

STILLE STUNDE

Eine Initiative für die Inklusion von
Menschen mit nicht sichtbaren
Beeinträchtigungen.



Neurodivergenz im Arbeitsleben.

STILLE STUNDE

Ein Konzept zur Aufklärung und Sensibilisierung einer Gesellschaft, in der die Bedürfnisse von Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen respektiert und sensorische Barrieren abgebaut werden.



Umgang mit Neurodivergenz im Arbeitsleben

Als Führungskraft in einem neurodiversen Team sollten Sie spezifisches Wissen mitbringen und Maßnahmen ergreifen, um eine förderliche und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen.

1. Wissen über Neurodiversität

1.1 Verstehen von Neurodiversität

Es ist entscheidend, sich mit verschiedenen neurodivergenten Zuständen wie AD(H)S, Autismus-Spektrum-Störungen und anderen kognitiven Unterschieden vertraut zu machen. Diese Unterschiede sind keine Defizite, sondern bieten vielfältige Stärken. Schaffen Sie eine Arbeitsatmosphäre, in der Neurodiversität gestärkt wird, und entwickeln Sie Lösungen für die Herausforderungen aller Menschen. Wichtig ist auch, Überlastungen (Overloads) und den Rückzug (Shutdowns) zu erkennen, um auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angemessen reagieren zu können.

Statistik-Beispiel:

Studien zeigen, dass gemischte Teams durch ihre Vielfalt bis zu 30 % effektiver arbeiten und qualitativ bessere Entscheidungen treffen (Quelle: Harvard Business Review).

1.2 Erkennen individueller Stärken und Herausforderungen

Neurodivergente Mitarbeiter haben oft besondere Stärken, wie z.B. Kreativität und Innovationskraft, jedoch auch Herausforderungen bei der Organisation und Kommunikation. Eine ehrliche Kommunikationsbasis und eine genaue Beobachtung helfen dabei, diese Potenziale zu nutzen. Menschen im Hyperfokus sind extrem produktiv, fallen aber danach oft in ein „Loch“. Nutzen Sie dieses Wissen, um eine optimale Balance zu schaffen, indem Sie flexible und bewusst Auszeiten definieren.



STILLE STUNDE

Ein Konzept zur Aufklärung und Sensibilisierung einer Gesellschaft, in der die Bedürfnisse von Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen respektiert und sensorische Barrieren abgebaut werden.

2. Kommunikationsfähigkeit

2.1 Klare und strukturierte Kommunikation

Es ist hilfreich, klare Anweisungen zu geben, vor allem für autistische Mitarbeiter. Das bekannte Sprichwort „Kennst Du einen Autisten, kennst Du einen Autisten“ erinnert daran, dass das Spektrum sehr vielfältig ist. Jeder Mensch hat individuelle Bedürfnisse, daher ist es wichtig, regelmäßig nachzufragen, was die Person braucht oder, was Ihnen auffällt, was gut läuft, oder wo es Herausforderungen gibt, die es ggf. zu delegieren gilt.

2.2 Integrieren Sie nonverbale Kommunikation

Viele neurodivergente Menschen haben Schwierigkeiten mit verbaler Kommunikation – manchmal auch nur phasenweise. Nutzen Sie alternative Kommunikationsmethoden, wie Symbole oder digitale Medien, um auch diese Mitarbeitenden einzubinden. Dies kann in beiden Richtungen helfen, wenn die Mitarbeitenden sehr viel oder sehr spärlich kommunizieren.

2.3 Übersetzung von Kommunikationsstilen

Manchmal sprechen Menschen mit ADHS bildhaft und ausschweifend, was für neurotypische Kollegen anstrengend sein kann, während autistische Mitarbeitende die „Botschaft“ hinter den Worten möglicherweise nicht verstehen. Autistische Mitarbeiter kommunizieren ggf. eher reduziert und gehen davon aus, dass die Worte selbstverständlich sind. Gleichzeitig sind sie vielleicht unverblümt ehrlich, was manchmal respektlos oder übergriffig wirkt. Es ist wichtig, dass diese Kommunikationsstile nicht unterdrückt werden, sondern geleitet. Stattdessen sollten Sie Übersetzungsbrücken schaffen, damit alle Beteiligten effizient kommunizieren können.

3. Flexibilität und Anpassung der Arbeitsbedingungen

3.1 Inklusive Arbeitsumgebung

Gestalten Sie eine Umgebung, die den Bedürfnissen neurodivergenter Mitarbeitender gerecht wird, z.B. durch:

- Rückzugsräume für Ruhephasen,
- Noise-Cancelling-Kopfhörer,
- anpassbare Beleuchtung und Temperaturkontrollen.

Beispiel:

Eine Studie von Deloitte fand heraus, dass Mitarbeitende, die ihre Arbeitsumgebung individuell gestalten können, um 17 % produktiver sind.

STILLE STUNDE

Ein Konzept zur Aufklärung und Sensibilisierung einer Gesellschaft, in der die Bedürfnisse von Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen respektiert und sensorische Barrieren abgebaut werden.



3.2 Flexible Arbeitszeiten und Home Office

Schaffen Sie Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten und Home-Office, um die Produktivität neurodivergenter Mitarbeitender zu fördern. Diese Flexibilität kann dabei helfen, besser mit individuellen Energilevels oder Reizempfindlichkeiten umzugehen.

3.3 Klare Abläufe und Protokolle für Autisten

Struktur und klare Abläufe sind für viele autistische Menschen wichtig, um Unsicherheiten zu minimieren. Sorgen Sie dafür, dass Prozesse gut dokumentiert und transparent sind.

3.4 Freiraum für ADHS-Betroffene

Im Gegensatz dazu profitieren Menschen mit ADHS häufig von mehr Freiheit und flexiblen Arbeitsweisen. Manche arbeiten besonders gut, wenn sie nebenbei Musik hören, parallel Serien schauen oder andere Stimulationen haben. Geben Sie den Raum, unkonventionelle Methoden zu nutzen, solange die Ergebnisse stimmen.

3.5 Innovation durch "Out-of-the-box"-Denken

Neurodivergente Mitarbeitende bringen oft frische Perspektiven und unkonventionelle Ideen ein. Nutzen Sie diese Kreativität, um veraltete Strukturen zu hinterfragen und Innovationspotenzial freizusetzen.

3.6 Gewohnheit und Veränderung bei Autisten und ADHS-Betroffenen

Autisten benötigen oft feste Gewohnheiten und Routinen, um sich wohlzufühlen. Eine Unterbrechung dieser Routine kann zu starken Belastungen führen. Hier ist es wichtig, solche Veränderungen möglichst vorhersehbar und planbar zu gestalten. Menschen mit ADHS hingegen profitieren häufig von neuen Impulsen und Herausforderungen, die den Geist aktiv halten und Endorphine freisetzen. So können Sie die Energie dieser Mitarbeitenden gezielt nutzen.

4. Schulung und Sensibilisierung

4.1 Regelmäßige Schulungen

Führen Sie regelmäßige Schulungen zum Thema Neurodiversität für Ihr Team ein, um Barrieren abzubauen und Verständnis zu fördern. Dies sollte nicht nur einmalig geschehen, sondern kontinuierlich weitergeführt werden.

Statistik-Vorschlag:

Etwa 60 % der Unternehmen, die regelmäßige Schulungen zu Inklusion und Diversität durchführen, berichten über eine verbesserte Teamdynamik und Arbeitszufriedenheit (Quelle: McKinsey).



STILLE STUNDE

Ein Konzept zur Aufklärung und Sensibilisierung einer Gesellschaft, in der die Bedürfnisse von Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen respektiert und sensorische Barrieren abgebaut werden.

4.2 Anonyme Umfragen

Nutzen Sie regelmäßig anonyme Umfragen, um die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden zu ermitteln. Diese Methode hilft, individuelle Anforderungen besser zu verstehen und die Arbeitsumgebung gezielt anzupassen.

5. Mentoring und Unterstützung

5.1 Mentoring-Programme

Gerade in der Anfangszeit sollten Sie Mentoring-Programme und Patenschaften für neurodivergente Mitarbeitende einführen. Besonders für Autisten kann eine längere Eingewöhnungsphase notwendig sein. Bei ADHS-Mitarbeitern kann es sein, dass sie sich intensiv in Projekte stürzen. Hier ist es hilfreich, auf ein gewisses Gleichgewicht zu achten und sie bei der Einhaltung von Pausen zu unterstützen.

Mentoring hat sich als eine effektive Methoden für eine langfristige Bindung von neurodivergenten Mitarbeitenden erwiesen, da es Unterstützung und Orientierung bietet.

5.2 Sprechstunden für Mitarbeiter

Bieten Sie regelmäßige Sprechstunden an, in denen Sie Veränderungen und Herausforderungen frühzeitig besprechen. So lassen sich Missverständnisse und potenzielle Probleme rechtzeitig erkennen und beheben.

6. Fördern Sie Authentizität und Offenheit

6.1 Schaffen Sie eine inklusive Kultur

Fördern Sie eine Kultur, in der sich Mitarbeitende authentisch zeigen können. Ermöglichen Sie neurodivergenten Menschen, ihre Stärken einzubringen, ohne sich verstellen zu müssen.

6.2 Offene Kommunikation über Herausforderungen

Geben Sie Ihrem Team die Möglichkeit, offen über Herausforderungen zu sprechen. Dies schafft eine Atmosphäre, in der Unterschiede geschätzt werden.

7. Vorsicht vor Romantisierung und Stigmatisierung

7.1 Vermeidung von Stigmata

Neurodiversität sollte nicht als Defizit oder Sonderfall behandelt werden, sondern als ein normaler Bestandteil der menschlichen Vielfalt.

7.2 Verantwortungsvoller Umgang mit Offenheit

Offenheit kann die Zusammenarbeit fördern, doch sollten Sie darauf achten, dass dies nicht zu zusätzlichem Druck oder ungewollten Stigmatisierungen führt.