **einen klaren Überblick/eine klare Struktur über das zu erhalten, was von ihnen erwartet wird, um die nächste Stufe zu erreichen.** „Wie können wir ungeschriebene Regeln schriftlich festhalten?“ (Irland)
- **Es mangelt an Verständnis und einer Willkommenskultur, sodass sich neurodivergente Menschen oft unverstanden, nicht akzeptiert oder nicht wertgeschätzt fühlen und sich gezwungen sehen, ihre Unterschiede zu verbergen (engl. „masking“).** Leider kann dies bei den Betroffenen zu einer geringeren Produktivität und einer höheren Fluktuationsrate führen, was auch für die Unternehmen einen Verlust darstellt. (alle Länder)
- **KMU neigen dazu, stärker im „Überlebensmodus“ zu agieren** und haben daher weniger Ressourcen bzw. Zeit, sich mit der Einstellung und Förderung neurodivergente Menschen auf der Grundlage ihrer Stärken und Talente zu befassen. (alle Länder)
- **Es mangelt an Wissen, Zeit und Ressourcen, um staatliche Förderprogramme für neurodivergente Menschen zu beantragen.** (Irland)

GESTALTUNG DER ARBEITSUMGEBUNG

- Die Anpassung der Arbeitsumgebung **wird oft als eine sehr teure Maßnahme angesehen, die im Budget geplant und begründet werden sollte.** Auf der anderen Seite überwiegen jedoch eindeutig die Vorteile gegenüber den (ohnehin geringen) Kosten, da ruhige Arbeitsbereiche, geräuschunterdrückende Kopfhörer und flexible Arbeitsmethoden (einschließlich Hybridarbeit) nachweislich die Produktivität und Konzentration aller Mitarbeiter:innen steigern. (alle Länder)
- **Arbeitgeber sollten über die genaue Bedeutung „angemessener Vorkehrungen“** und die sich daraus ergebenden Verantwortlichkeiten **aufgeklärt** werden und wissen, dass diese Vorkehrungen im Allgemeinen keine oder nur geringe Kosten verursachen. (alle Länder)
- **Offene Räume können Schwierigkeiten mit sich bringen,** da es viele zusätzliche Reize durch andere Mitarbeiter:innen geben kann. (Irland)
- **Wöchentliche Feueralarmtests** können zu einer sensorischen Reizüberflutung führen. (Irland)
- **Unterhaltungen mit Kolleg:innen beim Mittagessen können sehr anstrengend sein und zu sozialer Erschöpfung führen.** Einige Bewerber:innen würden es vorziehen, ihre Mittagspause zur Entspannung zu nutzen. (Irland)
- Das Hauptthema, das sich im Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeitsumgebung herauskristallisierte, war die **soziale Komponente des Berufslebens.** Oft handelt es sich bei Arbeitsausflügen um gesellige Zusammenkünfte in einem Pub/Restaurant nach der Arbeit. **Für manche Kolleg:innen kann dies zu überreizend sein.** Es ist wichtig, mit den Kolleg:innen abzuklären, ob sie sich wohl fühlen und Interesse an einer Teilnahme haben. (Irland)

ANSÄTZE FÜR DIE FÜHRUNG

- **Die Führungskräfte sehen, dass ein echtes Interesse daran besteht, die Situation im Bereich Neurodiversität zu verbessern, stoßen jedoch auf Hindernisse, die sich aus mangelndem Wissen und Verständnis in der gesamten Organisation ergeben. Die Führungskräfte wiesen darauf hin, dass mehr Trainings für alle Führungskräfte innerhalb des Unternehmens erforderlich sind, um die Akzeptanz innerhalb der gesamten Organisation zu erhöhen.** (alle Länder)
- Auch hier gilt, dass KMU, die **vielen Beschränkungen unterliegen, bei Bedarf einfachen Zugang zu Trainings/ Briefings** von geschäftsorientierten Arbeitsmarktexpert:innen erhalten sollten. (alle Länder)
- Es sollten **Anleitungen in „einfacher Sprache“** über das Wie und Was der neurodiversen, inklusiven Beschäftigung zur Verfügung stehen, z. B. über das Internet. (Irland)
- Bei der Anwendung einer **inklusiven Strategie für alle sollte sich eine positive Führung im Hinblick auf die Unterstützung von Neurodiversität auch darauf konzentrieren, die Fähigkeiten der Einzelnen zu verstehen und entsprechend zu stärken und ihnen die Mittel und Möglichkeiten zu geben, sich bestmöglich zu entfalten.** (alle Länder)

3.1.3#

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In Anbetracht der oben genannten bewährten Praktiken und der Herausforderungen, denen alle Zielgruppen - Führungskräfte, Arbeitnehmer:innen und Stakeholder im weiteren Sinne - begegnen, hat sich die NEW-Partnerschaft dafür entschieden, ein **ganzheitliches Trainingsprogramm** anzubieten, das in der Lage ist, alle Aspekte des Werdegangs der Arbeitnehmer:innen in unterschiedlichem Umfang zu behandeln, wiederum abhängig von den Bedürfnissen und Interessen der Zielgruppen. Das Trainingsprogramm ist modular aufgebaut, wobei jeder Partner (und die Teilnehmer:innen) die Möglichkeit hat (haben), jene Module auszuwählen, die für ihren nationalen Kontext bzw. ihren Arbeitsplatz am relevantesten sind.

Es ist auch wichtig, darauf hinzuweisen, dass es eine gewisse **Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Führungskräfte hinsichtlich ihres Engagements bei der Förderung von Maßnahmen zur Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und den tatsächlichen Erfahrungen der Arbeitnehmer:innen gab**. Dies wird bei der Differenzierung der Trainings für Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen berücksichtigt, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Kommunikation der Maßnahmen, die Einbindung der Mitarbeiter:innen in die Entscheidungsfindung und die Transparenz des Prozesses gelegt wird.

Ein besonderer Fokus sollte auch auf einen **positiven Führungsansatz** in Bezug auf die Wertschätzung von Neurodiversität gelegt werden. Dieser sollte auch darauf ausgerichtet sein, die Fähigkeiten der Einzelnen zu verstehen und entsprechend zu stärken und ihnen die Mittel und Möglichkeiten zu geben, sich bestmöglich zu entfalten. Dies könnte auch durch die Ernennung von **Botschafter:innen** unter den Mitarbeiter:innen gefördert werden, die bereits selbst oder in ihrem persönlichen Umfeld (Familie, Freund:innen etc.) Erfahrungen mit Neurodivergenz gemacht haben. Auf diese Weise könnten sowohl bewährte Praktiken als auch individuelle Erfolgsgeschichten ausgetauscht werden.

Es wurden einige weitere Fragen aufgeworfen, die in Betracht gezogen werden können:

- Es wäre sehr wichtig, den Unterschied zwischen **Neurodivergenz und Neurodiversität** zu verstehen und wie letztere alle Menschen gleichermaßen und in jedem Kontext betrifft. Zu diesem Zweck könnte es nützlich sein, die wissenschaftliche Gemeinschaft/Expert:innen einzubeziehen, um das Wissen über das Thema durch die Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse zu fördern.
- Es wäre auch ratsam, sich nicht nur auf Neurodivergenz und/oder Behinderung zu konzentrieren, sondern eine globalere und wertorientiertere Sicht der Neurodiversität zu entwickeln, um die Talente eines jeden Menschen zu erkennen und zu nutzen;
- Da es in den meisten KMU kein Personal-/Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltteam gibt, kann es wichtig sein, einen Bezugspunkt/eine:n Expert:in zu haben, der:die für Trainings oder Unterstützung im Zusammenhang mit neurodivergenten Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht;
- Es wurde festgestellt, dass die Lücke zwischen dem Bewusstseinsstand in persönlichen/familiären Situationen und der Arbeitsumgebung geschlossen werden muss, auch durch die Beteiligung der öffentlichen Bildungseinrichtungen. Es besteht die Möglichkeit, das Bild von neurodivergenten Arbeitnehmer:innen zu verändern, um nicht nur die Arbeitsplätze inklusiver und vielfältiger zu gestalten, sondern auch um auf einer breiteren gesellschaftlichen Ebene Einfluss auf Politik, Gesetze und Verordnungen nehmen zu können.

3.2#

Länderübergreifendes Training für Trainer:innen

3.2.1#

Zielgruppe

Die Zielgruppe für diese C-VET-Trainingsveranstaltung waren Trainer:innen in der Erwachsenen- und Berufsbildung, die

- sowohl intern als auch extern bei den Partnern tätig sind;
- systematisch bei der Durchführung von Berufsbildungstrainings mit Partnerorganisationen zusammenarbeiten und
- Erfahrung in den Bereichen Personalmanagement, Diversität und Inklusion und/oder spezifische Lernschwierigkeiten/-unterschiede haben.

3.2.2#

Methodik des Trainings für Trainer:innen

Die dreitägige transnationale Trainingsaktivität wurde als **Peer-Learning-Aktivität (PLA)** organisiert, die von Expert:innen der Projektpartner geleitet wurde und an der Trainer:innen mit unterschiedlichen Profilen und Hintergründen teilnahmen. Im Rahmen der PLA sollten Kompetenzen und Erfahrungen ausgetauscht werden, um eine **gemeinsame Methodik für die Schulung von Führungskräften und Mitarbeiter:innen von KMU und Kleinunternehmen zu entwickeln, die an die jeweiligen nationalen Gegebenheiten angepasst werden kann und es ihnen ermöglicht, das (r)evolutionäre Inklusionsmodell in ihren Unternehmen zu erproben**. Die Trainingsmethodik wurde in Zusammenarbeit von CATRO, DIE BERATER und FORMA.Azione entwickelt.

Das Training basierte hauptsächlich auf Präsentationen zu den theoretischen und praktischen Erfahrungen der Trainer:innen in den relevanten Bereichen sowie auf interaktiven Aktivitäten, die den Input aus den Präsentationen mit den eigenen Ideen und dem Fachwissen der Teilnehmer:innen zusammenführten. Das gemeinsame Thema aller Workshop-Aktivitäten war die praktische Umsetzung der besprochenen Aktivitäten in den Trainings für KMU-Führungskräfte und -Mitarbeiter:innen. Die Teilnehmer:innen berichteten über reale Fälle aus ihrer Praxistätigkeit, aber sprachen auch über hypothetische Fälle in Unternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, was die Diskussion um verschiedene Gesichtspunkte in unterschiedlichen nationalen Kontexten bereicherte.

Der Ansatz anhand praktischer Fälle hatte mehrere Vorteile:

- Die Beteiligung am Training wurde gesteigert.
- Die Konsistenz der Aktivitäten während des gesamten transnationalen Trainings wurde sichergestellt - die Einheiten waren miteinander verknüpft.
- Die Teilnehmer:innen wurden ermutigt, darüber nachzudenken, wie die Lernerfahrungen in der realen Geschäftswelt von KMU angewendet werden können.
- Das Konsortium konnte so leichter ermitteln, was in das endgültige Trainingsangebot aufgenommen werden muss.

4#

Trainingscurricula

Die Partner, die mit der Entwicklung der Trainingsmethodik und der Festlegung der Trainingsmodule auf Grundlage der Analyse der Arbeitskreise beauftragt wurden, sind CATRO Bulgarien und Die Berater (Österreich) als erfahrene Anbieter von Berufs- und Erwachsenenbildung sowie Specialisterne Irland aufgrund ihres Wissens und ihrer Expertise bei der Überbrückung der Kluft zwischen Unternehmen und neurodivergenten Bewerber:innen. Methodische Unterstützung wird auch durch den Koordinator FORMA.Azione geleistet sowie durch die Überprüfung durch Neurodiversitätsexpert:innen der EDA (European Dyslexia Association).

Das Trainingscurriculum basiert auf der Analyse der Arbeitskreise und wurde mit dem spezifischen Wissen und Know-how der Partner kombiniert, die für seine Entwicklung und Überprüfung verantwortlich sind. Obwohl es in einem relativ kurzen Zeitraum entwickelt wurde, beeindruckte der Inhalt der Trainingsmodule durch qualitativ hochwertige Inhalte und eine Vielzahl an praktischen Aktivitäten.

4.1#

Trainingsmethodik

Die Trainingsmethodik folgte einer etablierten und strukturierten Methode zur Erstellung von Trainingsinhalten, nämlich der Festlegung konkreter Lernergebnisse, mit dazugehörigen Lerneinheiten und Kernmaterialien. CATRO, ein führender Partner bei der Entwicklung und Umsetzung von Trainings, schlug das folgende Raster vor, das von allen Partnern als gemeinsamer methodischer Rahmen verwendet werden sollte:

IDENTIFIZIERUNG DES MODULS

| | |
|---|---|
| Modul | Tragen Sie den Titel des Moduls so ein, wie er den Partnern zugewiesen wurde, benennen Sie das Modul nicht um und ändern Sie den Titel nicht, es sei denn, Sie beabsichtigen eine größere Änderung. Dies muss jedoch beantragt und mit dem Konsortium vereinbart werden. |
| Kurzbeschreibung des Moduls / Abstract | Geben Sie eine max. 150 Wörter lange Beschreibung des Moduls, seines Umfangs, seiner Ziele, der Lernziele und der Bewertungsmethoden. |
| Lernergebnisse | Definieren Sie ein bis drei Lernergebnisse für dieses Modul. Für die Definition von Lernergebnissen beachten Sie bitte die Datei „Methodik für Lernergebnisse“ („Methodology on Learning Outcomes“). |
| Lerneinheiten | Die Lerneinheiten sind im Grunde die Hauptkapitel Ihres Moduls. Geben Sie in diesem Feld die Kapitel (Lerneinheiten) an, nach denen Ihr Modul gegliedert ist. Gliedern Sie Ihr Modul auf eine sinnvolle und verständliche Weise, ohne eine maximale Anzahl von Lerneinheiten festzulegen. Zwischen den einzelnen Kapiteln müssen Zusammenhänge bestehen. |

| <p>Zentrale Lernmaterialien</p> | <p>Bitte geben Sie für jedes Kapitel das angebotene Lernmaterial unter Verwendung der nachfolgenden Tabelle an. Das Lernmaterial kann aus Texten, PPTs, Videos, praktischen Aktivitäten, Artikeln usw. bestehen. Sie können für jedes Kapitel mehr als ein Lernmaterial vorschlagen, wenn dies sinnvoll und mit den Lernzielen vereinbar ist.</p> <p>Beispiel:</p> <table border="1" data-bbox="635 667 1406 1290"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 667 995 734">Kapitel</th> <th data-bbox="995 667 1406 734">Lernmaterial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 734 995 853">Einführung in das Modul</td> <td data-bbox="995 734 1406 853">Text</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 853 995 1055">1 Bewusstsein für Neurodiversität: Konzepte, Formen und Vorteile für Unternehmen</td> <td data-bbox="995 853 1406 1055">Text, Artikel, Videos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1055 995 1290">2 Neurodiversität am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Stärken neurodivergenter Mitarbeiter:innen</td> <td data-bbox="995 1055 1406 1290">Text, Artikel</td> </tr> </tbody> </table> | Kapitel | Lernmaterial | Einführung in das Modul | Text | 1 Bewusstsein für Neurodiversität: Konzepte, Formen und Vorteile für Unternehmen | Text, Artikel, Videos | 2 Neurodiversität am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Stärken neurodivergenter Mitarbeiter:innen | Text, Artikel |
|---|---|---------|--------------|-------------------------|------|--|-----------------------|---|---------------|
| Kapitel | Lernmaterial | | | | | | | | |
| Einführung in das Modul | Text | | | | | | | | |
| 1 Bewusstsein für Neurodiversität: Konzepte, Formen und Vorteile für Unternehmen | Text, Artikel, Videos | | | | | | | | |
| 2 Neurodiversität am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Stärken neurodivergenter Mitarbeiter:innen | Text, Artikel | | | | | | | | |
| <p>Arbeitsaufwand (geschätzte Arbeitszeit) (Min)</p> | <p>Der Arbeitsaufwand ist die gesamte Zeit, die ein:e Lernende:r benötigt, um dieses Modul abzuschließen. Dazu zählen alle Aktivitäten wie Lernen, Videos ansehen, Lesen, Bewertung usw. Definieren Sie den Arbeitsaufwand in Minuten. Zum Beispiel, 60 Minuten</p> | | | | | | | | |
| <p>Autor:in(nen)</p> | <p>Geben Sie den/die Namen des:der Autor:in/der Autor:innen und den Namen Ihres Unternehmens (Partner) an.</p> | | | | | | | | |
| <p>Soundingboard-Überprüfung durch</p> | | | | | | | | | |

In jedem Trainingsmodul finden sich einige **praktische Aktivitäten und/oder Fallstudien**, die in das Training mit den KMU-Führungskräften und -Mitarbeiter:innen aufgenommen werden sollten. Beide Elemente sind mit den Lerninhalten verknüpft, sodass die Trainer:innen wissen, wo und wie sie sie integrieren können.

Zudem mussten die Autor:innen **Neurodiversitätsaspekte bei der Entwicklung, Darstellung und Definition von Richtlinien für die künftige Umsetzung der Trainingsmodule berücksichtigen**, z. B. in Bezug auf die häufige und unterschiedliche Verwendung von Bild- und Audiomaterialien und auch praktische Aktivitäten, die von einigen Personen bevorzugt werden, sowie zugängliche Farben, Texte/Schriften und Schriftarten usw. Specialisterne und EDA, die sich aus Expert:innen für Neurodiversität zusammensetzen, spielten als Soundingboard eine wichtige Rolle bei der Überprüfung dieser Bereiche. Damit soll sichergestellt werden, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse neurodivergenter Menschen in allen Phasen der Entwicklung und Durchführung der Trainingsmodule berücksichtigt werden.

4.2#

Trainingsmodule

Modul 1

Sensibilisierung für Neurodiversität

(Specialisterne: Autor, CATRO: Soundingboard)

ZUSAMMENFASSUNG DES MODULS

| Modul 1 | Sensibilisierung für Neurodiversität |
|---|--|
| Kurzbeschreibung des Moduls / Abstract | <p>Dieses Modul dient als Einführung in die Thematik der Neurodiversität. Es bietet einen Überblick über Neurodiversität und einige der zentralen Konzepte im Zusammenhang mit dem Thema, wie z. B. Formen, Sprache, Vorteile von neuroinklusiven Teams usw. Zu den wichtigsten Lernzielen dieses Moduls gehören:</p> <ul style="list-style-type: none">• Überblick über Neurodiversität• Neurodiversität am Arbeitsplatz• Inklusive Sprache• Angemessene Vorkehrungen• Bekanntgabe einer Diagnose/Offene Neurodivergenz• Unbewusste Vorurteile <p>Die Teilnehmer:innen lernen, was sich hinter diesen Begriffen verbirgt und wie sie mit Neurodiversität am Arbeitsplatz in Verbindung stehen. Dieses Wissen vermittelt den Lernenden ein grundlegendes Verständnis, bevor sie lernen, wie sie dieses Wissen am Arbeitsplatz anwenden können. Die Teilnehmer:innen erhalten die Möglichkeit, das Gelernte anhand von Fallstudien, Übungen und/oder Diskussionen auf reale Szenarien anzuwenden und so ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu trainieren.</p> |

| <p>Lernergebnisse</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Gesteigertes Bewusstsein: Die Teilnehmer:innen erhalten ein tieferes Verständnis von Neurodiversität und erkennen, dass diese eine Reihe von neurologischen Zuständen, Fähigkeiten und Unterschieden umfasst. • Abbau von Vorurteilen: Die Teilnehmer:innen lernen, Vorurteile im Zusammenhang mit neurodivergenten Menschen zu hinterfragen und zu überwinden, um ein inklusiveres und akzeptierenderes Umfeld zu schaffen. • Arbeitsplatz und ethische Überlegungen: Die Teilnehmer:innen werden mit den Überlegungen vertraut gemacht, die am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Berücksichtigung und Unterstützung neurodivergenter Menschen angestellt werden müssen. | | | | | | | | | | |
|---|---|---------|--------------|-------------------------|--|--|--------------------------------|---|----------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| <p>Lerneinheiten</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Überblick über Neurodiversität • Neurodiversität am Arbeitsplatz • Inklusive Sprache • Angemessene Vorkehrungen • Bekanntgabe einer Diagnose • Unbewusste Vorurteile | | | | | | | | | | |
| <p>Zentrale Lernmaterialien</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="639 1216 1054 1294">Kapitel</th> <th data-bbox="1054 1216 1458 1294">Lernmaterial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="639 1294 1054 1451">Einführung in das Modul</td> <td data-bbox="1054 1294 1458 1451">Zusätzliche Informationen: LINK</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1451 1054 1608">1 Sensibilisierung für Neurodiversität: Konzepte, Formen</td> <td data-bbox="1054 1451 1458 1608">Video: LINK</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1608 1054 1832">2 Neurodiversität am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Vorteile: Eine Unternehmensperspektive</td> <td data-bbox="1054 1608 1458 1832">Artikel: LINK</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1832 1054 1989">3 Inklusive Sprache</td> <td data-bbox="1054 1832 1458 1989">Video: LINK</td> </tr> </tbody> </table> | Kapitel | Lernmaterial | Einführung in das Modul | Zusätzliche Informationen: LINK | 1 Sensibilisierung für Neurodiversität: Konzepte, Formen | Video: LINK | 2 Neurodiversität am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Vorteile: Eine Unternehmensperspektive | Artikel: LINK | 3 Inklusive Sprache | Video: LINK |
| Kapitel | Lernmaterial | | | | | | | | | | |
| Einführung in das Modul | Zusätzliche Informationen: LINK | | | | | | | | | | |
| 1 Sensibilisierung für Neurodiversität: Konzepte, Formen | Video: LINK | | | | | | | | | | |
| 2 Neurodiversität am Arbeitsplatz: Herausforderungen und Vorteile: Eine Unternehmensperspektive | Artikel: LINK | | | | | | | | | | |
| 3 Inklusive Sprache | Video: LINK | | | | | | | | | | |

| Zentrale Lernmaterialien | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kapitel</th> <th>Lernmaterial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 Angemessene Vorkehrungen</td> <td> Artikel: LINK </td> </tr> <tr> <td>5 Bekanntgabe einer Diagnose/Offene Neurodivergenz</td> <td> AHEAD-Leitfaden zur Bekanntgabe von Diagnosen/ zu offener Neurodivergenz: LINK </td> </tr> <tr> <td>6 Unbewusste Vorurteile</td> <td> Artikel: LINK </td> </tr> </tbody> </table> | Kapitel | Lernmaterial | 4 Angemessene Vorkehrungen | Artikel: LINK | 5 Bekanntgabe einer Diagnose/Offene Neurodivergenz | AHEAD-Leitfaden zur Bekanntgabe von Diagnosen/ zu offener Neurodivergenz: LINK | 6 Unbewusste Vorurteile | Artikel: LINK |
|--|---|---|---------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---|---|--------------------------------|----------------------------------|
| | Kapitel | Lernmaterial | | | | | | | |
| | 4 Angemessene Vorkehrungen | Artikel: LINK | | | | | | | |
| | 5 Bekanntgabe einer Diagnose/Offene Neurodivergenz | AHEAD-Leitfaden zur Bekanntgabe von Diagnosen/ zu offener Neurodivergenz: LINK | | | | | | | |
| 6 Unbewusste Vorurteile | Artikel: LINK | | | | | | | | |
| Arbeitsaufwand (geschätzte Arbeitszeit) (Min) | 90 Minuten | | | | | | | | |
| Autor:in(nen) | Sinéad O'Brien, Specialisterne Irland | | | | | | | | |
| Soundingboard-Überprüfung durch | Anelia Miteva (Catro, Bulgarien) Liliya Georgieva (Catro, Bulgarien) | | | | | | | | |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 1

| | |
|---|---|
| Titel | Angemessene Vorkehrungen: Das ist Seán |
| Hauptziel | Ermittlung angemessener Vorkehrungen für eine:n neurodivergente:n Mitarbeiter:in |
| Kurzbeschreibung | Diese Fallstudie gibt einen Einblick in die Erfahrungen eines autistischen Arbeitnehmers, der am Arbeitsplatz Probleme hat. Untersuchen Sie diesen Kandidaten mit den Teilnehmer:innen, um herauszufinden, ob sie geeignete Lösungen für Seán finden können. |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <ul style="list-style-type: none"> • Geben Sie den Teilnehmer:innen einen Überblick über den Kandidaten. • Bitten Sie die Teilnehmer:innen, sich in kleine Gruppen (z. B. Dreiergruppen) aufzuteilen und über ihren bisherigen Lernfortschritt zu reflektieren. • Bitten Sie die Gruppen, so viele Vorkehrungen wie möglich zu finden, die ein Arbeitgeber zur Unterstützung von Seán treffen könnte. • Geben Sie den Teilnehmer:innen zehn Minuten Zeit, um sich Vorkehrungen zu überlegen. • Bitten Sie die Teilnehmer:innen, darüber nachzudenken, was sie bei der Umsetzung von Vorkehrungen sowohl aus der Sicht des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers berücksichtigen sollten. • Bringen Sie die Gruppen nach zehn Minuten wieder zusammen und bitten Sie jede Gruppe, ihre Ergebnisse zu präsentieren. • Der:die Trainer:in notiert alle Vorschläge für alle sichtbar auf einem Poster/Whiteboard/Dokument. • Geben Sie den Gruppen die Möglichkeit, ihre Gedanken und Erfahrungen auszutauschen und zu diskutieren. |
| Dauer der Aktivität | 20 Minuten |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 2

| | |
|---|---|
| Titel | Unbewusste Vorurteile: Vorstellungsgespräch |
| Hauptziel | Erkennen unbewusster Vorurteile, die in Vorstellungsgesprächen auftreten können |
| Kurzbeschreibung | <p>In dieser Aktivität werden zwei verschiedene Typen von Bewerber:innen vorgestellt, die bei einem Vorstellungsgespräch angetroffen werden können. Die Aktivität zeigt die Arten von Unterschieden, die in einem Vorstellungsgespräch auftreten können, und wie unsere unbewussten Vorurteile bestimmen, wie wir die Bewerber:innen wahrnehmen. Ziel dieser Aktivität ist es, den Teilnehmer:innen zu zeigen, wie sich unbewusste Vorurteile auf die Entscheidungsfindung auswirken können.</p> |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <ul style="list-style-type: none"> • Präsentieren Sie den Teilnehmer:innen die beiden unterschiedlichen Gesprächsszenarien. • Bitten Sie die Teilnehmer:innen, über die verschiedenen Formen von Vorurteilen nachzudenken, die sie kennengelernt haben, und die verschiedenen Formen von Vorurteilen zu identifizieren, die bei der Befragung der beiden Bewerber:innen auftreten könnten. • Teilen Sie die Gruppe für fünf bis zehn Minuten in Kleingruppen auf. • Bringen Sie die Gruppe für eine Gruppendiskussion wieder zusammen, um die Vorurteile der einzelnen Gruppen zusammenzufassen. • Geben Sie den Gruppen die Möglichkeit, ihre Gedanken und Erfahrungen auszutauschen und zu diskutieren.. |
| Dauer der Aktivität | 15-20 min |

Modul 2

Recruiting/onboarding

(Specialisterne: Author, CATRO: Sounding Board)

ZUSAMMENFASSUNG DES MODULS

| | |
|--|---|
| <p>Modul 2</p> | <p>Recruiting und Onboarding: Toolkit für KMU</p> |
| <p>Kurzbeschreibung des Moduls / Abstract</p> | <p>Beschreibung: Das Modul skizziert inklusive Einstellungspraktiken für KMU und bietet praktische Anleitungen für die Einarbeitung neurodivergenter Mitarbeiter:innen.</p> <p>Ziel: Das Modul zielt darauf ab, ein praktisches Toolkit bereitzustellen, das von KMU zu geringen oder gar keinen Kosten umgesetzt werden kann.</p> <p>Lernziele: Gestaltung inklusiver Stellenausschreibungen, Führung inklusiver Vorstellungsgespräche, Umgang mit der Bekanntgabe einer Diagnose/mit offener Neurodivergenz, Verwaltung des Onboarding-Prozesses für neurodivergente Mitarbeiter:innen und Abschluss des Überprüfungsprozesses.</p> <p>Die Bewertung erfolgt durch zwei Aktivitäten, bei denen eine aktive Teilnahme erwartet wird. Die Teilnehmer:innen lernen zwei Fallstudien kennen, die die Anwendung in der Praxis demonstrieren.</p> |
| <p>Lernergebnisse</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Besseres Verständnis für inklusive Einstellungs- und Einarbeitungspraktiken. 2. Größeres Vertrauen in die Durchführung inklusiver Bewerbungsgespräche und den Umgang mit Mitarbeiter:innen, die ihre Diagnose bekannt geben. 3. Vertrauen in die Umsetzung inklusiver Einstellungs- und Einarbeitungspraktiken in ihrem Unternehmen. |

| Lerneinheiten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Neurodiversität am Arbeitsplatz: Bildung und Sensibilisierung für KMU 2. Stellenausschreibungen 3. Vorstellungsgespräche 4. Bekanntgabe einer Diagnose/Offene Neurodivergenz 5. Vorkehrungen in Aktion (Aktivität) 6. Fallstudien - Offene Neurodivergenz (Aktivität) 7. Onboarding 8. Überprüfungsprozess 9. Fallstudien - SAP Autism at Work & Hewlett Packard 10. Fragen und Antworten/Diskussion | | | | | | | | | | |
|---|---|---------|--------------|-----------------------------------|---|----------------------------------|---------------|---------------------------------|--|---|---|
| Zentrale Lernmaterialien | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 864 1034 945">Kapitel</th> <th data-bbox="1034 864 1455 945">Lernmaterial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 945 1034 1281"> 1. Einführung in das Modul </td> <td data-bbox="1034 945 1455 1281"> Video: <i>United Response Going for a Job Interview with Autism Am I Your Problem?</i> LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1281 1034 1397"> 2. Stellenausschreibungen </td> <td data-bbox="1034 1281 1455 1397"> Text, Artikel </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1397 1034 1729"> 3. Vorstellungsgespräche </td> <td data-bbox="1034 1397 1455 1729"> Video: <i>Interview, National Autistic Society (UK)</i> LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1729 1034 2042"> 6. Fallstudien - Offene Neurodivergenz (Aktivität) </td> <td data-bbox="1034 1729 1455 2042"> Video: <i>Neurodiversity training for Recruiters - Candidate 2 James (Deloitte UK)</i> LINK </td> </tr> </tbody> </table> | Kapitel | Lernmaterial | 1. Einführung in das Modul | Video: <i>United Response Going for a Job Interview with Autism Am I Your Problem?</i> LINK | 2. Stellenausschreibungen | Text, Artikel | 3. Vorstellungsgespräche | Video: <i>Interview, National Autistic Society (UK)</i> LINK | 6. Fallstudien - Offene Neurodivergenz (Aktivität) | Video: <i>Neurodiversity training for Recruiters - Candidate 2 James (Deloitte UK)</i> LINK |
| Kapitel | Lernmaterial | | | | | | | | | | |
| 1. Einführung in das Modul | Video: <i>United Response Going for a Job Interview with Autism Am I Your Problem?</i> LINK | | | | | | | | | | |
| 2. Stellenausschreibungen | Text, Artikel | | | | | | | | | | |
| 3. Vorstellungsgespräche | Video: <i>Interview, National Autistic Society (UK)</i> LINK | | | | | | | | | | |
| 6. Fallstudien - Offene Neurodivergenz (Aktivität) | Video: <i>Neurodiversity training for Recruiters - Candidate 2 James (Deloitte UK)</i> LINK | | | | | | | | | | |

Zentrale Lernmaterialien

| Kapitel | Lernmaterial |
|--|---|
| <p>7. Onboarding</p> | <p>Video: <i>Kerry's Story, National Autistic Society (UK)</i></p> <p>LINK</p> |
| <p>9. Fallstudien 1 & 2</p> | <p><i>"SAP SE: Autism at Work."</i> <i>Harvard Business School Case 616-042, January 2016.</i></p> <p>LINK</p> <p><i>"Hewlett Packard Enterprise: The Dandelion Program."</i> <i>Harvard Business School Case 617-016, September 2016.</i></p> <p>LINK</p> <p><i>Krzeminska, A., Austin, R., Bruyère, S., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. Journal of Management & Organization, 25(4), 453-463. doi:10.1017/jmo.2019.58</i></p> <p>LINK</p> |

| Zentrale Lernmaterialien | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 324 1003 405">Kapitel</th> <th data-bbox="1003 324 1434 405">Lernmaterial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 405 1003 759"> 9. Fallstudien 1 & 2 </td> <td data-bbox="1003 405 1434 759"> <i>Neurodiversity is a competitive advantage (2021) Harvard Business Review.</i> LINK </td> </tr> </tbody> </table> | Kapitel | Lernmaterial | 9. Fallstudien 1 & 2 | <i>Neurodiversity is a competitive advantage (2021) Harvard Business Review.</i> LINK |
|--|--|---------|--------------|---------------------------------|--|
| Kapitel | Lernmaterial | | | | |
| 9. Fallstudien 1 & 2 | <i>Neurodiversity is a competitive advantage (2021) Harvard Business Review.</i> LINK | | | | |
| Arbeitsaufwand (geschätzte Arbeitszeit) (Min) | Schätzung des Arbeitsaufwands: Planen Sie etwa 75 Minuten für die Behandlung des Materials auf den Folien und 45 Minuten für Aktivitäten/Diskussionen ein. Insgesamt: 120 Minuten. | | | | |
| Autor:in(nen) | Claudia Walker (Specialisterne Irland) | | | | |
| Soundingboard-Überprüfung durch | Anelia Miteva (Catro, Bulgarien) Liliya Georgieva (Catro, Bulgarien) | | | | |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 1

| | |
|---|---|
| Titel | Vorkehrungen in Aktion |
| Hauptziel | Ermittlung von Vorkehrungen, die im Falle der angeführten Arbeitsplatz-Anekdoten von Nutzen wären. |
| Kurzbeschreibung | Der Foliensatz enthält fünf anekdotische Berichte. Jeder Bericht beschreibt eine reale Erfahrung, die neurodivergente Menschen am Arbeitsplatz gemacht haben. Die Teilnehmer:innen können diskutieren, welche angemessenen Vorkehrungen der jeweiligen Person helfen würden. |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <ul style="list-style-type: none"> • Weisen Sie darauf hin, dass die Berichte aus einem Online-Forum stammen und reale Erfahrungen mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz beschreiben. • Bitten Sie die Teilnehmer:innen, mit der Person neben ihnen zu arbeiten und die fünf Anekdoten zu lesen. • Lassen Sie die Teilnehmer:innen in Zweiergruppen diskutieren und sich darauf einigen, welche Vorkehrungen für die jeweilige Anekdote geeignet wären. • Bitten Sie die Teilnehmer:innen, ihre Antworten zu notieren und sich darauf vorzubereiten, ihre Vorschläge mit der größeren Gruppe zu teilen. |
| Dauer der Aktivität | Geben Sie den Paaren zehn Minuten Zeit, um die Berichte zu lesen und die Vorkehrungen aufzuschreiben. Geben Sie der Gruppe zehn Minuten Zeit für eine Diskussion. 20 Minuten Gesamtdauer. |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 2

| | |
|--------------|---|
| Titel | Fallstudie Skills & Disclosure (Fähigkeiten & offene Neurodivergenz) (Deloitte Neurodiversitätstraining) |
|--------------|---|

| | |
|--|--|
| <p>Hauptziel</p> | <p>Ermittlung von Problemen, die sich ergeben könnten, wenn ein:e Mitarbeiter:in (hier James) offen Merkmale von Neurodivergenz zeigt.</p> <p>Diese Fallstudie verdeutlicht, wie wichtig es ist, Bewerber:innen auf der Grundlage der für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten und nicht aufgrund anderer Faktoren auszuwählen.</p> <p>Bereitstellung praktischer Lösungen für ethische Fragen im Zusammenhang mit der Bekanntgabe von Diagnosen, offener Neurodivergenz und Förderung bewährter Praktiken.</p> <p>Aktive Anwendung des im Modul erworbenen Wissens bei der Beurteilung der Situation.</p> |
| <p>Kurzbeschreibung</p> | <p>James bewirbt sich um eine neue Stelle in seinem Unternehmen. Er scheint für die Stelle bestens geeignet zu sein, aber sein Lebenslauf weist Fehler auf. Die Vermutung liegt nahe, dass James Legastheniker ist, aber es lässt sich nicht mit Sicherheit sagen.</p> <p>Die Teilnehmer:innen müssen die zur Verfügung gestellten Informationen bewerten und anhand von bewährten Praktiken entscheiden, wie sie am besten vorgehen.</p> |
| <p>Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lesen Sie den Text über James. • Präsentieren Sie den Teilnehmer:innen das YouTube-Video von Deloitte. • Lesen Sie den Text über James laut vor, der sich auf der nächsten Folie befindet. • Fragen Sie die Gruppe, was sie über James' Eignung für die Stelle denken. • Erklären Sie der Gruppe, dass das Hauptaugenmerk darauf liegen sollte, wofür James eingestellt wird und wie gut seine Fähigkeiten zu dieser Stelle passen. • Fragen Sie anschließend, welche potenziellen Stärken James in der neuen Rolle zeigen könnte und welche Herausforderungen er möglicherweise zu bewältigen hätte. • Notieren Sie die Antworten, die sich aus der Diskussion ergeben, an der Tafel. • Stellen Sie den Teilnehmer:innen die auf der nächsten Folie aufgeführten Fragen. Bitten Sie die Teilnehmer:innen, Ja oder Nein zu jeder Frage zu notieren, und lassen Sie sie dann ihre Antworten und die Gründe dafür mitteilen. • Präsentieren Sie dann die Antworten auf der nächsten Folie. |
| <p>Dauer der Aktivität</p> | <p>Planen Sie 20-25 Minuten für die Aktivität ein.</p> |

Modul 3

Mitarbeiter:innenbindung und berufliche (Weiter-)Entwicklung:

(Die Berater: Author & Specialisterne: Sounding Board)

ZUSAMMENFASSUNG DES MODULS

| Modul 3 | Mitarbeiter:innenbindung und berufliche (Weiter-)entwicklung |
|---|---|
| Kurzbeschreibung des Moduls / Abstract | <p>Ziel dieses Moduls ist es, einen Überblick über die aktuelle Situation neurodivergenter Arbeitnehmer:innen zu geben und Führungskräften Empfehlungen zu geben, die ihnen dabei helfen, ihre neurodivergenten Mitarbeiter:innen einzuarbeiten und effektiv zu unterstützen, damit sie in ihrer Rolle wachsen und sich weiterentwickeln können. Empfehlungen zu klarer Kommunikation, Feedback, Jahresgesprächen, Leistungsverbesserung usw. liefern den Teilnehmer:innen eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zu allen Aspekten, die den Fortschritt der Mitarbeiter:innen unterstützen. Auch das Thema Fortbildung und berufliche (Weiter-)Entwicklung wird behandelt.</p> |
| Lernergebnisse | <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Voraussetzungen, die den Mitarbeiter:innen ein erfolgreiches Onboarding ermöglichen. • Unterstützung der Mitarbeiter:innen bei Wachstum und Weiterentwicklung in ihrer Rolle durch wirksame Kommunikation. • Unterstützung der Mitarbeiter:innen bei Herausforderungen. |
| Lerneinheiten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktuelle Situation 2. Relevanz der Förderung der (Weiter-)Entwicklung neurodivergenter Mitarbeiter:innen 3. Bildung und Sensibilisierung 4. Onboarding - die Basis für den Erfolg schaffen 5. Kommunikation und Feedback 6. Mitarbeiter:innenfortschritt und -entwicklung 7. Umweltaspekte 8. Psychologische Sicherheit 9. Fragen |

| | |
|---|---|
| <p>Zentrale Lernmaterialien</p> | <p>Dieses Modul besteht aus einem Kapitel zu den oben genannten Themen, einer Fallstudie und drei Möglichkeiten zur Diskussion in der Gruppe</p> <p>Fallstudie 1 Beispiel aus der Praxis</p> <p>Zweck der Fallstudie: Anhand eines Beispiels soll gezeigt werden, wie wichtig eine klare Kommunikation für neurodivergente Mitarbeiter:innen ist und welche nachhaltigen Auswirkungen das Unbehagen von Führungskräften beim Feedbackgeben auf die Karriere von Einzelpersonen haben kann.</p> <p>John ist ein talentierter Hochschulabsolvent im IT-Bereich mit hervorragender Qualifikation, der von zwei Arbeitgebern wieder entlassen wurde, aber nicht versteht, warum.</p> <p>Beim Vorstellungsgespräch für eine neue Stelle erwähnte John, dass ihm bei zwei Stellen gekündigt worden war, ohne dass er eine klare Begründung für die Entlassung erhalten hatte. Er wurde von einem IT-Unternehmen eingestellt, und wir kündigten an, dass wir ihm klares Feedback zu allen Problemen geben würden, die seine berufliche Entwicklung beeinträchtigen könnten. In den ersten zwei Wochen setzten wir uns mit Johns Vorgesetztem in Verbindung und erhielten die Rückmeldung, dass er Schwierigkeiten mit dem Zeitmanagement habe und es ihm schwer falle, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und seine Arbeit fristgerecht abzugeben.</p> <p>Sobald wir diese Informationen erhalten hatten, teilten wir sie John klar mit, und sowohl John als auch sein:e Vorgesetzte:r erarbeiteten unter Nutzung des Kalenders einen Zeitplan für die Erledigung von Aufgaben, wodurch das Problem der Fristüberschreitung gelöst wurde. Wir unterhielten uns kurz über die Planung der Morgenroutine und darüber, wie sich morgens immer Zeit für eventuelle Verzögerungen einplanen lässt. Nach diesen beiden klaren, konstruktiven Gesprächen hatte John erkannt, wie er das Problem beheben konnte, und machte in seiner Karriere große Fortschritte.</p> |
| <p>Arbeitsaufwand (geschätzte Arbeitszeit) (Min)</p> | <p>2 Stunden</p> |

| | |
|--|--------------------------------------|
| Autor:in(nen) | Noreen Murphy Specialisterne Ireland |
| Soundingboard-Überprüfung durch | Die Berater |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 1

| | |
|---|---|
| Titel | Mitarbeiter:innenbindung und berufliche (Weiter-)Entwicklung |
| Hauptziel | Veranschaulichung der Bedeutung einer klaren Kommunikation für Unternehmen bei der Besprechung von Leistungsproblemen mit neurodivergenten Mitarbeiter:innen |
| Kurzbeschreibung | John wurde von zwei Arbeitgebern entlassen, ohne dass er eine genaue Erklärung dafür erhalten hatte. In den ersten zwei Wochen an seinem dritten Arbeitsplatz ließ sich der Grund eindeutig feststellen, und sobald er das Problem verstanden hatte, gelang es ihm, die Probezeit zu bestehen und in seiner Karriere voranzukommen. |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie die Teilnehmer:innen, sich mit ihrem:ihrer Sitznachbar:in auszutauschen. • Weisen Sie darauf hin, dass es sich um ein Beispiel aus dem wirklichen Leben handelt. • Lesen Sie den Text über John laut vor, der sich auf der nächsten Folie befindet. • Fragen Sie die Gruppen, was sie für mögliche Erklärungen dafür haben, dass John entlassen wurde. • Bitten Sie die Gruppen, darüber nachzudenken, warum John möglicherweise nicht verstanden hat, was geschehen ist und warum sein Vertrag nicht verlängert wurde. Die Teilnehmer:innen werden sich in vielen Fällen auf John konzentrieren, fordern Sie sie jedoch auf, den:die Vorgesetzte:n als einen Faktor zu betrachten, der zum Unverständnis von John beigetragen haben könnte. • Notieren Sie die Antworten, die sich aus der Diskussion ergeben, an der Tafel. |

| | |
|--|--|
| <p>Instructions/ guidelines for the trainer</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lesen Sie auf der nächsten Folie vor, was passiert ist und wie die Situation mit klarem Feedback und konstruktiver Beratung bewältigt wurde. • Fragen Sie die Teilnehmer:innen, ob es ihnen leicht fällt, klares Feedback zu geben und erklären Sie, warum dies für neurodivergente Mitarbeiter:innen wichtig ist. • Fragen Sie die Teilnehmer:innen, ob es jemals eine Situation gab, in der sie Schwierigkeiten hatten, mit einem:einer Mitarbeiter:in klar zu kommunizieren, und fragen Sie, was ihnen geholfen hätte. Es ist wichtig, den Teilnehmer:innen zu versichern, dass es normal ist, solche Gespräche als unangenehm zu empfinden. Wenn sie jedoch klar und deutlich sagen, was das Problem ist, wie die Situation verbessert werden kann und warum die Lösung des Problems so wichtig ist, wird die Situation klar kommuniziert und eine positive Reaktion ist wahrscheinlicher. |
| <p>Dauer der Aktivität</p> | <p>15-20 Min</p> |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 2

| | |
|---|---|
| Titel | Checkliste für psychologische Sicherheit |
| Hauptziel | Das Hauptziel dieses Tools besteht darin, eine praktische anonyme Messung im Team oder in verschiedenen Teams innerhalb einer Organisation durchzuführen, damit Sie einschätzen können, welche Aspekte der psychologischen Sicherheit in Ihrem Team/ Ihrer Organisation gegeben sind und an welchen Sie arbeiten müssen. |
| Kurzbeschreibung | Dr. Amy Edmondson hat in ihrem Buch „The Fearless Organisation“ verschiedene Messinstrumente entwickelt. Wir schlagen vor, die umfangreichere Checkliste zur psychologischen Sicherheit zu verwenden, die drei Dimensionen umfasst: individuelle Sicherheit, Respekt im Team und Lernen im Team. Jede Dimension umfasst mehrere Fragen, die auf einer Skala von 1 bis 5 zu bewerten sind: LINK |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie den Teilnehmer:innen zunächst das Konzept der psychologischen Sicherheit anhand einiger Beispiele vor. • Sie können die Diskussion mit 1-2 Fragen eröffnen, um die Stimmung in der Gruppe zu ermitteln, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Wie geht es Ihrem Team in letzter Zeit? • Wären Sie überrascht, wenn ein:e Mitarbeiter:in Ihres Teams plötzlich kündigen würde? • Wenn einige der Teilnehmer:innen sich bei den Antworten nicht ganz sicher sind, könnte es ein Problem innerhalb ihres Teams geben. • Danach füllen alle Teilnehmer:innen die Checkliste anonym aus. • Sie können kleine Gruppen von 2-3 Teilnehmer:innen bilden, in denen sie ihre Ergebnisse austauschen und die möglichen Auswirkungen diskutieren. • Danach können alle Teilnehmer:innen einige Erkenntnisse in der größeren Gruppe diskutieren. • Schließen Sie die Einheit mit einigen Empfehlungen ab, was getan werden kann, um stärkere und vertrauensvolle Beziehungen im Team zu schaffen. |
| Dauer der Aktivität | Planen Sie 20-25 Minuten für die Aktivität ein. |

Modul 4

Gestaltung der Arbeitsumgebung:

CATRO: Author & Specialisterne: Sounding Board

ZUSAMMENFASSUNG DES MODULS

| Modul 4 | Gestaltung der Arbeitsumgebung |
|--|--|
| <p>Kurzbeschreibung des Moduls / Abstract</p> | <p>Dieses Modul richtet sich an Personalverantwortliche und Führungskräfte, die mehr über Neurodiversität und die damit verbundenen Vorteile für ihr Unternehmen erfahren möchten und wissen wollen, wie sie neurodivergente Menschen dabei unterstützen können, sich am Arbeitsplatz wohl zu fühlen und dort erfolgreich zu sein.</p> <p>Das Modul verfolgt zwei Hauptziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erstens soll das Bewusstsein für die Bedürfnisse neurodivergenter Menschen am Arbeitsplatz und für die Notwendigkeit einer inklusiven Gestaltung der physischen Umgebung geschärft werden; 2. Zweitens sollen mehr Arbeitgeber dazu angeregt werden, Maßnahmen zu ergreifen, um das Arbeitsumfeld anzupassen und so ihre Mitarbeiter:innen bei der Entfaltung ihres Potenzials zu unterstützen. <p>Auf Grundlage der Voruntersuchungen im Rahmen des NEW-Projekts und der Ergebnisse der Arbeitskreise in den einzelnen Projektländern wird deutlich, dass jene Anpassungen, die vorgenommen werden, um neurodivergente Menschen ein besseres Arbeitsleben zu ermöglichen, häufig allen zugute kommen. Die meisten Anpassungen sind kostengünstig und leicht umzusetzen - und können maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsleben einer Person, das Potenzial ihres Beitrags für das Unternehmen und den Aufbau einer dauerhaften Karriere haben.</p> <p>Untersuchungen zeigen, dass neurodivergente Menschen bei entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen und Anpassungen ihre Talente am Arbeitsplatz vollständig entfalten können, z. B. in den Bereichen kreative Erzählkunst, Programmieren, Empathie und Mustererkennung. Das Problem ist, dass viele klassische Büroumgebungen so gestaltet sind, dass sie für neurodivergente Menschen überwältigend oder ablenkend sein können, wodurch ihre Fähigkeit, effektiv zu arbeiten, beeinträchtigt werden kann.</p> |

| <p>Lernergebnisse</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lernergebnis 1: Die Lernenden sind in der Lage, die Notwendigkeit von Anpassungen der physischen Umgebung für neurodivergente Mitarbeiter:innen zu definieren und den Unterschied zwischen zwei Reaktionsmustern/Sensibilitätszuständen von neurodivergenten Mitarbeiter:innen - Hypersensibilität (übermäßige Reaktion auf Reize) und Hyposensibilität (fehlende Reaktion auf Reize) - zu erkennen; • Lernergebnis 2: Die Lernenden sind in der Lage, Wissen darüber anzuwenden, wie die physische Umgebung in Organisationen geprüft und angepasst werden kann, um ein inklusiveres Umfeld für verschiedene neurodivergente Mitarbeiter:innen zu gewährleisten; • Lernergebnis 3: Die Lernenden sind in der Lage, verschiedene unterstützende Technologien zu bestimmen, die neurodivergente Mitarbeiter:innen je nach ihren unterschiedlichen Bedürfnissen unterstützen können. | | | | |
|---|---|---------|--------------|---|---|
| <p>Lerneinheiten</p> | <p>Das Modul umfasst vier Lerneinheiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung: Warum ist die physische Umgebung so bedeutsam für verschiedene Arten von Sensibilität? 2. Anpassung der physischen Umgebung. 3. Sensorische Checkliste für Organisationen. 4. Unterstützende Technologien. | | | | |
| <p>Zentrale Lernmaterialien</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="627 1480 997 1543">Kapitel</th> <th data-bbox="997 1480 1425 1543">Lernmaterial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="627 1543 997 2168"> <p>1. Einführung: Warum ist die physische Umgebung so bedeutsam für verschiedene Arten von Sensibilität?</p> </td> <td data-bbox="997 1543 1425 2168"> <p>Artikel: <i>Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review;</i> LINK</p> <p>Video: <i>"Sensory overload"</i> LINK</p> <p>Praktische Aktivität 1: <i>Visualization: "Stress response and windows of tolerance"</i></p> </td> </tr> </tbody> </table> | Kapitel | Lernmaterial | <p>1. Einführung: Warum ist die physische Umgebung so bedeutsam für verschiedene Arten von Sensibilität?</p> | <p>Artikel: <i>Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review;</i> LINK</p> <p>Video: <i>"Sensory overload"</i> LINK</p> <p>Praktische Aktivität 1: <i>Visualization: "Stress response and windows of tolerance"</i></p> |
| Kapitel | Lernmaterial | | | | |
| <p>1. Einführung: Warum ist die physische Umgebung so bedeutsam für verschiedene Arten von Sensibilität?</p> | <p>Artikel: <i>Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review;</i> LINK</p> <p>Video: <i>"Sensory overload"</i> LINK</p> <p>Praktische Aktivität 1: <i>Visualization: "Stress response and windows of tolerance"</i></p> | | | | |

| Zentrale Lernmaterialien | Kapitel | Lernmaterial |
|---------------------------------|---|--|
| | 2. Anpassung der physischen Umgebung | Video: <i>Designing for Neurodiversity & Workplace Inclusivity;</i> LINK Artikel: <i>The neurodiverse workplace: a space for all to thrive</i> LINK Artikel: <i>4 principles of autism-friendly workplace design</i> LINK Artikel: <i>Acoustic screens: a sound investment?</i> LINK Praktische Aktivität 2: <i>The missing "k" letter;</i> |
| | 3. Sensorische Checkliste für Organisationen | Sensorische Checkliste online: LINK |
| | 4. Unterstützende Technologien | Video: <i>Assistive Technology in the Workplace;</i> LINK Artikel: <i>Assistive technology for writing;</i> LINK |

| Lernmaterialien | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Chapter</th> <th>Learning Material</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4. Unterstützende Technologien</td> <td> Artikel: <i>Assistive technology for reading</i> LINK </td> </tr> </tbody> </table> | | Chapter | Learning Material | 4. Unterstützende Technologien | Artikel: <i>Assistive technology for reading</i> LINK |
|--|---|-------------------|---------|-------------------|---------------------------------------|---|
| | Chapter | Learning Material | | | | |
| 4. Unterstützende Technologien | Artikel: <i>Assistive technology for reading</i> LINK | | | | | |
| Arbeitsaufwand (geschätzte Arbeitszeit) (Min) | 120 Minuten | | | | | |
| Autor:in(nen) | Liliya Georgieva, CATRO BULGARIEN | | | | | |
| Soundingboard-Überprüfung durch | Specialisterne | | | | | |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 1

| | |
|---|--|
| Titel | Visualisierung: Stressreaktion und Toleranzfenster |
| Hauptziel | Ziel ist es, den Teilnehmer:innen des Trainings beizubringen, sich in neurodivergente Menschen hineinzusetzen. |
| Kurzbeschreibung | <p>Für neurodivergente Arbeitnehmer:innen reichen mitunter Umweltreize im Alltag aus, um in ihnen die gleichen Reaktionen hervorzurufen, die neurotypische Menschen lediglich unter großem Stress erleben.</p> <p>Nach der Aktivität kann der:die Trainer:in mehr über das Toleranzfenster (Daniel Siegel) erklären - wie unser Körper ständig Hormone ausschüttet, um uns so ausgeglichen wie möglich zu halten (Homöostase).</p> |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <p>Anweisungen:</p> <p>1. Lesen Sie den Teilnehmer:innen den folgenden Text vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schließen Sie die Augen und stellen Sie sich vor: • - Sie sind mit Ihren Freund:innen in einem Restaurant. Sie sind etwas zu spät gekommen und haben ein bisschen mehr getrunken als gewöhnlich. • - Anschließend gehen Sie nach Hause, Ihre Nachbar:innen sind jedoch so laut, dass Sie nicht gut schlafen können und schließlich erst um fünf Uhr morgens einschlafen. • Am nächsten Tag haben Sie jedoch eine wichtige Präsentation vor der Geschäftsleitung. • - Sie haben mehrere Wochen lang auf diese Präsentation hingearbeitet, sind mit Leidenschaft dabei und haben sogar den größten Teil der Arbeit Ihrer Kollegin erledigt. Es ist Ihnen wichtig, dass Sie es wirklich gut machen • Und dann verschlafen Sie ein wenig und haben pochende Kopfschmerzen. • - Sie müssen sich in aller Eile fertig machen. • - Sie treten vor die Haustür, es regnet und Sie haben keinen Regenschirm dabei. |

**Anweisungen/
Leitlinien für den:die
Trainer:in**

- Dann eilen Sie zur U-Bahn und stellen fest, dass Sie Ihre Fahrkarte vergessen haben.
- Und Sie müssen 50 Euro Strafe zahlen.
- Als Sie aus der U-Bahn steigen, klingelt das Telefon...
- Es ist Ihre Bank, die Ihnen mitteilt, dass es ein Problem gibt und Ihr Bankkonto wegen steuerrechtlicher Fragen gesperrt ist.
- Schließlich stehen Sie vor Ihrem Büro, aber der Aufzug funktioniert nicht.
- Und Sie sind spät dran...
- Als Sie gerade dabei sind, die Tür des Besprechungsraums zu öffnen und einen letzten Atemzug zu machen, um so zu tun, als sei alles in Ordnung...
- ... sagt ein Kollege in herablassendem Ton zu Ihnen: „Sie sehen furchtbar aus, geht es Ihnen gut?“
- Sie betreten den Besprechungsraum, sehen die Kollegin, mit der Sie die Präsentation erarbeitet haben, ruhig, frisch und entspannt dasitzen...
- ...und Ihre Chefin fängt plötzlich an, Sie in scharfem Ton darüber auszufragen, warum Sie noch nicht alle Aufgaben für ein Projekt erledigt haben, das aktuell gar nicht dringend ist.

Halten Sie in diesem Moment inne, schauen Sie in sich hinein und ergründen Sie: Was ist Ihre erste Reaktion? Wollen Sie diskutieren, wollen Sie sich verstecken, weinen, brauchen Sie Hilfe, wollen Sie so tun, als ob alles in Ordnung wäre, oder etwas anderes? Analysieren Sie dies und wie sich Ihre Reaktion mit der Zeit verändert.

2. Geben Sie den Teilnehmer:innen die folgenden Fragen zum Nachdenken:

Denken Sie jetzt über zwei Dinge nach:

- Wie sehe/empfinde ich mich selbst - ich bin ...
- Wie sehe/empfinde ich meine Umgebung - Die Welt/der:die Kolleg:in/der:die:das Andere ist ...

3. Diskussion: Erklärung zu den Toleranzfenstern (Daniel Siegel)

Erkunden Sie die verschiedenen Reaktionen auf Stress, die zu Angst, Gefühlen der Unsicherheit, Unzulänglichkeit, Verzweiflung, dem Verstecken von Gefühlen und mehr führen können.

| | |
|--|--|
| <p>Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in</p> | <p>Wenn unsere Hormone ausgeglichener sind (innerhalb unseres Toleranzfensters), fühlen wir uns eher in der Lage, mit Situationen angemessen umzugehen.</p> <p>Innerhalb dieses Fensters sind wir anpassungsfähig, können uns emotional selbst regulieren und mit Triggern harmonischer umgehen. Wir alle haben jedoch eine Grenze dessen, was wir zu einem bestimmten Zeitpunkt tolerieren können. Wir können sowohl auf unseren Verstand als auch auf unsere Gefühle zugreifen. Wir sind geistig aktiv.</p> <p>Wir befinden uns im THRIVING MODE („blühender Modus“), in dem wir Neues schaffen und gesund auf die Welt reagieren können. Wenn die Dinge für uns zu viel werden, befinden wir uns im STRIVE MODE („strebender Modus“) - unsere Hormone schlagen auf eine von zwei Arten aus dem Fenster hinaus aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wir schalten ab und fallen in einen Zustand der Untererregung (das parasympathische Nervensystem wird aktiviert, was die Erstarrungsreaktion auf Stress/ Gefahr ist). In diesem Zustand können wir uns fühlen, als würden Schamgefühle uns überwältigen, als wären unsere Emotionen betäubt, wir ziehen uns vielleicht zurück, fühlen uns depressiv oder dissoziieren, um mit der Situation oder dem Trigger fertig zu werden. 2. Oder wir geraten in einen Zustand der Übererregung (das sympathische Nervensystem wird aktiviert, was die Kampf-oder-Flucht-Reaktion auf Stress oder Gefahr darstellt). In diesem Zustand können wir uns vor lauter Hormonaktivität wie im Rausch fühlen; wir können uns wütend, chaotisch und überaufmerksam fühlen oder Angstzustände und die damit verbundenen Symptome erleben. <p>Video über Toleranzfenster: LINK</p> |
| <p>Dauer der Aktivität</p> | <p>20 Minuten</p> |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 2

| | |
|---|---|
| Titel | Übung: Fehlender Buchstabe „k“ |
| Hauptziel | <p>Das Hauptziel der Aktivität ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dass die Teilnehmer:innen nachvollziehen können, was neurodivergente Menschen erleben, wenn sie soziale Regeln befolgen müssen, die sie nicht verstehen; • den Teilnehmer:innen den Prozess des Maskings bewusst zu machen (wie neurodivergente Menschen versuchen, ihre Unterschiede zu verbergen) |
| Kurzbeschreibung | <p>Die Übung ermöglicht es den Teilnehmer:innen, nachzuvollziehen, wie es neurodivergenten Menschen ergeht, wenn sie Regeln befolgen müssen, die für sie mitunter nicht viel Sinn ergeben.</p> <p>Oft stellen Organisationen Anforderungen, die nicht direkt mit den spezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes und der jeweiligen Stelle zusammenhängen. So muss ein:e Mitarbeiter:in beispielsweise nicht für jede Stelle kommunikativ oder teamfähig sein. Der Versuch, sich an diese Regeln anzupassen, führt zu Frustration, dem Verlust der Spontaneität, dem Bemühen, Unsicherheiten zu verbergen, und einem Gefühl der Verletzlichkeit. Dies kann dazu führen, dass neurodivergente Mitarbeiter:innen von ihrem wahren Potenzial und ihren Fähigkeiten zur Bewältigung von Arbeitsaufträgen abgehalten werden.</p> |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <p>Teilen Sie die Gruppe in Paare ein - Person A und Person B</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Person A erzählt eine Minute lang von ihrem Sommerurlaub und die andere Person hört nur zu. [1 Minute]; 2. Reflexionsfragen [4 Minuten]. <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat sich das für A und B angefühlt? Leicht? Gut? 3. Die andere Person wird nun ebenfalls eine Minute lang über ihren Urlaub sprechen. ABER sie darf dabei keine Wörter verwenden, die den Buchstaben „k“ enthalten. [1 Minute]; |

| | |
|--|--|
| <p>Instructions/ guidelines for the trainer</p> | <p>4. Reflexionsfragen [4 Minuten].</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat sich das angefühlt? • Für die sprechende Person: Waren Sie in der Lage, so flüssig zu sprechen wie Ihr:e Partner:in? Wie haben Sie sich dabei gefühlt? • Für die zuhörende Person: Wie war es, Ihrem:Ihrer Partner:in zuzuhören, während er:sie sich abmühte, seine Gedanken in Worte zu fassen? Herausfordernd? Frustrierend? Irritierend? <p>5. Diskussion [10 Minuten].</p> <p>Sie können betonen, dass jeder Mensch Stress empfinden und überstimuliert sein kann, auch wenn einige neurodivergente Menschen in ihrem Arbeitsalltag empfindlicher reagieren als andere. Das müssen wir bedenken. Sie können auch die folgenden Informationen nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychologische Abwehrmechanismen (Verhaltensweisen, die auf einschränkenden Überzeugungen usw. beruhen) werden von unserem Verstand unbewusst eingesetzt, um uns zu helfen, mit Stress oder Ängsten umzugehen. Jeder Mensch entwickelt sie im Laufe seines Lebens als Überlebensreaktion. Einige von ihnen können jedoch maladaptiv (falsch angepasst) sein. Der Mensch kann sie im Laufe seines Lebens durch bewusste Wahrnehmung ändern und sie in anpassungsfähigere, positive Bewältigungsmechanismen umwandeln. • Neurodivergenz bedeutet, dass das Gehirn eines Menschen manchmal anders funktioniert als ein neurotypisches Gehirn. Dieser Zustand bleibt ein Leben lang bestehen. Neurodivergente Menschen können ihre Probleme oft durch Kompensationsstrategien verbergen, was zu Erschöpfung führen kann. <p>Wir können ein inklusiveres Umfeld schaffen, das neurodivergenten Arbeitnehmer:innen zugute kommt.</p> <p>Zusätzliche Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Video „Neurodiversity in the Workplace“ - Herausforderungen: wie neurodivergente Menschen das tägliche Arbeitsumfeld erleben können: LINK |
| <p>Dauer der Aktivität</p> | <p>20 Minuten</p> |

Modul 5

Führung

Die Berater: Autor & CATRO: Soundingboard

ZUSAMMENFASSUNG DES MODULS

| Modul 5 | Führung |
|---|---|
| Kurzbeschreibung des Moduls / Abstract | <p>In diesem Modul geht es um Unternehmensführung im Kontext eines neurodiversen und inklusiven Arbeitsplatzes. Ziel ist es, ein Verständnis für die Bedeutung der Führungskompetenz zu schaffen und zu zeigen, wie Führungskräfte dazu beitragen können, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle willkommen sind. Mithilfe von Beiträgen der Lehrkraft, Artikeln, Videos und Aktivitäten im Unterrichtsraum werden die Teilnehmer:innen lernen, Führung zu definieren, Führungsqualitäten und verschiedene Führungsstile (einschließlich Empowerment Leadership und Servant Leadership) kennenlernen und über inklusive Führung reflektieren.</p> <p>Bewertungsmethode: Multiple-Choice-Quiz, individuelle Reflexion.</p> |
| Lernergebnisse | <p>Nach Abschluss dieses Moduls werden die Lernenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ihr Wissen darüber erweitert haben, was Führung bedeutet. • die Fähigkeit erlangt haben, zwischen verschiedenen Führungsstilen zu unterscheiden. • ein Verständnis dafür entwickelt haben, wie die Führung die Inklusivität eines Arbeitsplatzes beeinflussen kann. |
| Lerneinheiten | <p>Was ist Führung und warum ist sie wichtig? Kompetenzen einer Führungskraft Führungsstile Inklusive Führung Führung und Neurodiversität</p> |

| | | |
|---|--|--|
| Zentrale Lernmaterialien | Beispiel: | |
| | Kapitel | Lernmaterial |
| | Was ist Führung und warum ist sie wichtig? | <i>PowerPoint-Modul „Führung“</i> <i>Online-Artikel:</i> LINK LINK |
| | Kompetenzen einer Führungskraft | <i>PowerPoint-Modul „Führung“</i> Video: LINK Online-Artikel: LINK <i>Aktivität:</i> <i>Kopfstandmethode zum Thema Führung</i> |
| | Führungsstile | <i>PowerPoint-Modul „Führung“</i> <i>Online-Artikel:</i> LINK |
| | Empowering Leadership („Ermächtigende Führung“) Servant Leadership („Dienende Führung“) | <i>Powerpoint Empowerment Leadership:</i> LINK <i>Servant leadership:</i> LINK |
| | Neurodiversitätsinklusive Führungsstil | <i>Powerpoint-Modul „Führung“</i> <i>Aktivität: Inklusiver Führungsstil - Diskussion</i> |
| Arbeitsaufwand (geschätzte Arbeitszeit) (Min.) | 180 min | |

| | |
|---|-------------------------------|
| Autor:in(nen) | Peter Marckhgott, die Berater |
| Soundingboard- Überprüfung durch | Anelia Miteva, CATRO |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 1: KOPFSTANDMETHODE ZUM THEMA FÜHRUNG

| | |
|---|--|
| Titel | Aktivität: Kopfstandmethode zum Thema Führung |
| Hauptziel | Ziel der Aktivität ist es, über Erfahrungen mit Führung zu reflektieren und eine Grundlage für die Diskussion über Führungsqualitäten zu schaffen. |
| Kurzbeschreibung | <p>Was ist die Kopfstandmethode? Die Kopfstandmethode ist eine Brainstorming-Technik, die die Teilnehmer:innen dazu anregt, kreative Lösungen für ein Problem zu finden. Die Methode funktioniert, indem die Frage, die beantwortet werden soll, zunächst umgedreht wird. Anstatt Antworten auf eine positiv formulierte Frage zu finden, wird die Frage ins Negative gewendet, sodass die Teilnehmer:innen aufgefordert sind, zu bestimmen, wie man etwas „nicht tun“ sollte. Die gesammelten Antworten werden dann wieder umgedreht, wodurch die ursprüngliche Frage beantwortet wird.</p> <p>Diese Technik ermutigt die Teilnehmer:innen dazu, „um die Ecke zu denken“, und macht sich die Tatsache zunutze, dass es oft einfacher ist, nach Problemen als nach Lösungen zu suchen</p> <p>Bei der Aktivität „Kopfstandmethode zum Thema Führung“ besteht das Ziel darin, die Eigenschaften und Qualitäten zu definieren, die eine gute Führungskraft ausmachen. So werden die Teilnehmer:innen zunächst gebeten, Eigenschaften und Qualitäten zu finden, die die denkbar schlechteste Führungskraft ausmachen. Die gesammelten Antworten werden dann in ihr Gegenteil verkehrt, um die Ausgangsfrage zu beantworten.</p> |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <p>1. Anweisungen Materialien: Flipchart und Marker und/oder digitales Flipchart, je nach Bedarf der Gruppe. Der:die Trainer:in stellt der Gruppe die Kopfstandmethode anhand der oben genannten Informationen vor.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in</p> | <p>2. Gruppenaufgabe: Was macht eine schlechte Führungskraft aus? Der:die Trainer:in stellt den Teilnehmer:innen die erste Aufgabe. In Gruppen (idealerweise 4-6 Personen pro Gruppe) sollen die Teilnehmer:innen diskutieren, welche Eigenschaften und Qualitäten eine schlechte Führungskraft ausmachen. Ihre Antworten schreiben sie als Stichworte in Form von Aufzählungspunkten auf. Wenn ein physisches Flipchart verwendet wird, weist der:die Trainer:in die Teilnehmer:innen an, ihre Antworten nur auf die linke Hälfte des Flipchart-Blatts zu schreiben. Dauer dieser Aufgabe: 10-15 Minuten.</p> <p>3. Diskussion: Jede Gruppe teilt ihre Ergebnisse der ersten Aufgabe. Dauer: 5 Minuten.</p> <p>4. Gruppenaufgabe: Drehen Sie die Antworten in ihr Gegenteil um! Der:die Trainer:in weist die Gruppen an, das Gegenteil jeder negativen Eigenschaft aufzuschreiben, die während der ersten Aufgabe identifiziert wurde, und so eine Sammlung von Eigenschaften und Qualitäten einer guten Führungskraft zusammenzustellen. Dauer. 10 Minuten.</p> <p>5. Diskussion: Jede Gruppe tauscht die Ergebnisse der zweiten Aufgabe aus. Unter Anleitung des:der Trainer:in diskutieren die Teilnehmer:innen, was ihrer Meinung nach die wichtigsten Eigenschaften einer guten Führungskraft sind. Dauer: 10 Minuten.</p> |
| <p>Dauer der Aktivität</p> | <p>ca. 45 Minuten</p> |

PRAKTISCHE AKTIVITÄT 2: INKLUSIVER FÜHRUNGSSTIL

| | |
|---|--|
| Titel | Aktivität: Inklusiver Führungsstil - Diskussion |
| Hauptziel | Ziel dieser Aktivität ist es, über die im Modul besprochenen Führungseigenschaften nachzudenken und herauszufinden, welche dieser Eigenschaften besonders nützlich sind, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle willkommen sind. |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität dient als abschließende Reflexion des Führungsmoduls. Auf Grundlage der Inhalte des Moduls, insbesondere der vorgestellten Führungsstile, sollen die Teilnehmer:innen diskutieren, wie ein „inklusive Führungsstil“ aussehen könnte. Der „inklusive Führungsstil“ ist ein hypothetischer neuer Führungsstil in Analogie zu den bereits definierten Führungsstilen und sollte sich dadurch auszeichnen, dass er ein Arbeitsumfeld schafft, in dem alle willkommen sind, auch neurodivergente Personen. |
| Anweisungen/ Leitlinien für den:die Trainer:in | <p>Einführung: Der:die Trainer:in stellt die Aktivität anhand der oben genannten Informationen vor. Der:die Trainer:in zeigt die Folie „Führungsqualitäten“ aus der Modulpräsentation, die eine Liste von Führungsqualitäten enthält, die aus den Beschreibungen verschiedener Führungsstile stammen.</p> <p>Diskussion: Der:die Trainer:in fordert die Teilnehmer:innen auf, Eigenschaften aus der Liste auszuwählen, die zu einem „inklusive Führungsstil“ passen würden, oder sich Eigenschaften zu überlegen, die sie für wichtig halten, die aber in der Liste fehlen. Der:die Trainer:in markiert die genannten Eigenschaften auf der Folie (Präsentationsmodus verlassen) und ergänzt die fehlenden Eigenschaften. Der:die Trainer:in fordert die Teilnehmer:innen auf, zu erklären, warum sie die Eigenschaften ausgewählt haben, und regt so eine weitere Diskussion an.</p> <p>Abschluss: Der:die Trainer:in wiederholt die gefundenen und besprochenen Eigenschaften und fügt eine Erklärung zu jeder von ihnen hinzu.</p> |
| Dauer der Aktivität | 20 Minuten |

Zur Validierung der Module sollen Trainings mit 20 Führungskräften von KMU und Kleinunternehmen sowie 30 Mitarbeiter:innen derselben Unternehmen organisiert werden, eventuell einschließlich derer, die bereits an Arbeitskreisen auf nationaler Ebene teilnehmen. Die Trainings sollen im Zeitraum von Dezember 2023 bis Februar 2024 stattfinden.

Nach jeder Trainingseinheit wird ein Feedback eingeholt, damit die Trainingsinhalte weiterentwickelt und besser an die Bedürfnisse von KMU und neurodivergenten Menschen angepasst werden können.

Modul 6

Bewertung und praktische Leitlinien

Die Berater: Author & CATRO: Sounding Board

Das Hauptziel dieses Moduls ist es, den Trainer:innen einige praktische Leitlinien an die Hand zu geben, mit deren Hilfe sie das Trainingsprogramm zum Thema Neurodiversität am Arbeitsplatz an den nationalen Kontext sowie an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Führungskräften und Beschäftigten anpassen können.

Die wichtigsten Schwerpunkte sind die folgenden:

- **Praktische Leitlinien für die Trainer:innen für die Pilotphase (Aktionsplan Unternehmen)**
- **Nationale Besonderheiten: Politisches, rechtliches und wirtschaftliches Umfeld**
- **Unterstützungsangebote (finanziell, institutionell)**
- **Ressourcen in jedem Land**
- **Nationale Herausforderungen**

LEITLINIEN ZUR ANPASSUNG DES TRAININGS AN EINEN NATIONALEN KONTEXT

Der Lehrplan wurde von einem transnationalen Team mit einer europäischen Perspektive entwickelt. Um sicherzustellen, dass das Training für Teilnehmer:innen sinnvoll ist, die in einem nationalen Kontext agieren, sollten Trainingsanbieter den Lehrplan wo nötig anpassen und das Training unter Einbeziehung von Informationen, die für den nationalen Kontext und die nationalen Bedürfnisse relevant sind, an die lokalen Gegebenheiten anpassen. Natürlich können nur die Trainingsanbieter selbst genau wissen, welche Änderungen erforderlich sind, und daher kann dieser Lehrplan nur allgemeine Richtlinien enthalten. Zu den nationalen Themen, die relevant sein können, gehören: Verständnis von Neurodiversität und Inklusion; rechtliches Umfeld; Unterstützungsangebote; nationale Herausforderungen; lokale Forschung, Literatur, Medien.

VERSTÄNDNIS VON NEURODIVERSITÄT UND INKLUSION

Das Bewusstsein für Neurodiversität und Eingliederungsstrategien und -praktiken ist in jedem Land anders. Das bedeutet, dass in einigen Kontexten der Schwerpunkt des Trainings eher auf dem Modul zur Sensibilisierung liegen muss, während in anderen der Schwerpunkt eher auf den anderen Modulen liegt. Auch die konkreten Inhalte der Module, die verwendeten Begriffe usw. können dem nationalen Kontext angepasst werden. Um sicherzustellen, dass das Training dem Verständnis von Neurodiversität und Inklusion in einem Land entspricht, sollten Trainingsanbieter Antworten auf die folgenden Fragen finden:

- **Wie gut ist das Konzept der Neurodiversität in meinem Land bekannt?**
- **Wie wird Inklusion in meinem Land praktiziert?**

RECHTLICHES UMFELD

Jedes Land hat unterschiedliche Gesetze zu Beschäftigung, Behinderung und Diskriminierung. Was in einem Land gesetzlich vorgeschrieben ist, kann in einem anderen Land nicht geregelt und in einem dritten Land illegal sein. Trainingsanbieter müssen mit dem rechtlichen Umfeld ihres Landes vertraut sein, bevor sie das Training durchführen. Zu den Rechtsbereichen, mit denen die Trainingsanbieter vertraut sein müssen, gehören unter anderem die folgenden:

- **Welche Gesetze gibt es in Bezug auf Diskriminierung (am Arbeitsplatz und im Allgemeinen)?**
- **Gibt es spezielle Gesetze oder Vorschriften zu Neurodiversität?**
- **Werden unterschiedliche Ausprägungen von Neurodivergenz als Behinderungen eingestuft?**
- **Gibt es gesetzlich festgelegte „angemessene Vorkehrungen“?**
- **Normen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**
- **Datenschutzgesetze**
- **Gesetze über die Offenlegung des Gesundheitszustands**

Wichtiger Hinweis:

Dieses Curriculum beinhaltet die Aufforderung an Arbeitnehmer:innen und Bewerber:innen, ihre Neurodivergenz offen bekannt zu geben, um die Inklusion zu fördern. Eine solche Aufforderung, insbesondere wenn sie während des Bewerbungsverfahrens erfolgt, ist in Ihrem Land wahrscheinlich rechtswidrig und kann dazu führen, dass der Arbeitgeber rechtliche Schritte einleitet und Geldstrafen wegen Diskriminierung verhängt. Fördern Sie keine Maßnahmen, wenn Sie nicht absolut sicher sind, dass diese nicht illegal sind!

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Unterstützungsangebote, die sich mit der Neurodiversitätsinklusion befassen, werden sich von Land zu Land unterscheiden. Indem sie diese in das Training einbeziehen, können die Trainingsanbieter sicherstellen, dass die Lernenden davon Gebrauch machen können. Die Unterstützungsangebote können finanzielle oder institutionelle Unterstützung beinhalten und von öffentlichen oder privaten Stellen bereitgestellt werden.

NATIONALE HERAUSFORDERUNGEN

Jedes Land hat seine eigenen Herausforderungen in Bezug auf die Neurodiversitätsinklusion. Indem sie sich dieser Herausforderungen bewusst sind und sie im Rahmen des Trainings ansprechen, können Trainingsanbieter das Training sinnvoller gestalten.

LOKALE FORSCHUNG/LITERATUR/MEDIEN

Die meisten Materialien aus Forschung, Literatur und Medien, die in die englischsprachige Version des Trainings einfließen, stammen aus der englischsprachigen Welt, insbesondere aus Irland, dem Vereinigten Königreich und den USA, was nicht nur bedeutet, dass sie in englischer Sprache verfasst sind, sondern, was noch wichtiger ist, dass sie den spezifischen Kontext dieser Länder widerspiegeln. Durch die Ergänzung oder den Austausch dieser Ressourcen mit Ressourcen, die sich auf den Kontext des Landes beziehen, in dem das Training durchgeführt wird, und durch die Einbeziehung von Quellen in der Sprache dieses Landes, wird das Training relevanter und ansprechender.

4.3#

Trainingsbewertung

Im Rahmen der Trainingsbewertung wird Feedback gesammelt und die daraus gewonnenen Informationen zur Verbesserung zukünftiger Trainings genutzt. Die Bewertung gibt Aufschluss darüber, ob das Training die beabsichtigten Ergebnisse erzielt hat, und hilft bei der Entscheidungsfindung oder bei eventuellen Änderungen im Hinblick auf die zukünftige Durchführung des Trainings.

Wir empfehlen, nach jeder Trainingseinheit mit den verschiedenen Zielgruppen eine Trainingsbewertung durchzuführen.

Nützliche Fragen, die in einem Bewertungsformular gestellt werden können:

- **Bitte bewerten Sie die Qualität des Trainings - ausgezeichnet, gut, mittelmäßig, schlecht.**
- **Hat das Training Ihre Erwartungen erfüllt? Ja oder Nein, plus ein Kommentarfeld.**
- **Würden Sie dieses Training weiterempfehlen? Ja oder Nein, plus ein Kommentarfeld.**
- **Haben Sie Vorschläge, wie das Training verbessert werden könnte? Ja oder Nein, plus ein Kommentarfeld.**
- **Gibt es Themen, zu denen Sie gerne mehr Informationen erhalten hätten? Ja oder Nein, plus ein Kommentarfeld.**
- **Hätten wir das Training für Sie auf eine bestimmte Art und Weise besser zugänglich machen können? Ja oder Nein, plus ein Kommentarfeld.**

Denken Sie daran, das Bewertungsformular bzw. den Bewertungsprozess so zu gestalten, dass er leicht zugänglich ist und nur wenig Text beinhaltet bzw. gelesen werden muss. Ein kurzes Online-Formular, das die Teilnehmer:innen in ihrem eigenen Tempo ausfüllen können, ist eine gute Option. Wenn es sich um ein Online-Formular handelt, können die Teilnehmer:innen auch unterstützende Technologien verwenden. Eine weitere Option, die in Betracht gezogen werden kann, ist eine kleine Fokusgruppe. Optimal ist es, wenn die Teilnehmer:innen verschiedene Möglichkeiten haben, ihr Feedback abzugeben, da sie so eine Methode wählen können, die ihren Kommunikationspräferenzen am besten entspricht.

Es sei darauf hingewiesen, dass anonyme Umfragen einigen Teilnehmer:innen dabei helfen können, ehrlicher zu antworten.

Für die Trainer:innen empfiehlt es sich auch, nach jeder Trainingseinheit eigene Überlegungen zu notieren. Welche Trainingsaktivitäten haben gut funktioniert? Welche Abschnitte waren für die Teilnehmer:innen am interessantesten? Für welche Aktivitäten wurde mehr oder weniger Zeit als geplant benötigt? Wie könnten die Einheiten in Zukunft angepasst werden, um sie besser auf die spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens/ Arbeitsumfelds abzustimmen?

Eine Folgebefragung ein bis zwei Monate nach dem Training kann ebenfalls hilfreich sein, um zu beurteilen, ob und wie die Teilnehmer:innen das Gelernte umgesetzt haben. Welche Änderungen haben sie in ihrer Arbeitsweise oder im Umgang mit Kolleg:innen oder Kund:innen vorgenommen? Haben sie durch das Training mehr Verständnis für Neurodiversität innerhalb des Teams entwickelt?

Wenn neurodivergente Arbeitnehmer:innen teilgenommen haben, kann es sehr hilfreich sein, ihre persönlichen Erkenntnisse und ihr Feedback zum Training zu sammeln. Hat das Training dazu geführt, dass ihr Arbeitsplatz inklusiver für neurodivergente Menschen geworden ist? Was könnte noch verbessert werden?

Denken Sie daran, dass die Bewertung durchführbar, angemessen und sinnvoll sein muss. Der erforderliche Zeit- und Arbeitsaufwand sollte dem Umfang des Trainings entsprechen und mit den verfügbaren Ressourcen der Organisation vereinbar sein. Wie bereits erwähnt, haben Führungskräfte und Mitarbeiter:innen von KMU und Kleinstunternehmen oft wenig Zeit und Ressourcen zu Verfügung.

5#

Methoden, Praktiken und Tools zur Förderung und Wertschätzung der Neurodiversität am Arbeitsplatz

5.1#

Einführung

Das Ziel des revolutionären Modells ist, wie bereits erwähnt, die Förderung und Wertschätzung der Neurodiversität am Arbeitsplatz. Der nächste Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung dieses Ziels ist die praktische Umsetzung und Validierung der Trainingscurricula mit unseren beiden Hauptzielgruppen: Führungskräften und Arbeitnehmer:innen.

Um diesen Prozess wirksam zu unterstützen, haben die Trainer:innen der LTTA einen Leitfaden für die Differenzierung der Trainingsinhalte und -schwerpunkte unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der beiden Zielgruppen entwickelt. Sie erarbeiteten auch zusätzliche Fallstudien/ praktische Aktivitäten, die den lokalen Trainer:innen bei der Umsetzung der Trainingsmodule auf nationaler Ebene helfen werden. Diese sind mit den Trainingsmodulen verknüpft und werden im nächsten Abschnitt aufgeführt.

Die Trainings sollten mit 20 Führungskräften von KMU und Kleinstunternehmen sowie 30 Mitarbeiter:innen derselben Unternehmen organisiert werden, eventuell einschließlich derer, die bereits an den Arbeitskreisen auf nationaler Ebene teilnehmen. Sie sollen im Zeitraum von Dezember 2023 bis Februar 2024 stattfinden.

Nach jeder Trainingseinheit wird Feedback eingeholt, damit die Trainingsinhalte verbessert und noch besser an die Bedürfnisse von KMU sowie neurodivergenter Menschen angepasst werden können.

5.2#

Kurze Beschreibung der bewährten Praktiken und Fallstudien (nach Bereichen)

Auf Grundlage der Arbeitskreise und der angebotenen Trainingsaktivitäten haben wir die folgenden bewährten Praktiken ermittelt, die für die Mentoring-Aktivitäten mit den Unternehmen von Nutzen sein könnten.

RECRUITMENT AND ONBOARDING

- **Technische Hilfsmittel für bessere Lesbarkeit, Text-to-Sprache-Programme und Rechtschreibprüfung, insbesondere für Legastheniker:innen, sowie zusätzliche Zeit für die Bearbeitung von Bewertungsaufgaben während des Bewerbungsprozesses (Bulgarien, Italien)**
- **Möglichkeit, die eigenen spezifischen Bedürfnisse als neurodivergente Person im Rahmen der JobAds und während des Vorstellungsgesprächs bekannt zu geben (Irland)**
- **Buddy-System für das Onboarding aller neuen Mitarbeiter:innen, von dem natürlich auch neurodivergente Personen profitieren. (Irland)**
- **Die Partnerschaft mit einer Arbeitsagentur/Organisation, die neurodivergente Menschen am Arbeitsplatz unterstützt, hat sich für Führungskräfte als äußerst nützlich erwiesen (Irland)**
- **Eine Best-Practice-Lösung zur Verringerung von unnötigem Stress bestand darin, die Fragen, die im Vorstellungsgespräch gestellt werden, im Voraus zu versenden und die Bewerber:innen darüber zu informieren, wer in der Gesprächsrunde anwesend sein wird (idealerweise mit Bildern). (Bulgarien)**

- **Kurzzeitige Verträge als Mittel, um neurodivergenten Personen eine wertvolle Gelegenheit zu bieten, praktische Erfahrungen zu sammeln, und es der Führungskraft zu ermöglichen, die Kompatibilität der neurodivergenten Person mit der Aufgabe zu beurteilen (Irland, Bulgarien)**
- **Kürzere und individuell angepasste Einarbeitungsveranstaltungen mit mehr visuellem Material, interaktiven Diskussionen und praktischen Übungen anstelle des Lesens langer Einarbeitungsverfahren und ausgedehnter täglicher Trainingspräsentationen, die zu Reizüberflutung und Ermüdung führen können, wovon sowohl neurodivergente als auch neurotypische Personen betroffen sind (Irland)**
- **Mentor:innenprogramm zur Einführung in das Thema Neurodiversität und zur Förderung des Bewusstseins und Verständnisses für angemessene Vorkehrungen. (Irland)**
- **Eine Agentur, die das Vorstellungsgesprächsteam z. B. im Rahmen eines Trainings darauf vorbereitet, wie sich neurodivergente Bewerber:innen möglicherweise präsentieren oder wie sich ihr Kommunikationsstil von dem anderer Bewerber:innen unterscheidet, ist sehr hilfreich, um unbewusste Vorurteile zu vermeiden (Irland)**

BERUFLICHE (WEITER-)ENTWICKLUNG/BELOHNUNG & ANERKENNUNG:

- **Neurodiverse, inklusive Unternehmen sind zuversichtlich, dass sie einen gleichberechtigten Zugang zu beruflichem Aufstieg, Chancen und Anerkennung am Arbeitsplatz bieten können. Viele von ihnen glauben, dass sie über objektive und faire Leistungsindikatoren verfügen, die es ihnen ermöglichen, in einem offenen und fairen Leistungsbewertungsprozess individuelle Stärken, aber auch Bereiche mit Entwicklungsbedarf zu ermitteln. (Irland)**
- **Wenn jemand auf eine höhere Stufe befördert wird, sollten die genauen Veränderungen und die neuen Verantwortlichkeiten für diese Rolle klar dokumentiert werden. Dadurch wird sichergestellt, dass alles transparent und fair ist. Angemessene Vorkehrungen müssen möglicherweise auch im Einklang mit der Beschaffenheit der neuen Rolle überprüft werden (Irland)**

- **Insgesamt gaben die Bewerber:innen an, dass Führungskräfte, die Leistungen würdigen, Personen auch beförderten. Es gibt jedoch viele soziale Stimuli oder ungeschriebene Regeln, die von den Teilnehmer:innen als Hindernisse für eine Beförderung und für die Anerkennung identifiziert wurden. (Irland)**
- **Die Trainings basierten in der Regel auf einer vorausgehenden Analyse des spezifischen Trainingsbedarfs aller Mitarbeiter:innen, wobei die besonderen Bedürfnisse neurodivergenter Menschen in Bezug auf Struktur, Format (eher informelles Training), sensorische Stimulationen usw. berücksichtigt wurden. Einige neurodivergente Menschen ziehen es vor, einen Teil des Lernens selbst zu übernehmen statt immer in der Gruppe zu arbeiten. (Bulgarien)**
- **Eine offene Feedback-Kultur, die sowohl positives als auch konstruktives Feedback anregt, sollte gefördert werden. Denken Sie daran, dass manche neurodivergente Menschen zum Perfektionismus neigen und hochsensibel sein können. Das bedeutet, dass Feedback sorgfältig und konstruktiv gegeben werden muss, vorzugsweise auf informelle Weise, aber mit klaren Rückmeldungen zu künftigen Erwartungen. (Bulgarien, Irland)**
- **Die Unterstützung durch eine:n gute:n Mentor:in/Coach/ Lernbegleiter:in ist oft ein Schlüsselfaktor für den Erfolg. Dies ist nicht nur für die Einarbeitung eines:einer Bewerber:in hilfreich, sondern insbesondere für die Mitarbeiter:innenbindung, die Karriereentwicklung und für Beförderungen. Darüber hinaus herrschte große Einigkeit darüber, dass der:die Mentor:in sich freiwillig melden sollte, anstatt für die Unterstützung eines:einer bestimmten Bewerber:in ausgewählt und eingesetzt zu werden. Der:die Bewerber:in muss sich auch mit dem Stil des:der Mentor:in wohlfühlen. (Bulgarien, Irland, Italien)**
- **Projekt/Initiative, das/die darauf abzielt, die europäische Klassifizierung von Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufen für neurodivergente Menschen durch die Validierung früherer Lernprozesse zugänglich zu machen (Italien)**

GESTALTUNG DER ARBEITSUMGEBUNG

- **Verschiedene Beispiele für Anpassungen der Arbeitsumgebung - z. B. die Auswahl geeigneter Farben und Materialien in den Büros unter Berücksichtigung des Umstands, dass bestimmte Lichtstärken, flackerndes Licht, starke Reflexionen, grelle, kräftige Farben und unruhige Muster nicht nur für neurodivergente, sondern auch für neurotypische Personen störend sind. (Vereinigtes Königreich)**
- **Flexible Arbeitsbedingungen haben sich als sehr vorteilhaft erwiesen, und die Führungskräfte stellten den Mitarbeiter:innen je nach deren Bedürfnissen Ressourcen wie z. B. geeignete Stühle, Tische und Monitore zur Verfügung. (alle Länder)**
- **Bereitstellung von Hilfsmitteln wie Kopfhörern mit Geräuschunterdrückung für die Mitarbeiter:innen (alle Länder)**
- **Zugang zu und Förderung der Vorteile von unterstützenden Technologien für alle Mitarbeiter:innen; z. B. kann Text zu Sprache, Sprache zu Text, ... für alle hilfreich sein. Dadurch wird der Einsatz von Hilfsmitteln normalisiert und neurodivergente Mitarbeiter:innen fühlen sich weniger stigmatisiert, wenn sie solche Hilfsmittel verwenden (alle Länder)**
- **Bereitstellung zusätzlicher Pausenräume/-bereiche für die Mitarbeiter:innen, damit sie in einem ruhigen Raum arbeiten können, um die Konzentration und Produktivität zu verbessern und den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, sich zu entspannen. Dies hat sich als vorteilhaft für alle Mitarbeiter:innen erwiesen, nicht nur für neurodivergente Arbeitnehmer:innen. Darüber hinaus sollten jene Bereiche im Büro ermittelt werden, die für bestimmte Personen besonders gut geeignet sind, z. B. Sitzplätze in der Nähe von natürlichem Licht. (Irland)**
- **Laden Sie immer alle Mitarbeiter:innen zu gesellschaftlichen Anlässen ein, auch wenn Sie wissen, dass bestimmte Personen vielleicht nicht teilnehmen möchten, denn es ist wichtig, dass sie sich willkommen fühlen, aber auch nicht unter Druck gesetzt werden. Informieren Sie die Mitarbeiter:innen vor der Veranstaltung über den Ort, die Art der geplanten Aktivitäten, den**

Lärmpegel usw., damit sie informiert sind. Überlegen Sie, wie inklusiv soziale/teambildende Aktivitäten sind, z. B. kann ein Teamquiz, bei dem viel gelesen wird, für einen Kollegen mit Legasthenie kein Spaß sein. (Irland)

- **Informieren Sie Ihre Mitarbeiter:innen so ausführlich wie möglich über anstehende Veränderungen und bitten Sie um Rückmeldung. (Irland)**
- **Ziehen Sie die Grundsätze aus dem Buch „Buildings for All“ zu Rate und übernehmen Sie sie.**

FÜHRUNG

- **Alle Unternehmen waren sich einig, dass inklusive und adaptive Führungsstile sowie „dienende“ Führungsstile neurodivergenten Menschen entgegenkommen, allerdings wurden nicht viele Beispiele für solche Führungspraktiken genannt.**
- **Führung ist nicht unbedingt an bestimmte hierarchische Positionen gebunden; es kann Führungskräfte auf verschiedenen Ebenen innerhalb einer Organisation geben. Einige Vertreter:innen großer internationaler Unternehmen teilten mit, dass die effektivsten Programme die Interessenvertretung von oben nach unten mit der Beteiligung der Basis kombinieren, sodass in der gesamten Organisation neurodivergente Ressourcengruppen und Vorreiter:innen entstehen können.**
- **Insgesamt haben die Teilnehmer:innen (in Irland) in ihrer bisherigen Laufbahn gute Erfahrungen mit Führungskräften gemacht. Die Teilnehmer:innen haben erlebt, dass Führungskräfte an Trainings im Bereich Vielfalt und Inklusion teilgenommen haben. Einige Teilnehmer:innen waren Teil der Lenkungsausschüsse für Behinderungen in ihren Organisationen, wodurch sie zur Einleitung von Veränderungen beitragen konnten. (insbesondere in der Pharmabranche)**

- Die Führungskräfte waren der Meinung, dass es von großem Vorteil war, **Unterstützung von der obersten Führungsebene zu erhalten, damit die Bedeutung der Neurodiversität auf allen Ebenen des Unternehmens anerkannt wurde.** (Irland)
- **Nutzen Sie Ihr Budget, um Referent:innen oder Organisationen zu engagieren, die über Neurodiversität sprechen, Trainings zu Diversität und Inklusion anbieten und auf auftretende Bedenken eingehen.**

5.3#

Piloting-Methodik

Die letzte Phase der Erprobung des (r)evolutionären Modells besteht in der Bereitstellung von Mentoring-Unterstützung für Unternehmen, KMU und Kleinstunternehmen, um bestimmte Praktiken und Prozesse zu bewerten, zu überarbeiten und anzupassen, damit ein inklusives Arbeitsumfeld entstehen kann.

Diese Mentoring-Unterstützung könnte einem Aktionsplan für Unternehmen folgen und besteht aus mehreren Schritten/ Meetings mit der Geschäftsleitung, um die gewünschten Aktivitäten in den Organisationen zu bewerten und zu erfassen, wobei auch der allgemeine Geschäftskontext und die Geschäftsanforderungen berücksichtigt werden.

Zu diesem Zweck **empfehlen wir als ersten Schritt** die Organisation eines ersten Treffens mit dem Personalmanagement, der Geschäftsleitung oder anderen interessierten Stakeholdern, bei dem der spezifische Kontext und die Bedürfnisse des Unternehmens in Bezug auf den Aufbau einer neurodiversen Kultur und eines inklusiven Umfelds untersucht werden sollen.

In diesem Meeting können Sie die unten aufgeführten Hauptelemente des Aktionsplans verfolgen:

Definieren Sie das Kernthema/die Kernthemen für die vom Unternehmen zu ergreifenden Maßnahmen im Zusammenhang mit Neurodiversität

Bitte geben Sie hier die Kernbereiche an, die als wichtigste Handlungsfelder für den Aufbau einer neurodiversen Kultur/eines neurodiversen Umfelds im Unternehmen identifiziert wurden, und erläutern Sie, warum Sie sich auf diese Bereiche konzentrieren, z. B.

- Recruiting und/oder Onboarding
- Berufliche (Weiter-)Entwicklung und Karriereplanung
- Praktiken im Bereich Belohnung und Anerkennung
- Gestaltung des Arbeitsumfelds
- Führungsansatz

Setzen Sie klare (SMARTe) Ziele für die zu ergreifenden Maßnahmen

Bitte geben Sie hier die wichtigsten Ziele für Ihr Unternehmen in Bezug auf den Aufbau einer neurodiversen Kultur/eines neurodiversen Umfelds im Unternehmen an

Definieren Sie konkrete Maßnahmen und Zielgruppen

Bitte beschreiben Sie hier die Aktivitäten, die Sie im Rahmen Ihres Aktionsplans „Neurodiversität am Arbeitsplatz“ in Ihrem Unternehmen durchführen möchten, sowie die beteiligten Mitarbeiter:innen und Stakeholder, z.B.: Überarbeitung von Stellenbeschreibungen und Karriereplänen, Potenzial- und Leistungsbeurteilung mithilfe digitaler Tools, Leistungsbeurteilungs- und Belohnungssystem, Umfrage zum Organisationsklima, Umstrukturierung der Büroräume, Branding von Arbeitnehmer:innen/ Arbeitgeber:innen, Anpassung des Arbeitsumfelds, Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Neurodiversität

Legen Sie den Zeitplan für die geplanten Maßnahmen fest

Bitte geben Sie einen vorläufigen Zeitplan für die Durchführung der oben genannten Maßnahmen an

