NEURODIVERSITY at work

2024

EIN HANDBUCH FÜR **NEURODIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ**

Co-funded by the European Union

Inhaltsverzeichnis

Projektinformationen 3

Ziele und Umfang des Handbuchs 4

Neurodiversität am Arbeitsplatz 5

Neurodiverse Arbeitsplätze schaffen 21

Empfehlungen für Berufsbildner:innen 30

Abschnitt für Entscheidungsträger:innen 34

Literaturverzeichnis.....35

Projektinformationen

Projektakronym	NEW
Projekttitel	Neurodiversity at Work
Projektnummer	2021-1-IT01-KA220-VET-000033362
Key Action	KA220-VET - Cooperation partnerships in vocational education and training
Projektwebsite	https://www.neurodiverseworkplaces.eu/

Autorinnen
Anelia Miteva, Liliya Georgieva – CATRO

Mitwirkende
Noreen Murphy, Sinead O'Brien, Claudia Walker – Specialisterne Ireland
Sylvia Liuti, Chiara Marchetta – FORMA.Azione srl
Peter Marckhgott-Sanabria – DIE BERATER
Rosie Bissett - EDA

August 2024

The project has been funded with support of the European Commission. The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the view only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ZIELE UND UMFANG DES HANDBUCHS

Einleitung

Neurodiversity at Work ist ein 36-monatiges Projekt, das darauf abzielt, KMU und Kleinstunternehmen bei der Schaffung von Arbeitsumgebungen zu unterstützen, die in der Lage sind, die Stärken und Talente der Mitarbeiter:innen zu fördern, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf neurodiversen Menschen liegt.

Das aktuelle Handbuch besteht aus Strategien und Werkzeugen, um ein Unternehmen zu werden, das Neurodiversität einschließt. Das Handbuch zielt darauf ab, die berufliche Entwicklung der folgenden Zielgruppen zu erleichtern und zu unterstützen:
-Unternehmen
-Berufsausbilder:innen
-politische Entscheidungsträger:innen

Die Methodik für die Ausarbeitung des Handbuchs

Das Handbuch baut auf den Ergebnissen des Weges zur Mitgestaltung und Erprobung eines innovativen Schulungs- und Betreuungsmodells auf, das Unternehmen bei der Wertschätzung von neurodiversen Mitarbeitern am Arbeitsplatz unterstützen soll. Das in gemeinsamer Anstrengung entwickelte NEW (r)evolutionäre Eingliederungsmodell stattet Unternehmensleiter und Mitarbeiter mit geeigneten Strategien und Instrumenten aus, um das Potenzial neurodiverser Mitarbeiter zu maximieren und ein wirklich integratives Arbeitsumfeld zu fördern.
Es stützt sich auf zwei Säulen:

- Ausbildungslehrpläne und -module für Ausbilder:innen, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen von KMU und Kleinstunternehmen, um sie in die Lage zu versetzen, den Wert der Neurodiversität im Arbeitsumfeld zu fördern und zu steigern, und zwar in Bezug auf fünf Hauptbereiche: Sensibilisierung, Einstellung und Onboarding, Bindung und berufliche Entwicklung, Anpassung des Arbeitsumfelds und Führung.
- eine Sammlung von Methoden, Praktiken und Instrumenten, die nach der Schulung in den Unternehmen erprobt werden sollen, um integrative Ansätze und Praktiken in den fünf oben genannten Bereichen zu schaffen.

Schätzungsweise 15-20 % der Weltbevölkerung sind neurodivers, wozu Diagnosen wie Autismus, ADHS, Legasthenie und Dyspraxie gehören (Deloitte United States).

Am Arbeitsplatz ist das Bewusstsein jedoch gering - nur 12 % der neurodiversen Personen und 5 % der neurotypischen Personen sind sich bewusst, dass 1 von 5 Personen neurodivers ist (Texthelp).

Während der Pilotaktivitäten wurden die Lehrpläne und Module sowie die Methoden, Praktiken und Instrumente auf nationaler Ebene in vier Projektländern getestet: Österreich, Bulgarien, Italien und Irland. Die Pilotaktivitäten konzentrierten sich auf den Erwerb spezifischer Kompetenzen, um die Neurodiversität am Arbeitsplatz effektiv zu respektieren und zu nutzen.

Als Ergebnis der oben genannten Aktivitäten fasst das Handbuch die Vorteile und Herausforderungen der Neurodiversität am Arbeitsplatz zusammen, einschließlich nützlicher angemessener Anpassungen und Kommunikationsstrategien für neurodiverse Mitarbeiter:innen, und stellt die Auswirkungen der Schulungs- und Mentoring-Aktivitäten sowie verschiedene Tipps und Erfahrungen vor.

NEURODIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ

1. kurze Erklärung der Neurodiversität

Was ist Neurodiversität?

Neurodiversität bezieht sich auf die reiche natürliche Vielfalt der Arbeitsweisen des menschlichen Gehrins. Neurodiversität ist das Konzept, dass neurologische Unterschiede, wie Autismus, Legasthenie, ADHS und andere, natürliche Variationen des menschlichen Gehirns sind. Anstatt diese Unterschiede als Defizite oder Störungen zu betrachten, betont die Neurodiversität, dass diese Variationen Teil des breiteren Spektrums menschlicher Vielfalt sind, ähnlich wie Unterschiede bei Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit.

Das Konzept der Neurodiversität wurde erstmals 1998 von der Soziologin Judy Singer entwickelt. Singer vertrat die Ansicht, dass alle Gehirne unterschiedlich sind und dass wir alle auf unterschiedliche Weise denken und die Welt verarbeiten. Der Begriff tauchte erstmals 1998 in der Presse auf, als der Journalist Harvey Blume die Neurodiversität mit der Biodiversität verglich: „Neurodiversität könnte für die Menschheit genauso wichtig sein wie die Biodiversität für das Leben im Allgemeinen“ (Blume, 1998).

Die Neurodiversitätsbewegung setzt sich für Akzeptanz, Integration und die Anerkennung der Tatsache ein, dass Menschen mit unterschiedlichen kognitiven Profilen einzigartige Stärken und Perspektiven in die Gesellschaft einbringen. Sie stellt das traditionelle medizinische Modell in Frage, das oft versucht, neurologische Unterschiede zu „reparieren“ oder zu „heilen“, und fördert stattdessen einen integrativeren Ansatz, der diese Unterschiede berücksichtigt und würdigt.

Mit der Entwicklung des Konzepts der Neurodiversität haben viele Arbeitsplätze und Bildungseinrichtungen es als Oberbegriff für verschiedene unterrepräsentierte Neurotypen und -profile übernommen.

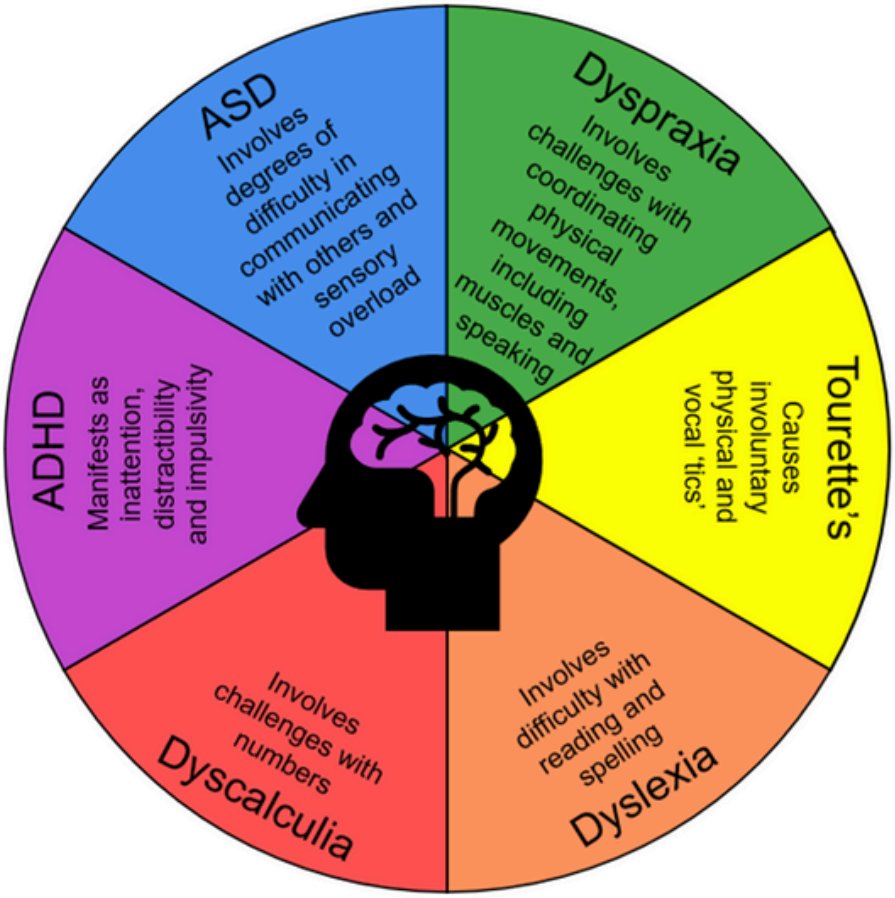
Stellen Sie sich einen großen Garten mit vielen verschiedenen Blumenarten vor. Jede Blume ist einzigartig in Farbe, Form und Duft. In diesem Garten gibt es Rosen, Sonnenblumen, Tulpen, Orchideen und unzählige andere Sorten. Manche Blumen blühen früh am Morgen, andere öffnen sich erst in der Nacht. Einige gedeihen in der Sonne, während andere den Schatten bevorzugen. Jede Blume hat ihre eigene Art zu wachsen, sich an ihre Umgebung anzupassen und zur Schönheit des Gartens beizutragen.

Wenn wir glauben würden, dass nur eine Art von Blume - die Rose - „normal“ ist. Wenn wir versuchen, die anderen Blumen so aussehen und sich so verhalten zu lassen wie die Rosen, wird der Garten viel von seiner Vielfalt und Lebendigkeit einbüßen.
Wenn es uns aber gelingt zu verstehen, dass die Stärke und Schönheit des Gartens in seiner Vielfalt liegt, dann können wir uns als Gesellschaft darauf konzentrieren, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Blumen auf ihre eigene Art und Weise gedeihen können, anstatt zu versuchen, die Blumen zu verändern.

So wie der Garten gedeiht, wenn alle Blumen auf ihre eigene Art und Weise wachsen und gedeihen dürfen, profitiert auch die Gesellschaft davon, wenn wir die Neurodiversität annehmen und anerkennen, dass jeder Mensch einzigartige Stärken, Perspektiven und Beiträge in die Welt einbringt.

Arten der Neurodiversität

Menschen gelten als neurodivergent, wenn sich ihr Gehirn aus irgendeinem Grund anders entwickelt oder anders funktioniert. Das bedeutet, dass die Person andere Stärken und Herausforderungen hat als Menschen, deren Gehirn sich normal entwickelt oder funktioniert. Diese Unterschiede können sich auf verschiedene Weise bemerkbar machen, z. B. in der Art und Weise, wie Menschen lernen, wie sie kommunizieren und wie sie Informationen verarbeiten. Zu den gängigen neurodiversen Identitäten gehören Autismus, Legasthenie, Dyspraxie (DCD), ADHS, Tourette-Syndrom, Dysgraphie und Dyskalkulie. Es gibt viele diagnostische Überschneidungen zwischen den verschiedenen Neurotypen, und es kommt immer häufiger vor, dass sich Menschen mit zwei oder mehr Neurotypen identifizieren oder diagnostiziert werden.



Dieses Handbuch konzentriert sich darauf, mehr Licht in das Thema Autismus, Legasthenie und ADHS am Arbeitsplatz zu bringen. Wenn Sie diese drei Neurotypen besser verstehen, sind Sie auf dem besten Weg, ein Unternehmen zu werden, das mehr auf Neuro-Integration setzt. Dieses Bewusstsein wird den Organisationen helfen, die Lern-, Arbeits- und Kommunikationspräferenzen der Menschen neu zu überdenken, ebenso wie die Mitarbeiter:innen, die Sie in der Vergangenheit möglicherweise missverstanden oder falsch eingeschätzt haben.

Mythos:
Neurodiversität ist ein medizinisches Problem, das „behoben" werden muss

Realität:
Neurodiversität ist kein Defekt oder eine Krankheit, die geheilt oder repariert werden muss. Es handelt sich vielmehr um eine natürliche Variation des menschlichen Gehirns, die zu unterschiedlichen Arten des Denkens, Lernens und der Interaktion mit der Welt führt. Das Konzept der Neurodiversität unterstreicht, dass Unterschiede wertgeschätzt und nicht pathologisiert werden sollten. Die Bemühungen sollten sich darauf konzentrieren, neurodiverse Menschen zu unterstützen und ihnen zu helfen, sich zu entfalten, anstatt zu versuchen, sie an neurotypische Normen anzupassen. Neurodiversität zu akzeptieren bedeutet, anzuerkennen, dass es viele gültige Wege gibt, die Welt zu erleben und zu interpretieren.

2. Herausforderungen und Stärken von neurodiversen Menschen

Menschen mit Autismus, Legasthenie und ADHS sind zwar mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, bringen aber auch bedeutende Stärken in die Arbeitswelt ein. Das Verständnis dieser Unterschiede ermöglicht es Unternehmen, die notwendige Unterstützung und Anpassung zu bieten und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich neurodiverse Mitarbeiter:innen sicher fühlen und ihr Potenzial ausschöpfen können. Die Anerkennung und Wertschätzung der Stärken, die mit jeder Erkrankung verbunden sind, kann zu innovativeren, anpassungsfähigeren und erfolgreicheren Teams führen, insbesondere in Kombination mit der Bereitstellung von Vorkehrungen zur Unterstützung von Herausforderungen, die auftreten.

The unique skills of neurodivergent employees can be very valuable at the workplace: the challenges of the neurodivergent brain can also sometimes be their strengths at the workplace when harnessed correctly in the right environment.

1. Autismus-Spektrum-Störung

Herausforderungen

- Soziale Kommunikation: Autist:innen haben oft Schwierigkeiten mit sozialen Hinweisen, Körpersprache und dem Verständnis nonverbaler Kommunikation. Dies kann zu Schwierigkeiten bei sozialen Interaktionen und der Zusammenarbeit führen.
- Sensorische Empfindlichkeit: Viele Autist:innen haben eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber Sinneseindrücken wie Lärm, Licht und Texturen, was in typischen Arbeitsumgebungen zu Unbehagen oder Überforderung führen kann.
- Veränderung und Flexibilität: Die Anpassung an Veränderungen der Routine, der Prozesse oder der Arbeitsumgebung kann für Autist:innen eine besondere Herausforderung darstellen, da sie vorhersehbare und strukturierte Umgebungen bevorzugen.
- Exekutive Funktionen: Probleme mit der exekutiven Funktion (z. B. Planung, Organisation, Multitasking) können es schwierig machen, komplexe Aufgaben zu bewältigen oder Prioritäten bei der Arbeit zu setzen.

Stärken

- Aufmerksamkeit für Details: Autist:innen neigen dazu, sich bei detailorientierten Aufgaben hervorzutun und sind sehr gute Beobachter, die oft Fehler entdecken oder Details bemerken, die andere vielleicht übersehen.
- Konzentration und Ausdauer: Bei Aufgaben, die ihren Interessen entsprechen, können autistische Menschen eine außergewöhnliche Konzentration und Ausdauer an den Tag legen, was zu qualitativ hochwertiger Arbeit führt.
- Erkennen von Mustern: Autist:innen haben eine ausgeprägte Fähigkeit, Muster zu erkennen und komplexe Informationen zu analysieren, was sie für die Datenanalyse, Kodierung und Problemlösung wertvoll macht.
- Ehrlichkeit und Direktheit: Autisten kommunizieren oft auf direkte und ehrliche Weise, was zu einer klaren und transparenten Kommunikation in Teams beitragen kann.

AUTISMUS

Stigmatisierung am Arbeitsplatz und berufliches Fortkommen:

- 61 % der neurodiversen Arbeitnehmer:innen berichten, dass sie sich am Arbeitsplatz stigmatisiert oder missverstanden fühlen (Texthelp).

- 32 % der neurodiversen Arbeitnehmer:innen haben aufgrund mangelnden Verständnisses und mangelnder Unterstützung Hindernisse beim beruflichen Fortkommen erfahren (Texthelp).

Kurz und bündig: Typische Stärken autistischer Mitarbeiter:innen sind, dass sie:

Ändern Sie die Perspektiven zu Autismus!

Herausforderungen:

- Starrheit/Intoleranz gegenüber Veränderungen
- Unkommunikativität
- Mangelnde Vorstellungskraft
- Fixierung auf etwas

Stärken:

- Toleranz gegenüber Routine
- Ehrlichkeit
- Systemisches Denken
- Fokus auf Details

2. Legasthenie

Herausforderungen

- **Lesen und Schreiben**: Menschen mit Legasthenie können Schwierigkeiten mit der Lesegenauigkeit, dem Lesefluss und dem Leseverständnis sowie mit der Rechtschreibung und dem schriftlichen Ausdruck haben. Dies kann sich auf Aufgaben auswirken, die umfangreiches Lesen oder Schreiben erfordern.
- **Verarbeitungsgeschwindigkeit**: Legasthenie kann die Geschwindigkeit beeinträchtigen, mit der Menschen schriftliche oder mündliche Informationen verarbeiten, so dass Aufgaben, die schnelles Lesen oder Notizen erfordern, schwieriger werden.
- **Gedächtnis**: Menschen mit Legasthenie haben oft Probleme mit dem Kurzzeitgedächtnis, insbesondere wenn es darum geht, mündliche oder schriftliche Informationen zu behalten, was sich auf ihre Fähigkeit auswirken kann, detaillierte Anweisungen zu befolgen oder sich an wichtige Details zu erinnern.
- **Organisation und Abfolge**: Für manche Menschen kann es schwierig sein, Gedanken und Informationen in eine Reihenfolge zu bringen, was zu Problemen beim Schreiben von Berichten, beim Planen oder beim Befolgen von Schritt-für-Schritt-Verfahren führt.

Stärken

- **Kreatives Denken**: Manche Legastheniker:innen zeichnen sich durch kreatives Denken und Problemlösung aus und bringen innovative Ideen und neue Perspektiven ein.
- **Denken in großen Dimensionen**: Legastheniker:innen können eine ausgeprägte Fähigkeit haben, das große Ganze zu sehen und Verbindungen zwischen scheinbar nicht zusammenhängenden Konzepten herzustellen, was bei der strategischen Planung und konzeptionellen Arbeit von großem Nutzen sein kann.
- **Mündliche Kommunikation**: Auch wenn die schriftliche Kommunikation eine Herausforderung darstellen kann, sind viele Legastheniker:innen in der Lage, sich mündlich auszudrücken und ihre Ideen wirkungsvoll zu formulieren.
- **Widerstandsfähigkeit und Entschlossenheit**: Legastheniker:innen entwickeln oft eine starke Widerstandskraft und Entschlossenheit, um Herausforderungen zu meistern, was sie zu ausdauernden und einfallsreichen Mitarbeiter:innen macht.

LEGASTHENIE

Mythos:
Neurodiverse Menschen sind weniger fähig oder weniger intelligent

Realität:
Neurodiverse Menschen können eine breite Palette kognitiver Fähigkeiten besitzen, genau wie neurotypische Menschen. Manche haben außergewöhnliche Fähigkeiten in bestimmten Bereichen, wie Mustererkennung, Kreativität, Problemlösung oder Gedächtnis. Menschen mit Autismus haben zum Beispiel oft eine ausgeprägte Aufmerksamkeit für Details und die Fähigkeit, sich intensiv auf Aufgaben zu konzentrieren, während Menschen mit ADHS in schnelllebigen, dynamischen Umgebungen hervorragende Leistungen erbringen können. Intelligenz und Fähigkeiten lassen sich nicht allein mit herkömmlichen Maßstäben beurteilen, und neurodiverse Menschen bringen oft einzigartige Stärken mit, die für jeden Arbeitsplatz eine Bereicherung sein können.

Kurz und bündig: Der Denkstil von Legasthenikern kann am Arbeitsplatz sehr wertvoll sein. Sie:

Ändern Sie die Perspektiven zu Legasthenie!

Herausforderungen:
- Schlechtes Kurzzeitgedächtnis
- Lese- und Rechtschreibschwäche
- Organisation

Stärken:
- Ausgezeichnete Problemlösungsfähigkeit Starkes 3D-Denken
- Sie sehen das große Ganze/räumliches Denken
- Hohe emotionale Intelligenz

3. Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)

Herausforderungen

- A**ufmerksamkeit und Konzentration**: Menschen mit ADHS können Schwierigkeiten haben, ihre Aufmerksamkeit bei Aufgaben aufrechtzuerhalten, insbesondere bei solchen, die Routine sind oder wenig Anregung bieten. Dies kann zu Schwierigkeiten bei der Erledigung von Aufgaben oder bei der Beständigkeit der Arbeitsleistung führen.
- **Impulsivität**: Impulsivität kann sich darin äußern, dass man übereilte Entscheidungen trifft, andere unterbricht oder handelt, ohne die Konsequenzen vollständig zu bedenken, was sich auf die Teamarbeit und die Entscheidungsfindung auswirken kann.
- **Organisation und Zeitmanagement**: ADHS kann die Fähigkeit beeinträchtigen, Aufgaben zu organisieren, die Zeit effektiv zu verwalten und Fristen einzuhalten, insbesondere wenn mehrere Aufgaben anfallen.
- **Hyperaktivität und Unruhe**: Menschen mit ADHS können körperlich unruhig sein oder sich häufig bewegen müssen, was in Umgebungen, die eine längere Konzentration oder sitzende Arbeit erfordern, eine Herausforderung darstellen kann.

Stärken

- **Kreativität und Innovation**: Personen mit ADHS können sich in Umgebungen wohlfühlen, die kreative Problemlösungen und unkonventionelles Denken erfordern, da sie von Natur aus dazu neigen, neue Ideen und Ansätze zu entwickeln.
- **Hohe Energie und Enthusiasmus**: Die hohe Energie, die mit ADHS einhergeht, kann in Begeisterung für Projekte umgewandelt werden, was zu einer dynamischen und motivierten Arbeitsweise führt.
- **Hyperfokus**: Während die Aufmerksamkeit in manchen Situationen eine Herausforderung darstellen kann, können Menschen mit ADHS auch hyperfokussiert sein, was ihnen ermöglicht, sich intensiv auf Aufgaben zu konzentrieren, die sie spannend finden, und diese mit großer Effizienz zu erledigen.
- **Anpassungsfähigkeit und Multitasking**: Menschen mit ADHS können sich oft gut an wechselnde Umgebungen anpassen und mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen, was sie zu flexiblen und vielseitigen Mitarbeiter:innen macht.

ADHS

Mythos:
Neurodiverse Menschen sind unzuverlässig oder inkonsequent

Realität:
Neurodiverse Menschen können genauso zuverlässig und beständig sein wie neurotypische Mitarbeiter:innen, vor allem, wenn sie die richtigen Hilfen und Anpassungen erhalten. Einige neurodiverse Menschen gehen Aufgaben anders an, was fälschlicherweise für Inkonsequenz gehalten werden könnte. Eine Person mit ADHS könnte beispielsweise ohne geeignete Hilfsmittel Probleme mit dem Zeitmanagement haben, aber sobald diese Hilfsmittel vorhanden sind, kann sie sehr effektiv und produktiv sein. Es ist wichtig zu erkennen, dass Leistungsschwankungen oft durch Verständnis und Anpassung an die individuellen Bedürfnisse ausgeglichen werden können, anstatt Annahmen über die Zuverlässigkeit zu treffen.

Kurz gesagt: Mitarbeiter:innen mit ADHS können am Arbeitsplatz sehr wertvoll sein. Sie neigen dazu:

Ändern Sie die Sichtweise zu ADHS!

Herausforderungen:

- Ablenkbarkeit
- Impulsivität

Stärken:

- Neugier
- Kreativität
- Energie

Wichtig: Diese Stärken aller Arten von Neurodiversität sind gemeinsame Herausforderungen und Stärken, aber jeder Mensch ist anders und individuell, daher ist es wichtig, mit jedem:r Einzelnen sein eigenes Profil und seine Bedürfnisse zu besprechen.

3. Nachteilsausgleich für neurodiverse Mitarbeiter:innen

Arbeitgeber:innen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung unterstützender Arbeitsplätze für neurodivergente Mitarbeiter:innen. Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass jeder neurodivergente Mensch anders ist und einen einzigartigen Satz an Unterstützungsbedürfnissen hat, der sich je nach Umgebung, Arbeitspensum oder anderen externen Faktoren ändern kann.

Am heutigen Arbeitsplatz wird es für Arbeitgeber:innen immer wichtiger, die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen zu erkennen und zu berücksichtigen, auch die von Menschen mit neurodivergenten Profilen.

Neurodivergente Menschen haben unterschiedliche Denk- und Informationsverarbeitungsweisen, was in einem traditionellen Arbeitsumfeld zu besonderen Herausforderungen führen kann. Um diese Mitarbeiter:innen zu unterstützen und sicherzustellen, dass sie ihre beste Leistung erbringen können, sollten Unternehmen angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz vornehmen.

Beispiele für Anpassungen, die auf den größten Herausforderungen basieren, mit denen neurodiverse Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz konfrontiert sein können.

Herausforderung: Hyperaktivität

Für Mitarbeiter:innen, die unter Hyperaktivität leiden, was mit einem erhöhten Aktivitätsniveau, Unruhe und Konzentrationsschwierigkeiten einhergeht, können bestimmte Anpassungen ihr Wohlbefinden und ihre Produktivität erheblich steigern. Wenn es neurodivergente Mitarbeiter gibt, die mit hyperaktivitätsbedingten Herausforderungen konfrontiert sind, finden Sie hier einige Vorschläge für Anpassungen, die die Manager:innen in Betracht ziehen könnten:

- **Flexible Arbeitsregelungen:** Flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, können es neurodivergenten Mitarbeiter:innen ermöglichen, ihr Energieniveau zu verwalten und die Zeiten zu wählen, in denen sie am konzentriertesten und produktivsten sind.

- **Ruhige Arbeitsplätze**: Ein ruhiger Arbeitsplatz oder die Erlaubnis, geräuschunterdrückende Kopfhörer zu verwenden, um Ablenkungen zu minimieren und eine Umgebung zu schaffen, die Konzentration und Aufmerksamkeit fördert.

- **Strukturiertes Arbeitsumfeld:** Sorgen Sie für klare Routinen, Zeitpläne und Richtlinien am Arbeitsplatz. Dazu können regelmäßige Check-ins, schriftliche Anweisungen für Aufgaben und Fristen sowie klare Erwartungen gehören, um neurodivergenten Mitarbeiter:innen zu helfen, organisiert zu bleiben und den Fokus zu behalten.

- **Pausen und Bewegungsmöglichkeiten**: Sorgen Sie für regelmäßige kurze Pausen oder die Möglichkeit, Bewegungspausen in den Arbeitstag einzubauen. Diese Pausen können helfen, überschüssige Energie freizusetzen, die Aufmerksamkeit neu zu fokussieren und Unruhe zu verhindern.

Herausforderung: Organisation

Die Organisation am Arbeitsplatz kann für neurodivergente Personen eine Herausforderung darstellen. Es bezieht sich auf Schwierigkeiten bei der Zeiteinteilung, der Priorisierung von Aufgaben, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Einhaltung von Fristen und Verantwortlichkeiten. Diese Schwierigkeiten können durch verschiedene neurodivergente Profile wie die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperativitätsstörung (ADHS) oder die Autismus-Spektrum-Störung (ASS) entstehen

- **Klare Erwartungen und schriftliche Anweisungen:** Geben Sie klare und präzise Anweisungen für Aufgaben, Projekte und Fristen. Schriftliche Anweisungen bieten neurodivergenten Mitarbeiter:innen einen Bezugspunkt, reduzieren Verwirrung und stellen sicher, dass ihre Verantwortlichkeiten klar verstanden werden.

- **Tools zur Aufgabenverwaltung:** Ermöglichen Sie den Zugriff auf Tools zur Aufgabenverwaltung wie Projektmanagement-Software, To-do-Listen oder Tagesplaner. Diese Tools können neurodivergenten Mitarbeiter:innen dabei helfen, ihre Arbeitsbelastung zu organisieren, Prioritäten zu setzen und den Fortschritt effektiv zu verfolgen.

- **Unterstützung beim Zeitmanagement:** Stellen Sie Ressourcen oder Schulungen zu effektiven Zeitmanagementtechniken bereit, die den Bedürfnissen neurodivergenter Menschen entsprechen. Techniken wie die Verwendung von Timern, das Einstellen von Erinnerungen oder das Aufteilen von Aufgaben in kleinere Schritte können die Fähigkeit verbessern, die Zeit effizienter zu verwalten.

- **Visuelle Unterstützung und Aufforderungen:** Stellen Sie visuelle Hilfsmittel bereit, die die Organisationsfähigkeiten von neurodivergenten Mitarbeitern unterstützen können. Kalender, Farbcodierungssysteme oder visuelle Zeitpläne können eine klare Darstellung von Fristen, Besprechungen und wichtigen Ereignissen bieten und so die effektive Planung und Organisation von Aufgaben erleichtern

- **Strukturierte Checklisten und Vorlagen:** Stellen Sie strukturierte Checklisten oder Vorlagen für allgemeine Aufgaben oder Projekte bereit. Diese Ressourcen führen die Mitarbeiter:innen Schritt für Schritt durch einen Prozess und stellen sicher, dass sie keine wichtigen Details übersehen.

- **Schriftliche Anweisungen und visuelle Hilfsmittel:** Stellen Sie schriftliche Anweisungen, Checklisten oder visuelle Hilfsmittel für Aufgaben und Verfahren bereit. Wenn diese Ressourcen leicht zugänglich sind, können neurodivergente Mitarbeiter:innen darauf zurückgreifen, um ihr Gedächtnis aufzufrischen und wichtige Informationen zu verfestigen.

- **Technische Hilfsmittel:** Verwenden Sie Sprachnotizen, um Nachrichten oder zu erledigende Aufgaben aufzuzeichnen. Sprachnotizen lassen sich möglicherweise viel schneller aufzeichnen als schriftliche Notizen.

Herausforderung: Arbeitsgedächtnis

Am Arbeitsplatz ist ein gutes Arbeitsgedächtnis hilfreich, um Informationen zu verarbeiten und zu speichern, Zusammenhänge herzustellen und Aufgaben effizient zu erledigen. Für neurodivergente Personen, die möglicherweise Probleme mit dem Arbeitsgedächtnis haben, können diese Aufgaben jedoch anspruchsvoller werden. Hier sind einige Beispiele für Anpassungen, die das Unternehmen vornehmen könnte:

- **Verlängerte Zeit für Aufgaben:** Wenn man sich für die Erledigung von Aufgaben mehr Zeit nimmt, kann dies den Druck, der durch Probleme mit dem Arbeitsgedächtnis entsteht, verringern. So kann sich der neurodivergente Mitarbeiter:innen die nötige Zeit nehmen, um Informationen zu verarbeiten und seine beste Leistung zu erbringen.

- **Gedächtnisstützen und Erinnerungen:** Bieten Sie Möglichkeiten zur Nutzung von Gedächtnisstützen und Erinnerungen, wie z. B. Haftnotizen, digitale Erinnerungen oder Alarme. Diese Hilfsmittel können das neurodivergente Gedächtnis unterstützen und dafür sorgen, dass wichtige Informationen im Vordergrund bleiben.

Herausforderung: Soziale Interaktion

Zwischenmenschliche Interaktionen und soziale Dynamiken spielen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Für neurodivergente Personen, die Schwierigkeiten mit sozialen Interaktionen haben, kann die Bewältigung dieser Interaktionen jedoch überwältigend und stressig sein. Hier sind einige Beispiele für Anpassungen:

- **Klare Kommunikationserwartungen**: Geben Sie klare Kommunikationserwartungen vor, z. B. explizite Richtlinien für Besprechungen oder gemeinsame Projekte. Eine klare Definition von Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen kann dazu beitragen, Unklarheiten zu reduzieren und einen strukturierten Rahmen für Interaktionen zu schaffen.

- **Anpassungen für Teambesprechungen:** Sorgen Sie für Anpassungen während Teambesprechungen, z. B. durch eine Tagesordnung im Voraus oder die Möglichkeit, Ideen oder Fragen vor oder nach der Besprechung schriftlich einzubringen. Dies kann den Druck von Interaktionen vor Ort verringern und sicherstellen, dass Ihr Beitrag berücksichtigt wird.

- **Pausen und Ruheräume:** Ermöglichen Sie den Zugang zu Ruheräumen oder ausgewiesenen Pausenbereichen, in die sich neurodivergente Mitarbeiter:innen zurückziehen können, um neue Energie zu tanken und soziale Interaktionen zu verarbeiten. Kurze Pausen während des Arbeitstages können helfen, eine Reizüberflutung zu vermeiden und eine notwendige Erholung zu bieten.

- **Schriftliche Kommunikationsmöglichkeiten:** Erwägen Sie, die Möglichkeit der Kommunikation über schriftliche Kanäle, wie E-Mails oder Instant Messaging, anzubieten, wenn dies angebracht ist. Die schriftliche Kommunikation ermöglicht mehr Zeit für die Verarbeitung von Informationen, die Formulierung von Antworten und die Verringerung von Ängsten, die mit unmittelbaren verbalen Interaktionen verbunden sind.

Herausforderung: Mündliche Kommunikation
Eine effektive Kommunikation ist am Arbeitsplatz unerlässlich, aber für neurodivergente Personen, die Schwierigkeiten mit der mündlichen Kommunikation haben, kann sie eine Quelle der Frustration sein und ihre Fähigkeit beeinträchtigen, sich auszudrücken und mit Kollegen zusammenzuarbeiten. Hier sind einige Beispiele für Anpassungen, die das Unternehmen vornehmen könnte:

- **Schriftliche Kommunikationsmöglichkeiten:** Bieten Sie schriftliche Kommunikationsmöglichkeiten als Alternative zur mündlichen Kommunikation an. Dies könnte die Nutzung von E-Mail, Instant Messaging oder Projektmanagement-Tools umfassen, um Ideen zu vermitteln, Updates bereitzustellen oder an Diskussionen teilzunehmen. Die schriftliche Kommunikation kann einigen neurodivergenten Mitarbeiter:innenn mehr Zeit geben, um Informationen zu verarbeiten und sich effektiv auszudrücken.

- **Klare Kommunikation:** Erwartungen: Dazu gehört die Bereitstellung expliziter Anweisungen, die Festlegung von Erwartungen an Reaktionszeiten und die Festlegung bevorzugter Kommunikationsmethoden für verschiedene Situationen. Klarheit in den Kommunikationsprotokollen kann Ängste reduzieren und eine effektive Interaktion ermöglichen.

- **Visuelle Hilfsmittel und Präsentationen:** Erwägen Sie, während Besprechungen oder Präsentationen visuelle Hilfsmittel oder Präsentationen einzusetzen. Visuelle Hilfsmittel können das Verständnis verbessern und erleichtern.

- **Arbeitsgruppen oder Diskussionen in kleinen Gruppen:** Kleinere Gruppen können potenzielle Ängste abbauen und eine angenehmere Umgebung für den Austausch von Gedanken und Ideen bieten.

- **Vorbereitungsmaterialien:** Stellen Sie vor Besprechungen oder Diskussionen Vorbereitungsmaterialien zur Verfügung. So können neurodivergente Mitarbeiter:innen Informationen im Voraus prüfen, sich besser vorbereiten und sich aktiver an Interaktionen beteiligen.

- **Maßnahmen zur Lärmreduzierung:** Dazu gehören die Möglichkeit, geräuschunterdrückende Kopfhörer zu verwenden, einen ruhigeren Arbeitsplatz zu beantragen oder einen ausgewiesenen Ruheraum zu haben, in den sich der neurodivergente Mitarbeiter:innen zurückziehen kann, wenn er von Lärm überfordert ist.

- **Anpassung der Beleuchtung:** Die Verwendung von verstellbarer oder dimmbarer Beleuchtung, Diffusoren oder Filtern zur Reduzierung starker Blendung kann dazu beitragen, sensorische Beschwerden zu lindern und einen visuell angenehmeren Arbeitsplatz zu schaffen.

Herausforderung: Sensibilitätsstörungen können das Wohlbefinden und die Produktivität von Menschen mit neurologischen Entwicklungsstörungen am Arbeitsplatz erheblich beeinträchtigen. Diese Störungen können eine erhöhte oder verminderte Empfindlichkeit gegenüber Reizen wie Lärm, Licht, Berührung oder Gerüchen umfassen. Hier sind einige Beispiele für Anpassungen, die das Unternehmen vornehmen könnte:

- **Flexible Arbeitsplatzanordnung:** Dies kann Optionen für einen privaten oder abgeschirmten Arbeitsplatz, verstellbare ergonomische Möbel oder die Möglichkeit, bei Bedarf den Sitzplatz zu wechseln, umfassen.

- **Sensorikpausen und sichere Räume:** Erwägen Sie, regelmäßige Sensorikpausen oder Zugang zu ausgewiesenen sicheren Räumen zu ermöglichen, in denen der neurodiverse Mitarbeiter:innen sich entspannen und sein sensorisches System neu kalibrieren kann. Diese Pausen können ihnen helfen, mit einer Reizüberflutung umzugehen und während des gesamten Arbeitstages konzentriert und ausgeglichen zu bleiben.

- **Richtlinie für geruchsarme Arbeitsplätze:** Führen Sie eine Richtlinie für geruchsarme Arbeitsplätze ein, um Personen mit Geruchsempfindlichkeit entgegenzukommen. Diese Richtlinie kann dazu beitragen, eine geruchsarme Umgebung zu schaffen, potenzielle Auslöser zu minimieren und einen angenehmeren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter:innen zu gewährleisten.

Herausforderung: Lesen und Schreiben Lesen und Schreiben sind grundlegende Fähigkeiten, die an vielen Arbeitsplätzen erforderlich sind. Für neurodivergente Personen, die in diesen Bereichen mit Herausforderungen konfrontiert sind, kann dies jedoch zu Frustration führen und ihre Gesamtleistung beeinträchtigen. Hier sind einige Beispiele für Anpassungen, die Sie vornehmen können:

- **Assistive Technologie:** Sie könnten Zugang zu assistiven Technologien wie Text-to-Speech-Software, Spracherkennungssoftware oder Wortvorhersagesoftware bereitstellen. Diese Tools können dazu beitragen, Lese- und Schreibschwierigkeiten zu mildern, indem sie alternative Kommunikationsmethoden bereitstellen und die Zugänglichkeit verbessern. Viele dieser Tools sind jetzt auf gängigen Plattformen wie Microsoft Office, Google und Apple iOS frei verfügbar.

- **Schriftliche Anweisungen in alternativen Formaten:** Die Bereitstellung schriftlicher Anweisungen in alternativen Formaten, wie z. B. Aufzählungszeichen, visuelle Diagramme oder Flussdiagramme, kann das Verständnis erleichtern und komplexe Informationen zugänglicher machen. Dadurch kann der neurodivergente Mitarbeiter:innen Anweisungen effektiver verarbeiten und verstehen.

- **Mehr Zeit für Lese- und Schreibaufgaben:** Gewähren Sie eine verlängerte Zeitvorgabe für Lese- und Schreibaufgaben, um die zusätzliche Zeit zu berücksichtigen, die der neurodivergente Mitarbeiter:innen möglicherweise benötigt, um Informationen zu verarbeiten, Gedanken zu ordnen oder schriftliche Arbeiten zu korrigieren. Diese Anpassung kann dazu beitragen, den Zeitdruck zu verringern und die Qualität der Ergebnisse zu verbessern.

Herausforderung: Konzentration und Fokus, Ablenkungen

Es kann eine Herausforderung sein, am Arbeitsplatz konzentriert und fokussiert zu bleiben, insbesondere für neurodivergente Personen, die Schwierigkeiten haben, sich nicht ablenken zu lassen und bei der Sache zu bleiben. Diese Herausforderungen können sich auf die Produktivität, die Erledigung von Aufgaben und die allgemeine Arbeitszufriedenheit auswirken.

- **Maßnahmen zur Lärmreduzierung:** Dazu gehören die Verwendung von Kopfhörern mit Geräuschunterdrückung, die Einrichtung ruhigerer Arbeitsplätze oder die Einrichtung ausgewiesener Ruhebereiche. Durch die Minimierung akustischer Ablenkungen können neurodivergente Mitarbeiter:innen sich besser konzentrieren und sich auf ihre Arbeit fokussieren.

- **Visuelle Hinweise und Timer:** Stellen Sie visuelle Hinweise und Timer bereit, um das Zeitmanagement und den Aufgabenwechsel zu erleichtern. Visuelle Erinnerungen wie Timer, Countdown-Uhren oder Aufgabenlisten können neurodivergente Mitarbeiter:innen dabei unterstützen, den Überblick zu behalten und ihre Zeit effektiv zu verwalten.

- **Strukturiertes Arbeitsumfeld:** Sorgen Sie für ein strukturiertes Arbeitsumfeld mit klaren Routinen, Zeitplänen und Richtlinien. Ein klar definierter Arbeitsablauf, regelmäßige Check-ins und schriftliche Anweisungen können dem neurodivergenten Mitarbeiter:innen helfen, Aufgaben zu organisieren, Prioritäten zu setzen und das Risiko von Ablenkungen zu verringern, die ihre Konzentration beeinträchtigen könnten.

Mythos:
Die Berücksichtigung von Neurodiversität ist eine Belastung für den Arbeitsplatz

Realität:
Die Akzeptanz von Neurodiversität ist keine Last, sondern eine Chance für Wachstum, Innovation und eine verbesserte Arbeitsplatzkultur. Anpassungen führen häufig zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, -bindung und -produktivität in allen Bereichen. Durch die Förderung eines Umfelds, das unterschiedliche Perspektiven und Denkweisen wertschätzt, können Unternehmen anpassungsfähiger, kreativer und wettbewerbsfähiger werden. Die Unterstützung neurodiverser Mitarbeiter:innen ist Teil der Schaffung eines Arbeitsplatzes, der für alle fair, gerecht und integrativ ist.

4. Benefits inklusiver Arbeitsplätze

Inklusive Arbeitsplätze bieten eine Reihe von Vorteilen, die die Leistung eines Unternehmens erheblich steigern können. Hier sind sechs wesentliche Vorteile:

1. Mehr Innovation: Neurodivergente Menschen können einzigartige Perspektiven und Lösungsansätze einbringen. Ihre Fähigkeit, unkonventionell zu denken, kann die Kreativität und Innovation in Teams fördern und zu neuen Ideen und Lösungen führen.

2. Höhere Produktivität: Studien (MyDisabilityJobs.com) haben gezeigt, dass neurodiverse Teams bei bestimmten Aufgaben neurotypische Teams übertreffen können. Einige neurodiverse Mitarbeiter:innen sind außergewöhnlich detailorientiert, was zu einer höheren Produktivität und weniger Fehlern führt. So hat Hewlett Packard Enterprise beispielsweise festgestellt, dass neurodiverse Teams 30 % produktiver sind als rein neurotypische Teams.

3. Weniger Fehler: Programme wie „Autism at Work" von JPMorgan Chase haben gezeigt, dass neurodiverse Mitarbeiter:innen bis zu 140 % produktiver sein können und dabei weniger Fehler machen als neurotypische Mitarbeiter:innen.

4. Diverser Talentpool: Durch die Berücksichtigung der Neurodiversität können Organisationen ein breiteres Spektrum an Talenten erschließen. Diese Inklusivität kann qualifizierte Personen anziehen, die bei traditionellen Einstellungsverfahren möglicherweise übersehen werden, und so die Gesamtqualität der Belegschaft erhöhen.

5. Bessere Mitarbeiter:innenbindung: Inklusive Arbeitsplätze führen in der Regel zu einer höheren Mitarbeiter:innenzufriedenheit, was wiederum zu besseren Bindungsraten führt. Neurodiverse Mitarbeiter:innen, die sich unterstützt und wertgeschätzt fühlen, bleiben dem Unternehmen eher treu.

6. Positiver Ruf der Marke: Unternehmen, die Inklusion fördern, genießen oft einen besseren Ruf, sowohl als Arbeitgeber:in als auch auf dem Markt. Dies kann zu einer stärkeren Kund:innenbindung und einem Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Spitzentalenten führen.

Vorteile für Unternehmen, die neurodiverse Mitarbeiter:innen einstellen:

1) Besondere Fähigkeiten: Untersuchungen zeigen, dass Profile wie Autismus und Legasthenie auch zu ausgeprägten Fähigkeiten in der Mustererkennung, im Gedächtnis oder in der Mathematik führen können.

2) Arbeitsleistung: Studien haben ergeben, dass neurodiverse Teams 30 % produktiver sind als neurotypische Teams und weniger Fehler machen.

NEURODIVERSE ARBEITSPLÄTZE SCHAFFEN

Die Schaffung eines neurodiversen Arbeitsplatzes ist ein Prozess, der Engagement, Weiterbildung und kontinuierliche Verbesserung erfordert. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich neurodiverse Mitarbeiter:innen geschätzt und unterstützt fühlen und in dem sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Nachfolgend sind die wichtigsten Schritte auf diesem Weg aufgeführt:

Schritt 1: Richtlinien prüfen, Umfragen und Feedback

- **Bewertung bestehender Richtlinien:** Bewerten Sie die aktuellen Arbeitsplatzrichtlinien, um potenzielle Hindernisse für neurodiverse Mitarbeiter:innen zu ermitteln. Dazu gehören Einstellungsverfahren, Leistungsbewertungen, Kommunikationsprotokolle und Arbeitsplatzanpassungen. Stellen Sie sicher, dass die Richtlinien nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, sondern darüber hinaus die Inklusivität fördern.

- **Mitarbeiter:innenbefragungen:** Führen Sie anonyme Umfragen durch, um von den Mitarbeiter:innen zu erfahren, was sie unter Neurodiversität verstehen und welche zusätzliche Unterstützung oder Ressourcen sie möglicherweise benötigen. Nutzen Sie das Feedback, um zukünftige Sensibilisierungsmaßnahmen zu planen und Richtlinien zu entwickeln.

- **Kontinuierlicher Feedback-Kreislauf:** Sammeln Sie kontinuierlich Feedback von neurodiversen Mitarbeiter:innen zu ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz. Nutzen Sie Umfragen, Einzelgespräche und anonyme Feedback-Tools, um die Wirksamkeit von Initiativen und Richtlinien zur Neurodiversität zu bewerten. Verfolgen Sie wichtige Kennzahlen wie Mitarbeiter:innenzufriedenheit, Bindungsraten und Produktivität, um den Erfolg von Neurodiversitätsprogrammen zu messen.

● **Erstellen oder aktualisieren Sie Richtlinien zur Berücksichtigung der Neurodiversität:** Entwickeln Sie spezifische Richtlinien, die auf die Bedürfnisse neurodiverser Mitarbeiter:innen eingehen. Stellen Sie beispielsweise klare Richtlinien für die Beantragung von Anpassungen bereit, erläutern Sie die Haltung des Unternehmens zur Inklusivität und legen Sie Erwartungen für respektvolles Verhalten fest. Nehmen Sie Bestimmungen für flexible Arbeitsregelungen, Ruheräume und barrierefreie Kommunikationskanäle auf. Denken Sie daran, dass es am Arbeitsplatz Menschen mit Neurodiversität geben wird, die nicht diagnostiziert sind, sowie solche, die sich möglicherweise dafür entscheiden, dies nicht offiziell offenzulegen. Erstellen Sie daher Richtlinien, die so inklusiv und flexibel wie möglich sind, um sicherzustellen, dass alle relevanten Mitarbeiter:innen darauf zugreifen

Step 2: Raising Awareness and Understanding

One of the biggest things we can do to improve someone's environment is to provide education and awareness to those around them. Greater empathy for and awareness of other people's differences can radically improve their day-to-day experiences. Awareness activities can help employees understand neurodiversity, challenge stereotypes, and create a culture of respect and acceptance. Here are some effective activities to consider:

1) Workshops und Schulungen

●**Aufklärungs-Informationsveranstaltungen:** Veranstalten Sie Einführungsworkshops, die die Grundlagen der Neurodiversität behandeln, einschließlich verschiedener neurodivergenter Profile, Herausforderungen und Stärken. Diese Veranstaltungen können dazu beitragen, die Neurodiversität zu entmystifizieren und Empathie und Verständnis zu fördern.

● **Führungskräftetraining:** Bieten Sie Manager:innen spezielle Schulungen an, in denen sie lernen, wie sie neurodiverse Mitarbeiter:innen unterstützen können, einschließlich Tipps zu Kommunikation, Anpassungen und Leistungsmanagement.

● **Szenariobasiertes Training:** Nutzen Sie Rollenspiele, um Mitarbeiter:innen zu helfen, das Verhalten in verschiedenen Situationen mit neurodiversen Kolleg:innen zu üben, z. B. Unterstützung bei Besprechungen oder Rücksichtnahme auf sensorische Empfindlichkeiten. Dies kann besonders für diejenigen wichtig sein, die neurodiverse Kolleg:innen führen.

Tipps und Erkenntnisse aus dem Projekt „NEW“:

Die Organisationen können die Erhebungsphase unterstützen, indem sie den Ansatz der **Studienkreise und Bedarfsanalyse** verwenden, um die aktuellen Bewusstseinsebenen, Einstellungen und Praktiken sowie die Entwicklungsbereiche im Zusammenhang mit Neurodiversität innerhalb von Organisationen zu erforschen und besser zu verstehen. Weitere Einzelheiten finden Sie in **Kapitel 3.1, Study circles**, des Dokuments „Neurodiversity (R)evolutionary Inclusion Model“ – https://usercontent.one/wp/www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2024/04/New_Revolutionary_Inclusion_Model_01.pdf?media=1681987160

2) Gastredner:innen und Podiumsdiskussionen

- **Laden Sie neurodiverse Redner:innen ein:** Laden Sie neurodiverse Fachkräfte ein, die über ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz berichten. Dies kann wertvolle Einblicke in die Herausforderungen und Erfolge neurodiverser Personen bieten und zu positiven Veränderungen anregen.

- **Podiumsdiskussionen:** Organisieren Sie Podiumsdiskussionen mit neurodiversen Mitarbeiter:innen, Fürsprecher:innen und Expert:innen, um verschiedene Aspekte der Neurodiversität zu untersuchen. Planen Sie Zeit für Fragen und Antworten ein, um das Publikum einzubinden und auf spezifische Anliegen einzugehen.

3) Sensibilisierungskampagnen

- **Monat/Woche der Neurodiversität:** Widmen Sie einen Monat oder eine Woche der Sensibilisierung für Neurodiversität. Nutzen Sie diese Zeit, um verschiedene Aktivitäten zu veranstalten, Lehrmaterialien zu teilen und Mitarbeiter:innen zu ermutigen, mehr über Neurodiversität zu erfahren.

- **Lehrmaterialien**: Erstellen und verteilen Sie Broschüren, Poster und Infografiken, die wichtige Fakten über Neurodiversität, verbreitete Mythen und die Vorteile eines neurodiversen Arbeitsplatzes hervorheben. Hängen Sie diese Materialien in Gemeinschaftsbereichen auf und teilen Sie sie digital.

- **Soziale Medien und Intranet:** Nutzen Sie die internen Kommunikationskanäle Ihrer Organisation, um Geschichten, Artikel und Videos über Neurodiversität zu teilen. Heben Sie Erfolgsgeschichten und positive Beispiele für Inklusion in Ihrem Unternehmen sowie Anpassungen und Unterstützungsmaßnahmen hervor, die allen zugutekommen

- Veranstaltungen und Networking: Organisieren Sie über die Mitarbeiter:innenressourcengruppe (Employee Resource Group, ERG) Veranstaltungen, Networking-Möglichkeiten und Diskussionsgruppen, um neurodiverse Mitarbeiter:innen und Verbündete miteinander in Kontakt zu bringen. Diese Veranstaltungen können dazu beitragen, ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen und die gegenseitige Unterstützung zu fördern.

- **Storytelling Sessions**: Ermutigen Sie neurodiverse Mitarbeiter:innen (wenn sie sich wohl dabei fühlen), ihre Geschichten und Erfahrungen mit dem gesamten Unternehmen zu teilen. Storytelling kann Neurodiversität menschlicher machen und tiefere Verbindungen zwischen den Mitarbeiter:innen schaffen. Es kann auch andere dazu ermutigen, ihre Neurodivergenz und ihre Bedürfnisse offenzulegen, und ermöglicht es neurodivergenten Mitarbeiter:innen, sich gegenseitig zu unterstützen.

Tipps und Erkenntnisse aus dem Projekt „NEW“:

Die Organisationen können das im Rahmen des NEW-Projekts entwickelte Dokument zur Sensibilisierungsstrategie als Beispiel für die Ausarbeitung ihrer eigenen Sensibilisierungskampagne verwenden – https://usercontent.one/wp/www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2023/04/New_AwarenessRaisingStrategy_ENG.pdf?media=1681987160

Die Organisationen können auch einen Aktionsplan für die Umsetzung der Neurodiversität am Arbeitsplatz ausarbeiten, indem sie die Methodik und Beispiele aus **Kapitel 5.3. Pilotierungsmethodik** des Dokuments „Neurodiversity (R)evolutionary Inclusion Model“ verwenden - https://usercontent.one/wp/www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2024/04/New_Revolutionary_Inclusion_Model_01.pdf?media=1681987160

93 % der neurodiversen Arbeitnehmer:innen bewerben sich eher bei Unternehmen, die Neurodiversität effektiv unterstützen, oder arbeiten lieber dort weiter (Texthelp).

64% der neurodiversen Mitarbeiter:innen sind der Meinung, dass ihre Unternehmen mehr für die Förderung der Neurodiversität tun könnten (Texthelp).

.

Schritt 3: Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern

1) Identifizieren Sie relevante Organisationen für Neurodiversität

- Beginnen Sie mit der Recherche lokaler, nationaler und internationaler Organisationen, die sich auf Neurodiversität konzentrieren. Dazu könnten Autismus-Interessenvertretungen, Legasthenieverbände oder ADHS-Unterstützungsnetzwerke gehören. Suchen Sie nach Organisationen, die mit Ihren Zielen übereinstimmen, sei es die Sensibilisierung, die Rekrutierung neurodiverser Talente oder die Bereitstellung von Schulungen.

- Zu den Beispielorganisationen gehören Autism Speaks, die International Dyslexia Association und lokale Interessenvertretungen für Neurodiversität.

2) Zusammenarbeit mit Expert:innen und Unterstützer:innen

- Wenden Sie sich an Vordenker:innen, Fachleute und Fürsprecher:innen im Bereich Neurodiversität, die Sie bei Ihren Bemühungen unterstützen können. Arbeiten Sie mit diesen Expert:innen zusammen, um Ihre Initiativen maßzuschneidern und sicherzustellen, dass sie auf realen Erfahrungen und bewährten Verfahren basieren.

- Die Ausrichtung von Workshops oder Podiumsdiskussionen mit diesen Expert:innen kann auch dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen und Ihr Team zu schulen.

3) Finden Sie Botschafter:innen für Neurodiversität

- **HR-Fachkräfte mit Fachwissen über Neurodiversität:** HR-Mitarbeiter:innen, die in Fragen der Neurodiversität geschult wurden, können interne Initiativen leiten, sich für Richtlinienänderungen einsetzen und sicherstellen, dass die Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse inklusiv sind.

- **Leiter:innen von Mitarbeiter:innenressourcengruppen (Employee Resource Group, ERG):** Mitarbeiter:innen, die ERGs mit Schwerpunkt auf Neurodiversität leiten, können als interne Fürsprecher:innen fungieren, indem sie Veranstaltungen organisieren, Unterstützung durch Peers bieten und als Bindeglied zwischen neurodiversen Mitarbeiter:innen und dem Management fungieren. Diese Gruppe kann als Unterstützungsnetzwerk für neurodiverse Mitarbeiter:innen und als Plattform zur Sensibilisierung innerhalb der Organisation dienen.

- **Führungskräfte oder Manager:innen:** Führungskräfte, die sich öffentlich für Neurodiversität einsetzen und Inklusion aktiv fördern, können als starke Fürsprecher:innen fungieren. Ihr Engagement kann dazu beitragen, organisatorische Veränderungen voranzutreiben und sicherzustellen, dass Neurodiversität auf strategischer Ebene Priorität erhält.

- **Neurodiverse Mitarbeiter:innen als Fürsprecher:innen:** Neurodiverse Mitarbeiter:innen, die sich wohl dabei fühlen, ihre Erfahrungen zu teilen, können als Fürsprecher:innen fungieren und dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen, Kolleg:innen aufzuklären und eine integrativere Kultur zu fördern.

- **Interne Trainer:innen oder Coaches:** Mitarbeiter:innen, die in Neurodiversität geschult sind, können Workshops durchführen, neurodiverse Mitarbeiter:innen coachen und mit Manager:innen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass sie verstehen, wie sie ihre Teams effektiv unterstützen können.

Der Aufbau einer Partnerschaft ist keine einmalige Angelegenheit. Bauen Sie dauerhafte Beziehungen auf, indem Sie regelmäßig mit der Neurodiversitätsorganisation in Kontakt treten, z. B. durch Besprechungen, Check-ins und gemeinsame Initiativen. Sorgen Sie für Nachhaltigkeit, indem Sie Neurodiversitätsziele in Ihre Strategie für unternehmerische Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) einbetten und Ihre Programme regelmäßig überprüfen und auf der Grundlage von Feedback anpassen.

Durch die Befolgung dieser Schritte können Organisationen starke und effektive Partnerschaften mit Organisationen für Neurodiversität aufbauen, was zu integrativeren und unterstützenderen Arbeitsplätzen für alle führt.

Schritt 4: Schulungsprogramme für Manager:innen, Personalverantwortliche und Kolleg:innen

- **Verständnis und Inklusion am Arbeitsplatz:** umfassender Überblick über Neurodiversität, einschließlich verschiedener neurodivergenter Erkrankungen (z. B. Autismus, ADHS, Legasthenie), ihrer Merkmale und der Vorteile, die sie am Arbeitsplatz mit sich bringen können.

- **Effektive Kommunikation und Feedback für neurodivergente Mitarbeiter:innen:** Techniken und Strategien für eine effektive Kommunikation mit neurodivergenten Mitarbeiter:innen und konstruktives Feedback auf eine Weise, die unterstützend und respektvoll ist.

- **Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze:** Barrierefreiheit und Anpassungen: Wie man inklusive Arbeitsumgebungen schafft und aufrechterhält, die die Bedürfnisse neurodivergenter Mitarbeiter:innen unterstützen, einschließlich physischer und virtueller Anpassungen des Arbeitsraums.

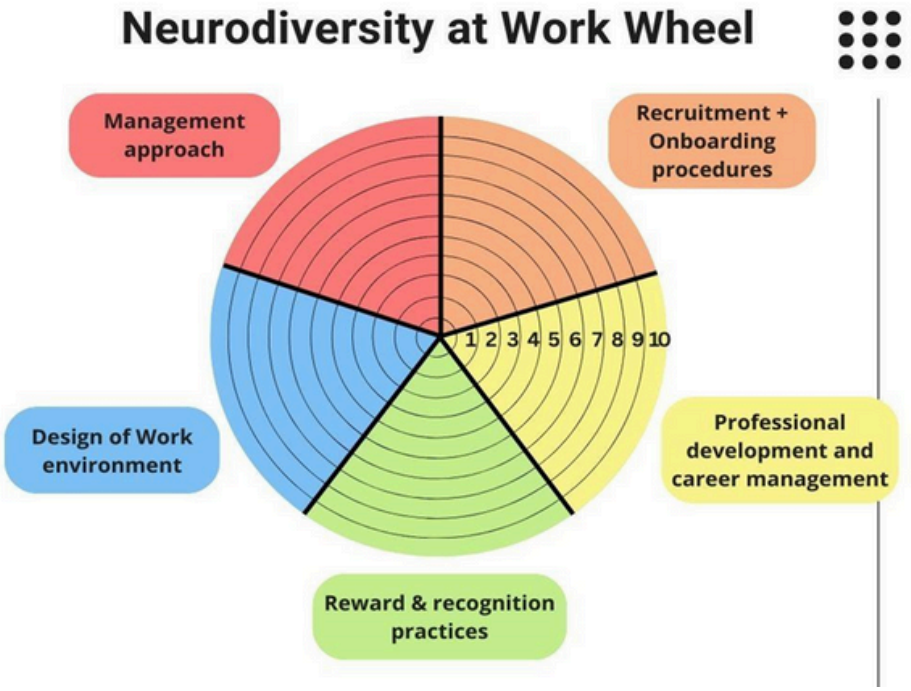
- **Führung und Unterstützung neurodivergenter Mitarbeiter:innen:** Praktische Ansätze für Manager:innen und Personalverantwortliche zur Unterstützung neurodivergenter Mitarbeiter:innen, einschließlich der Umsetzung angemessener Anpassungen und des Umgangs mit häufigen Herausforderungen am Arbeitsplatz während des gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter:innen – Rekrutierung/Einarbeitung, Bindung und berufliche Weiterentwicklung, Belohnung und Anerkennung.

Tipps und Erkenntnisse aus dem Projekt „NEW“:

Die Organisationen können verschiedene Schulungen für Manager, Personalverantwortliche und Mitarbeiter durchführen, um die Neurodiversität am Arbeitsplatz zu fördern. Dabei können sie auf die Materialien und praktischen Aktivitäten zurückgreifen, die in **Kapitel 4.2, Schulungsmodule**, des Dokuments „Neurodiversity (R)evolutionary Inclusion Model“ vorgestellt werden.
https://usercontent.one/wp/www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2024/04/New_Revolutionary_Inclusion_Model_01.pdf?media=1681987160

Schritt 5: „Neurodiversitätsrad“ – Kommunikationsstrategien

Eine effektive Kommunikation mit neurodiversen Mitarbeiter:innen erfordert die Berücksichtigung ihrer einzigartigen Bedürfnisse und Vorlieben. Hier erfahren Sie, wie Sie die Kommunikation über die fünf Schritte des gesamten Lebenszyklus des Neurodiversitätsrads der Mitarbeiter:innen angehen können:



1) Einstellung und Einarbeitung

- **Klare und präzise Kommunikation:** Verwenden Sie bei der Einstellung eine klare Sprache und vermeiden Sie Fachjargon. Erklären Sie jeden Schritt des Einstellungsprozesses und was die Bewerber:innen erwarten können. Stellen Sie beispielsweise die Fragen für das Vorstellungsgespräch im Voraus zur Verfügung und beschreiben Sie das Format des Vorstellungsgesprächs, um Ängste abzubauen. Stellen Sie sicher, dass die Mitglieder von Einstellungsgremien in Bezug auf Neurodiversität geschult sind, um Voreingenommenheit oder Fehlinterpretationen der Kommunikation zu vermeiden.

- **Visuelle und schriftliche Unterstützung:** Ergänzen Sie mündliche Anweisungen während der Einarbeitung durch schriftliche oder visuelle Materialien. Beispielsweise kann eine visuelle Checkliste für die Einarbeitung neurodiversen Mitarbeiter:innen helfen, sich sicherer im Prozess zurechtzufinden.

Mythos: Neurodiverse Menschen wollen oder brauchen keine Beschäftigung

Realität:
Wie alle anderen haben auch Menschen mit neurologischen Unterschieden Wünsche, Ziele und den Wunsch nach einer sinnvollen Arbeit. Viele Menschen mit neurologischen Unterschieden sind begierig darauf, einen Beitrag zur Arbeitswelt zu leisten und wertvolle Fähigkeiten in ihre Aufgaben einzubringen. Leider hindern sie systemische Barrieren und Missverständnisse oft daran, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten. Mit der richtigen Unterstützung und den richtigen Vorkehrungen können Menschen mit neurologischen Unterschieden in verschiedenen Funktionen in verschiedenen Branchen erfolgreich sein. Arbeitgeber:innen, die sich für neurologische Vielfalt einsetzen, stellen oft fest, dass ihre Arbeitsplätze innovativer und krisenfester werden.

Trotz des zunehmenden Fokus auf Inklusivität haben im vergangenen Jahr nur **23 %** der HR-Fachleute eine Schulung zum Thema Neurodiversität erhalten (Do It Profiler).

Mythos: Neurodiverse Menschen können keine Führungsrollen oder Rollen mit hohem Druck übernehmen

Realität:
Neurodiverse Menschen können in anspruchsvollen Rollen und Führungspositionen hervorragende Leistungen erbringen und bringen oft einzigartige Perspektiven ein, die die Entscheidungsfindung und Problemlösung verbessern. Einige neurodiverse Menschen können in strukturierten Umgebungen mit klaren Erwartungen aufblühen, während andere in dynamischen, sich schnell verändernden Szenarien hervorragende Leistungen erbringen können. Führungsqualitäten sind vielfältig, und viele neurodiverse Menschen verfügen über die Kreativität, Entschlossenheit und Belastbarkeit, die für eine effektive Führung unerlässlich sind. Es ist wichtig, das Potenzial neurodiverser Mitarbeiter:innen nicht aufgrund von Stereotypen zu unterschätzen.

- **Wahlmöglichkeiten bei der Kommunikation bieten:** Geben Sie den Kandidat:innen die Möglichkeit, ihre bevorzugte Kommunikationsmethode zu wählen – ob E-Mail, Telefon oder persönliche Treffen –, um sicherzustellen, dass sie sich wohl fühlen.

- **Mentoring und Unterstützung durch Kolleg:innen:** Richten Sie Mentoringprogramme ein, bei denen neurodiverse Mitarbeiter:innen mit erfahrenen Kolleg:innen zusammengebracht werden, die ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen und sie unterstützen. Schaffen Sie Peer-Support-Gruppen

2) Berufliche Weiterentwicklung

- **Geben Sie strukturiertes Feedback:** Wenn Sie über berufliche Weiterentwicklung sprechen, geben Sie klares und spezifisches Feedback. Verwenden Sie Beispiele und konzentrieren Sie sich auf umsetzbare Schritte zur Verbesserung. Neurodivergente Mitarbeiter:innen profitieren oft von direktem, klarem und konsistentem Feedback statt vagen Vorschlägen.

- **Visuelle Hilfsmittel zum Lernen:** Integrieren Sie visuelle Hilfsmittel wie Diagramme oder Flowcharts, wenn Sie komplexe Konzepte erklären. Die Aufteilung von Informationen in kleinere, leicht verdauliche Teile kann dazu beitragen, dass neurodivergente Mitarbeiter:innen den Inhalt vollständig verstehen.

- **Regelmäßige Check-ins:** Planen Sie regelmäßige Check-ins ein, um Entwicklungsziele zu besprechen. Diese Gespräche sollten strukturiert und vorhersehbar sein, um Unsicherheiten, die Stress verursachen könnten, zu minimieren.

3) Herausforderungen bei Belohnung und Anerkennung

- **Individuelle Kommunikation:** Seien Sie sich bewusst, dass öffentliches Lob für einige neurodivergente Mitarbeiter:innen unangenehm sein kann. Passen Sie Ihre Kommunikation an ihre Vorlieben an, z. B. indem Sie Anerkennung privat oder schriftlich aussprechen.

- **Klare Erwartungen:** Achten Sie bei der Besprechung der Leistung darauf, dass die Kriterien für Belohnungen eindeutig und messbar sind. Vermeiden Sie mehrdeutige Formulierungen und beschreiben Sie klar, wie Erfolg aussieht.

- **Positive Verstärkung:** Setzen Sie konsequent auf positive Verstärkung. Selbst kleine Anerkennungen für Anstrengungen und Fortschritte können sich erheblich auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit von neurodivergenten Mitarbeiter:innen auswirken.

4) Gestaltung der Arbeitsumgebung

- **Berücksichtigung der Sinneswahrnehmung:** Achten Sie bei der Kommunikation am Arbeitsplatz auf sensorische Empfindlichkeiten. Vermeiden Sie beispielsweise laute oder chaotische Umgebungen, wenn Sie Gespräche führen, und bieten Sie alternative Kommunikationsmethoden an, wenn persönliche Treffen zu anstrengend sind.

- **Vorhersehbare Zeitpläne und Kommunikation:** Kommunizieren Sie Änderungen an Zeitplänen oder Arbeitsumgebungen frühzeitig und deutlich. Neurodivergente Mitarbeiter:innen gedeihen oft in vorhersehbaren Umgebungen, daher ist es wichtig, Änderungen in letzter Minute zu minimieren.

- **Nonverbale Signale:** Einige neurodivergente Mitarbeiter:innen haben möglicherweise Schwierigkeiten, nonverbale Signale zu interpretieren. Kommunizieren Sie deutlich und gehen Sie nicht davon aus, dass Körpersprache oder Tonfall allein Ihre Botschaft vermitteln.

5) Führungsansatz

- **Empathisches Zuhören:** Üben Sie aktives Zuhören und zeigen Sie Empathie und Geduld. Einige neurodivergente Mitarbeiter:innen drücken sich möglicherweise anders aus, daher sollten sich Führungskräfte die Zeit nehmen, ihre Perspektiven vollständig zu verstehen.

- **Direkte und transparente Kommunikation:** Führungskräfte sollten direkt kommunizieren und Sarkasmus oder implizite Bedeutungen vermeiden. Machen Sie Ihre Erwartungen deutlich und geben Sie bei Bedarf schrittweise Anweisungen.

- **Förderung eines offenen Dialogs:** Schaffen Sie eine Kultur der Offenheit, in der neurodiverse Mitarbeiter:innen ihre Bedürfnisse oder Bedenken ohne Bedenken äußern können. Führungskräfte sollten diesen Dialog fördern, indem sie ansprechbar sind und zeigen, dass sie den Beitrag aller Teammitglieder schätzen.

Tipps und Erkenntnisse aus dem Projekt „NEW“:

Die Organisationen können neue Kommunikationsstrategien und -ansätze unter Verwendung der Methodik des Neurodiversitätsrads nutzen, um die neurodiversen Mitarbeiter in jeder Phase des Mitarbeiterlebenszyklus zu unterstützen. Tipps und Erkenntnisse aus dem NEW-Projekt finden Sie im Dokument **Kapitel 5.2 Kurzbeschreibung der bewährten Verfahren und Fallstudien** des Neurodiversity (R)evolutionary Inclusion Model - https://usercontent.one/wp/www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2024/04/New_Revolutionary_Inclusion_Model_01.pdf?media=1681987160

Schritt 6: Erfolge feiern und kommunizieren

Anerkennung der Leistungen von neurodiversen Menschen: Feiern Sie die Leistungen von neurodiversen Mitarbeiter:innen öffentlich. Heben Sie Erfolgsgeschichten hervor und teilen Sie mit, wie sich die Neurodiversität positiv auf die Organisation ausgewirkt hat. Nutzen Sie interne Kommunikationsmittel wie Newsletter oder Teambesprechungen, um den Wert der Neurodiversität am Arbeitsplatz zu präsentieren.

Treten Sie für Neurodiversität über den Arbeitsplatz hinaus ein: Werden Sie zum:r Fürsprecher:in für Neurodiversität, indem Sie den Weg und die bewährten Verfahren Ihrer Organisation mit der breiteren Gemeinschaft teilen. Nehmen Sie an Branchendiskussionen teil, veröffentlichen Sie Artikel und arbeiten Sie mit anderen Organisationen zusammen, um Neurodiversität am Arbeitsplatz zu fördern. Unterstützen Sie externe Initiativen und Organisationen, die sich auf Neurodiversität und Inklusion konzentrieren. Treten Sie der NEW-Projekt-Community „Neurodiversity at Work“ auf LinkedIn bei, um Ihre Erkenntnisse zu teilen und von anderen zu lernen, die sich ebenfalls mit diesem Thema am Arbeitsplatz in ganz Europa befassen.

Wenn Unternehmen diese Schritte befolgen, können sie einen neurodiversen Arbeitsplatz schaffen, der nicht nur neurodiverse Personen unterstützt, sondern auch die Kreativität, Innovation und den Erfolg des Unternehmens insgesamt fördert. **Die Akzeptanz von Neurodiversität ist ein kontinuierlicher Prozess, der Engagement, Flexibilität und die Bereitschaft zum Lernen und zur Anpassung erfordert.** Der Weg mag mit Herausforderungen verbunden sein, aber die Belohnungen – sowohl für die Einzelnen als auch für das Unternehmen – sind die Mühe wert.

EMPFEHLUNGEN FÜR BERUFSBILDNER:INNEN

Im Rahmen des NEW-Projekts wurden in den vier Partnerländern, die das revolutionäre NEW-Modell erprobt haben, Schulungs- und Mentoring-Aktivitäten durchgeführt.
Der im Rahmen des NEW-Projekts ausgearbeitete Schulungsplan und die Module basierten auf den Ergebnissen der Befragung von Unternehmen und Interessengruppen in Studienkreisen und wurden mit dem spezifischen Wissen und Know-how der für die Entwicklung und Überprüfung verantwortlichen Partnerorganisationen kombiniert.
Jedes Schulungsmodul enthält einige **praktische Aktivitäten und/oder Fallstudien**, die für die Schulung von Manager:innen und Mitarbeiter:innen in KMU empfohlen werden. Beide sind miteinander verknüpft, sodass die Trainer:innen wissen, wo und wie sie integriert werden können.
Zur Validierung der im Rahmen des Projekts erarbeiteten Schulungsmodule wurden die folgenden Schritte durchgeführt:

1) Länderübergreifendes Training für Trainer:innen in Wien, das sich an Berufsbildungsexpert:innen richtet, die intern und extern für die Mitarbeiter:innen der Partnerorganisationen tätig sind und systematisch mit Partnerorganisationen bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen zusammenarbeiten und über Erfahrung in den Bereichen Personalmanagement, Diversität und Inklusion sowie Neurodiversität verfügen.

2) Pilotierung von Schulungs- und Mentoring-Aktivitäten in jedem Projektland mit 20 Führungskräften von KMU und Kleinstunternehmen und 30 Mitarbeiter:innen derselben Unternehmen, möglicherweise einschließlich derjenigen, die bereits an Studienzirkeln auf nationaler Ebene teilnehmen.

1) Erkenntnisse aus der länderübergreifenden Schulung für Trainer:innen

Die dreitägige länderübergreifende Schulungsmaßnahme wurde als **Peer Learning Activity (PLA)** organisiert, die von Expert:innen der Projektpartner geleitet wurde und an der Trainer:innen aus allen Projektländern mit unterschiedlichen Profilen und Hintergründen teilnahmen, um eine gemeinsame Methodik zu entwickeln, die an den jeweiligen nationalen Kontext angepasst werden kann, um Führungskräfte und Mitarbeiter:innen von KMU und Dies diente als Grundlage für die Entwicklung der Curricula für die berufliche Weiterbildung zur Schulung von Führungskräften und Mitarbeiter:innen in KMU.

Die Schulung basierte hauptsächlich auf Präsentationen der theoretischen und praktischen Erfahrungen der Trainer:innen in den relevanten Bereichen sowie auf interaktiven Aktivitäten, bei denen die Beiträge aus den Präsentationen mit den eigenen Ideen und dem Fachwissen der Teilnehmer:innen zusammengeführt wurden. Das gemeinsame Thema aller Workshop-Aktivitäten war die praktische Umsetzung der besprochenen Aktivitäten in den Schulungen für Manager:innen und Mitarbeiter:innen von KMU.

Die Teilnehmer:innen brachten reale Fälle aus ihrer Praxis mit, aber auch hypothetische Fälle aus Unternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, was die Diskussion mit unterschiedlichen Standpunkten in unterschiedlichen nationalen Kontexten bereicherte. Für die Fertigstellung der Schulungsmodule in jedem Projektland gaben die Teilnehmer:innen ihr Feedback und ihre Empfehlungen ab, die für zukünftige Nutzer des Schulungscurriculums (Manager:innen, HR-Mitarbeiter:innen und C-VET-Trainer:innen) berücksichtigt werden sollten und die sich in die folgenden Themenbereiche einteilen lassen:

- **Unterschiedliche Auffassungen von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) und internationale Perspektiven:** Es ist wichtig, die verschiedenen Auffassungen von DEI zu verstehen und Schulungsprogramme an die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Länder anzupassen, wobei zu berücksichtigen ist, dass kulturelle Kontexte die DEI-Richtlinien und -Praktiken beeinflussen.
- I**nklusion und Unterstützung für neurodivergente Personen:** Gehen Sie nie von etwas aus, sondern fragen Sie immer, wie Sie jede:n einzelne:n neurodivergente:n Mitarbeiter:in unterstützen können. Unterscheiden Sie zwischen Neurodiversität und Neurodivergenz, achten Sie auf die verwendete Sprache und respektieren Sie die individuellen Vorlieben. Beziehen Sie neurodivergente Personen in Dialoge ein und stellen Sie sicher, dass die Terminologie korrekt verwendet wird, um Vorurteile anzusprechen.
- **Neurodiversität verstehen und kommunizieren:** Erklären Sie, was Neurodiversität bedeutet, und verwenden Sie eine inklusive Sprache. Hören Sie immer auf die Bedürfnisse der Einzelnen und vermeiden Sie Annahmen. Effektive Kommunikation und die richtige Terminologie fördern das Verständnis und die Unterstützung.
- **Dringlichkeit und praktische Vorteile der Inklusion:** Die Inklusion neurodivergenter Menschen am Arbeitsplatz ist ein dringendes Problem. Praktische Fallstudien und statistische Daten zeigen, dass inklusive Neurodiversitätsrichtlinien die Produktivität und Rentabilität steigern. Viele Anpassungen, die neurodivergenten Mitarbeiter:innen zugutekommen, kommen auch allen anderen zugute.
- **HR-Prozesse und Schulungsbedarf:** Wertschätzung klar definierter HR-Prozesse für die Inklusion und Konzentration auf die Schulung von HR-Fachleuten im Umgang mit neurodivergenten Personen. Anerkennung der Notwendigkeit spezifischer Praktiken bei der Einstellung und Einarbeitung sowie Entwicklung von Strategien zur Vermeidung von Talentverschwendung.
- **Verbesserung der Kommunikation:** Überlegungen zu Möglichkeiten zur Verbesserung inklusiver Kommunikation und Präsentationen. Entwurf von Szenarien und Fallstudien als praktische Methoden zum Verständnis verschiedener Situationen, an denen neurodivergente Mitarbeiter:innen beteiligt sind. Erkundung alternativer Strategien für die Karriereentwicklung und das Management von Mitarbeiter:innen.
- **Persönliche Einblicke und organisatorische Unterstützung:** Es wird betont, wie wichtig es ist, neurodivergente Personen nach ihren Bedürfnissen zu fragen, psychologische Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen und Barrierefreiheit in Teams zu verinnerlichen. Regelmäßige Check-ins und das Zuhören zu individuellen Perspektiven sind für eine effektive Unterstützung unerlässlich.
-

Tipps und Erkenntnisse aus dem Projekt „NEW“:

Manager:innen, Personalverantwortliche und Trainer:innen für berufliche Weiterbildung können die Schulungsmodule in K**apitel 4.2, Schulungsmodule**, des Dokuments „Neurodiversitätsmodell (R)evolutionäre Inklusion“ kostenlos abrufen - https://usercontent.one/wp/www.neurodiverseworkplaces.eu/wp-content/uploads/2024/04/New_Revolutionary_Inclusion_Model_01.pdf?media=1681987160

2) Auswirkungen der Schulungs- und Mentoring-Aktivitäten im Rahmen des NEW-Projekts

Unmittelbar nach jeder Schulungssitzung wurden Rückmeldungen eingeholt, damit die Schulungsinhalte verbessert und besser an die Bedürfnisse der KMU und neurodivergenten Menschen angepasst werden konnten.

Eine zusätzlich durchgeführte Wirkungsanalyse einige Wochen nach der Durchführung der Schulungen zeigt die Wirksamkeit des Schulungsplans und die Bedeutung des Themas in den an den Projektaktivitäten beteiligten Unternehmen.

Es ist zu beachten, dass die tatsächliche Teilnehmer:innenzahl (sowohl Manager:innen als auch Mitarbeiter:innen) die im Vorschlag genannte Zielvorgabe (20 Manager:innen und 30 Mitarbeiter:innen pro Land) deutlich übertraf – die Partnerorganisationen erreichten insgesamt **647 Teilnehmer:innen (statt der geplanten 200).** Dies zeigt deutlich, dass alle Partnerorganisationen erhebliche Anstrengungen unternommen haben, um Unternehmen zu motivieren und einzubinden, und dass das Interesse und der Bedarf an mehr Sensibilisierung im Bereich Neurodiversität zunehmen. Im Folgenden werden einige Ergebnisse aus den Rückmeldungen und der Wirkungsanalyse der Schulungs- und Mentoring-Aktivitäten aus jedem Projektland vorgestellt:

ÖSTERREICH

Wir haben gelernt, dass wir mit kleinen Anpassungen viel erreichen können, aber um ein wirklich barrierefreies Arbeitsumfeld zu fördern, ist es wichtig, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen.

Das bedeutet nicht nur, Prozesse neu zu gestalten, sondern auch eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Inklusion durch Wissen fördert.

Ich versuche, die allgemeine Einstellung, mit der ich meine Aktivitäten ausführe, im Lichte dessen, was ich während des Trainings gelernt habe, anzupassen.

Mein Ziel ist es, die während des Trainings erlernten ersten Schritte zur Standardpraxis in meiner Organisation zu machen.

Als Ergebnis der Schulungen stelle ich mehr Fragen, bemühe mich um ein anderes Verhalten und verpflichte mich, einen Dialog auf der Grundlage von Vertrauen und Anerkennung zu etablieren.

BULGARIEN

Anerkennung der Unterschiede zwischen Menschen und wie das Arbeitsumfeld anpassungsfähiger gestaltet werden kann.

Verständnis dafür, wie unterschiedlich wir sind und dass wir mehr nachdenken sollten, bevor wir ein bestimmtes Verhalten oder eine Person verurteilen, da nicht immer alles an der Oberfläche sichtbar ist.

Offener für das Verhalten der Menschen sein, mit denen ich zusammenarbeite, und tiefer zu erforschen, welche Maßnahmen in verschiedenen Situationen am besten geeignet sind.

Die Art und Weise, wie wir erkennen würden, dass eine bestimmte Person neurodivers ist, und wie wir ihre Stärken nutzen können.

Sich meiner unbewussten Vorurteile bewusst zu sein und mehr darüber zu erfahren, was die Menschen in meinem Team brauchen.

Nützliche Tipps und neues Wissen über die Unterschiede zwischen Menschen, die wichtigsten Arten von Neurodiversität, über ihre Schwächen und Stärken und darüber, wie wir empathischer miteinander umgehen können.

ITALIEN

Die Teilnahme an dieser Schulung war ein wichtiger Schritt in Richtung eines größeren Bewusstseins, das uns helfen wird, die Organisation aufmerksamer zu betrachten.

Sie lieferte uns wertvolle Informationen darüber, wie wir einen Aktionsplan erstellen, Ziele, Aktivitäten und Vorgaben definieren und Instrumente entwickeln können, die uns dabei helfen, das Thema auf angemessene und respektvolle Weise anzugehen, indem wir maßgeschneiderte Prozesse, Richtlinien und Instrumente schaffen.

Um Neurodiversität am Arbeitsplatz zu fördern, könnte ein erster Schritt darin bestehen, bestimmte Aspekte anzupassen, die die Herausforderungen für neurodiverse Personen mindern, und so den Komfort und die psychologische Sicherheit zu erhöhen.

Der zweite wichtige Schritt wird darin bestehen, das Bewusstsein des Managements und verschiedener Teams für die Förderung von Neurodiversität durch innovative Richtlinien und Praktiken zu schärfen und so zu einer gerechteren und respektvolleren Zukunft am Arbeitsplatz beizutragen.

IRLAND

Aus unserem ersten Pilotprojekt zum Modell „Neurodiversität am Arbeitsplatz“ haben wir gelernt, wie wichtig maßgeschneiderte Folgeaktivitäten und individuelle Präferenzen sind.

In Zukunft werden wir weiterhin den Schwerpunkt auf Führungskräftetraining und Unterstützung für neurodiverse Personen legen.

Verbesserungen könnten darin bestehen, das Engagement der Teilnehmer:innen zu fördern und mehr personalisierte Inhalte anzubieten.

Wir sollten uns auf klarere Kommunikation und proaktive Vorkehrungen innerhalb unserer Community of Practice konzentrieren, um integrative Arbeitsplätze effektiv zu fördern.

ABSCHNITT FÜR ENTSCHEIDUNGSTRÄGER:INNEN

Neurodiverse Erkrankungen fallen unter die nationale und EU-Gesetzgebung und -Politik in Bezug auf Behinderung, Gleichstellung am Arbeitsplatz, angemessene Vorkehrungen und Barrierefreiheit.

Die nationalen Gesetze und Richtlinien bestimmen die spezifischen Anforderungen und Erwartungen in Bezug auf die Bereitstellung von Vorkehrungen und Unterstützung und zielen darauf ab, jeden Arbeitsplatz so integrativ wie möglich zu gestalten.

Die Zusammenarbeit mit einschlägigen Expert:innengruppen für Neurodiversität und Behinderung in Ihrem eigenen Land wird dazu beitragen, die Einhaltung der lokalen Gesetzgebung, Politik und Praxis sicherzustellen. Die Sozialpartner, Neurodiversitätsorganisationen und Expert:innen, die sich mit Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion befassen, sind gute Anlaufstellen für Informationen zu Richtlinien und nationaler Gesetzgebung. Auf europäischer Ebene ist das Europäische Behindertenforum die führende Organisation, die alle Behinderungen und Neurodiversität vertritt und sich mit der EU, der Europäischen Kommission und allen EU-Agenturen in Fragen der Inklusion und Rechte engagiert.

Die Gesetzgebung zur Gleichstellung am Arbeitsplatz in ganz Europa verpflichtet Arbeitgeber im Allgemeinen dazu, angemessene Vorkehrungen zu treffen, indem sie geeignete Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter:innen mit Behinderungen (einschließlich Neurodiversität) bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die angemessenen Vorkehrungen, die Mitarbeiter:innen mit einer Behinderung (oder Neurodiversität) zur Verfügung gestellt werden, sollten es diesem Mitarbeiter:innen ermöglichen, Zugang zu einer Beschäftigung zu erhalten, daran teilzunehmen oder darin aufzusteigen oder eine Ausbildung zu absolvieren.

Ein Punkt, den es zu beachten gilt, ist, dass sich einige neurodivergente Personen nicht als behindert betrachten. Sie haben jedoch dennoch das Recht auf eine angemessene Vorkehrung im Rahmen dieser Gesetzgebung. Wenn man auf die verwendete Terminologie achtet und sie einbezieht, wird dies dazu beitragen, dass mehr Menschen ihre Bedürfnisse offenlegen. Dies kommt sowohl den Einzelnen als auch der Organisation zugute, da die Mitarbeiter:innen so besser in der Lage sein wird, ihr Potenzial bei der Arbeit auszuschöpfen.

In Gesetzgebung und in Richtlinien werden die Arten von angemessenem Nachteilsausgleich und Anpassungen, die vorgenommen werden sollten, in der Regel nicht spezifiziert. In den Richtlinien wird anerkannt, dass diese Anpassungen sehr individuell sein können und sich in jedem Fall je nach den spezifischen Bedürfnissen der betreffenden Mitarbeiter:innen, ihrer Rolle und der Art des Arbeitsumfelds unterscheiden.

Wenn Organisationen mehr Vertrauen in die Inklusion gewinnen, können sie dieses Wissen und diese Expertise in einen breiteren Kontext einbringen und die Entwicklung von Richtlinien in ihrem Sektor oder auf nationaler Ebene unterstützen, um verbesserte Anstrengungen zur Förderung der Inklusion von Neurodiversität am Arbeitsplatz voranzutreiben.

LITERATURVERZEICHNIS:

Connect to Autism. Understanding Neurodiversity: What is it and why is it important?. Abgerufen am 20/07/2024 unter https://connecttoautism.org/understanding-neurodiversity-what-is-it-and-why-is-it-important/

Enna Global. How To Provide Feedback to Neurodivergent Employees. Abgerufen am 24/07/2024 unter https://enna.org/how-to-provide-feedback-to-neurodivergent-employees/

Enna Global. Navigating Workplace Challenges with Dyspraxia. Abgerufen am 20/07/2024 unter https://enna.org/navigating-workplace-challenges-with-dyspraxia-ennas-tips-and-solutions-lived-experience/

Examples of Reasonable Workplace Adjustments for Employees with ADHD. Abgerufen am 24/07/2024 unter https://enna.org/examples-of-reasonable-workplace-adjustments-for-employees-with-adhd/

Examples of Reasonable Adjustments Examples For Employees. Abgerufen am 24/07/2024 unter https://enna.org/reasonable-adjustments-examples-for-employees/

My disability job. Neurodiversity in the Workplace | Statistics | Update 2024. Abgerufen am 05/07/2024 unter https://mydisabilityjobs.com/statistics/neurodiversity-in-the-workplace/#neurodiversity-in-the-workplace

Singer, J. (n.d.) What Is Neurodiversity? Reflections on Neurodiversity. Abgerufen am 16/05/2024 unter https://neurodiversity2.blogspot.com/p/what.html

Understanding Neurodiversity: What is it and why is it important? Abgerufen am 20/07/2024 unter https://enna.org/why-the-autistic-community-are-rejecting-the-terms-high-and-low-functioning/

NEURODIVERSITY
at work

GEMEINSAM

NEURODIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ ERMÖGLICHEN

Co-funded by
the European Union