



# **DIE BEDEUTUNG VON NEURODIVERSITÄT IM BERUF:**

DEI Roundtable  
Report

Talent x Techspace

Berlin, July 2023

[deiroundtable.de](https://deiroundtable.de)



# INHALTSVERZEICHNIS

Roundtable-Intro 3-6

## Discussion topics:

Exploration 7-13

Attraktion 13-18

Support 19-22

Fazit 22-23

Gastgeber\*innen, Moderator\*innen  
und Mitwirkende 24-29

Ressourcen 30

# ROUNDTABLE-INTRO

## Über die Veranstaltung

Die vierte Veranstaltung der DEI Roundtable-Reihe wurde gemeinsam von Talent and Techspace ausgerichtet und fokussierte sich auf das Thema Neurodiversität. Wir diskutierten über Neurodiversität, das Anwerben und Halten von Mitarbeitenden mit neurodivergenten Eigenschaften und wie Kolleg\*innen, Führungskräfte und Organisationen diese unterstützen können.

Das Roundtable-Event zum Thema Neurodiversität fand am 12. Juli 2023 in Berlin statt. **Mehr als 50** Personen aus dem Umfeld nahmen teil.

## Über die DEI Roundtable Community

Die DEI Roundtable Veranstaltungen bringen Menschen und Organisationen zusammen, die sich für DEI begeistern. Die Veranstaltungen zielen darauf ab, die Teilnehmer\*innen mit zusätzlichem Wissen, Partnerschaften und Ressourcen auszustatten, um ihre Bemühungen um Diversität und Inklusion sowohl auf individueller als auch auf Unternehmensebene voranzutreiben.

Erfahren Sie mehr und registrieren Sie sich als Teil der Online- und Live-Community unter [www.deiroundtable.de](http://www.deiroundtable.de)

# DIE BEDEUTUNG VON NEURODIVERSITÄT IM BERUF

## Vorbereitung der Veranstaltung

Die Moderierenden führten die Teilnehmenden durch drei Diskussionsrunden. Diese wurden in drei Gruppen aufgeteilt, wobei die Möglichkeit bestand, alle drei Themen mit einer/m anderen Moderator\*in zu besprechen.

- **Neurodiversität verstehen: Das Spektrum erforschen (Exploration):** Die Bedeutung von Neurodiversität am Arbeitsplatz erforschen, Irrglauben zerstreuen und die einzigartigen Stärken und Perspektiven neurodivergenter Personen nutzen, um Innovation und Kreativität in integrativen Teams zu fördern.

- **Inklusive Einstellungs- und Rekrutierungspraktiken (Attraktion):** Beteiligung an Diskussionen über integrative Rekrutierungspraktiken, die Barrieren identifizieren und überwinden, einschließlich Strategien zur Erstellung integrativer Stellenbeschreibungen, Durchführung von Vorstellungsgesprächen und Bewertung der Fähigkeiten und des Potenzials neurodivergenter Kandidat\*innen.
- **Schaffung unterstützender Arbeitsumgebungen (Support):** Diese Diskussion konzentrierte sich auf die Entdeckung von Strategien zur Förderung eines integrativen und unterstützenden Arbeitsumfelds für neurodivergente Mitarbeitende. Hierbei wurden Themen wie angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz, erfolgreiche Initiativen zur Förderung der Neurodiversität, die Rolle von Führungskräften und Kolleg\*innen bei der Inklusionsförderung sowie die relevanten gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitenden erörtert.

## Warum wir uns für diese Themen entschieden haben:

### Neurodiversität verstehen: Das Spektrum erforschen (EXPLORATION)

Der von der australischen Soziologin Judy Singer geprägte Begriff Neurodiversität<sup>1</sup> beschreibt die natürliche Art und Weise, in der Menschen unterschiedlich denken, lernen, die Welt wahrnehmen, interagieren und Informationen verarbeiten. Menschen erleben und interagieren mit ihrer Umwelt auf vielfältige Weise. Wir sollten diese Unterschiede nicht als Defizite betrachten, da es keine „richtige“ Art zu denken, zu lernen und sich zu verhalten gibt.

Neurodiversität umfasst eine Reihe von psychischen, physischen, entwicklungs- und verhaltensbedingten Unterschieden in der Gesundheit, die genetisch bedingt oder im Laufe der Zeit erworben sein können. Untersuchungen zufolge sind bis zu 20 % der Bevölkerung neurodivergent, und viele Menschen, insbesondere Frauen und Mädchen, werden selten diagnostiziert, was dazu führt, dass ihnen ein Leben lang Unterstützung und Ressourcen vorenthalten werden.<sup>2</sup>



Da eine potenziell große Anzahl von Menschen in verschiedenen Bereichen betroffen ist, lernen die meisten Menschen noch etwas über Neurodiversität, auch diejenigen, die selbst neurodivergent sind.

Unternehmen, Führungskräfte und Kolleg\*innen müssen sich weiterbilden und zusammenarbeiten, um Veränderungen vorzunehmen, die ein integrativeres Umfeld schaffen.

## **Inklusive Einstellungs- und Rekrutierungspraktiken** **(ATTRAKTION)**

Obwohl ein Großteil der Forschung darauf hinweist, dass die Einstellung von Mitarbeitenden mit neurodivergentem Hintergrund einen Wettbewerbsvorteil darstellt<sup>3</sup>, kann die Arbeitslosigkeit unter neurodivergenten Erwachsenen bis zu 40 % betragen<sup>4</sup>.

Arbeitslosigkeit schafft finanzielle Unsicherheit für diese Gruppe. Die Verringerung der wirtschaftlichen Unsicherheit kann durch Veränderungen der Einstellungs- und Bindungspraktiken angegangen werden, um den Bedürfnissen neurodivergenter Mitarbeiter\*innen gerecht zu werden. Die Einstellung und Bindung von Mitarbeitern durch die richtigen Praktiken und Unterstützung respektiert und schätzt die Fähigkeiten und Perspektiven, die diese Mitarbeiter in die Arbeit einbringen.

Es gibt ebenso erhebliche Bedenken bei der Generation Z: 83 % der Individuen aus dieser Altersgruppe geben an, dass das Engagement eines Unternehmens für

Vielfalt und Inklusion bei der Auswahl eines Arbeitgebers für sie von wesentlicher Bedeutung ist<sup>5</sup>. Da die Generation Z mehr als 30 % der Arbeitskräfte ausmacht und ihre Anzahl im Laufe der Zeit weiter zunehmen wird, sind ihre Standpunkte für den Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung. Unternehmen, die proaktiv und integrativ handeln, sollten ihre Einstellungs- und Diversitätsstrategien an diese Erwartungen anpassen und eine kooperative Umgebung schaffen, in der die Einbeziehung von Mitarbeitenden mit vielfältigen Ideen, Blickwinkeln und Fähigkeiten geschätzt wird.

## **Schaffung unterstützender Arbeitsumgebungen** **(UNTERSTÜTZUNG)**

Die meisten Unternehmen konzentrieren sich auf die Anpassung an Menschen mit Behinderungen und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Die Anpassung an die Art und Weise, wie Menschen denken, lernen, sich verhalten und arbeiten, ist jedoch ebenso wichtig.

Einer der wichtigsten Aspekte der Inklusion am Arbeitsplatz ist die Anerkennung der Tatsache, dass der menschliche Geist von Natur aus vielfältig ist und dass der Arbeitsplatz für alle funktionieren muss, um ein gesundes und leistungsfähiges Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Gewährleistung der richtigen Ausbildung, Praktiken und Richtlinien ist für die Unterstützung aller am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung.

## **Was steht im Report?**

Sie erfahren, was unsere Roundtable-Diskussionen ergeben haben, und erhalten Einblicke in die wichtigsten Erkenntnisse und vorgeschlagenen Maßnahmen zur Unterstützung neurodivergenter Mitarbeiter\*innen in Ihrem Unternehmen.

Sie können die hier dargelegten Schlussfolgerungen nutzen, um Ihre internen DEI-Strategien zu entwickeln und eine integrative Unternehmenskultur zu schaffen, in der Vielfalt Priorität hat.

# EXPLORATION

## Fazit:

### Irrglaube Nr. 1: „Du siehst nicht autistisch aus.“

Während der gesamten Veranstaltung wurden Irrglauben über Neurodiversität und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsplatz aufgezeigt und analysiert. Da viele unserer Teilnehmer\*innen neurodivergent sind, teilten sie ihre Erfahrungen und äußerten ihre Besorgnis über Stigmata und Vorurteile, die ein unsicheres Arbeitsumfeld schaffen.

Einer der vielen Irrglauben ist, dass eine Person neurodivergent „aussehen“ kann (was oft mit falschen Informationen über Autismus zusammenhängt). Die Medien haben einen bestimmten Archetypus einer neurodivergenten Person geschaffen (z. B. brilliant, gut in Mathematik, unsicher in sozialen Situationen bis hin zur Lähmung). Die breite Bevölkerung glaubt, dass dies die Erscheinungsformen von Neurodiversität sind. Dieser Archetyp ist schädlich, da er die Ausdrucksformen der Persönlichkeit und die gelebten Erfahrungen der Menschen auf eine uninformierte und falsche „Norm“ reduziert. Dies gilt insbesondere für Menschen, die ihre neurodivergenten Eigenschaften maskieren können.

Maskierung ist ein allgemeiner Begriff, der die Tendenz der Menschen beschreibt, ihre Emotionen oder Persönlichkeitsmerkmale in bestimmten Situationen zu verbergen. Neurodivergente Maskierung führt dazu, dass Aspekte der neurodivergenten Eigenschaften verborgen oder unterdrückt werden, um sich den Normen des Arbeitsplatzes oder der Gesellschaft anzupassen.<sup>6</sup> Die Fähigkeit, sich einer sozialen Norm anzupassen, zehrt an der Energie und der Authentizität eines Menschen. Maskierung kann Gefühle der Isolation und der Angst vor Entlarvung hervorrufen und führt schnell zum Burnout.

### Irrglaube Nr.2: „Neurodiversität ist zu komplex und sensibel für den Arbeitsplatz.“

Neurodiversität ist ein weit gefasster Begriff, der die vielen unterschiedlichen Denk-, Lern- und Verhaltensweisen von Menschen aufzeigt. Bei einem so breiten Spektrum gibt es nicht die eine Lösung, die für alle Bedürfnisse oder Umstände einer Person passt. Dies kann Unternehmen zu der Annahme verleiten, dass Anpassungen am

Arbeitsplatz für neurodiverse Fachkräfte zu komplex oder zu aufwändig sind.

In Wirklichkeit geht es bei den Anpassungen für neurodiverse Arbeitnehmer vor allem um Flexibilität und Zugänglichkeit. In den Gesprächen wurde deutlich, dass ein flexiblerer und zugänglicherer Arbeitsplatz zu Anpassungen führen würde, die allen Mitarbeiter\*innen zugute kommen. Die Herausforderungen, mit denen neurodiverse Mitarbeitende konfrontiert sind, sind nicht immer nur auf sie beschränkt. Die Schaffung eines flexiblen und zugänglichen Systems zur Entwicklung von Anpassungen für die spezifischen Bedürfnisse neurodiverser Fachkräfte kann tatsächlich die gesamte Belegschaft unterstützen.

In den Diskussionen wurde erwähnt, dass in Organisationen, in denen die Themen Geschlecht, Rasse und LGBTQIA+ im Vordergrund stehen, bisweilen ein Gefühl der Diversitätsmüdigkeit zu herrschen scheint.

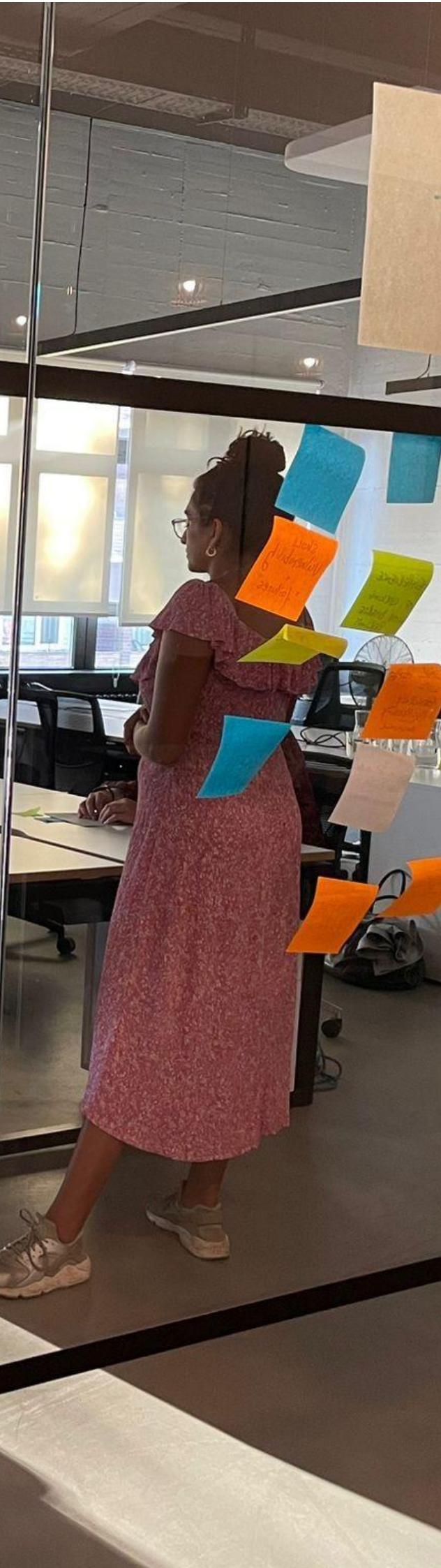
In Wirklichkeit konzentriert sich die Lebenserfahrung der Menschen nicht auf eine bestimmte Identität. Die Anerkennung der Intersektionalität des Lebens von Menschen hilft uns zu verstehen, wie sich die sozialen Identitäten von Menschen überschneiden können und wie sich dies auf ihre Erfahrungen auswirkt<sup>7</sup>.

Eine klare Botschaft der Teilnehmenden: „Diversität ist kein Wettbewerb.“

Darüber hinaus sind die Menschen vorsichtig, wenn es darum geht, Neurodiversität am Arbeitsplatz zu diskutieren, da sie das Thema nicht vollständig verstehen oder die Sprache nicht beherrschen, um das Thema anzusprechen. Das Vokabular fühlt sich fremd an, und die Leute wollen keinen Fehler bei dem machen, was sie sagen oder wie sie es sagen. Alle waren sich einig, dass wir alle Hilfe brauchen, um dieses Thema respektvoll anzusprechen.

Es stimmt zwar, dass das Thema Neurodiversität komplex ist, aber in Wirklichkeit ist Neurodiversität nicht zu kompliziert oder sensibel, um es am Arbeitsplatz zu diskutieren oder anzusprechen. Wenn wir offen sind für Aufklärung und Dialog, werden wir mehr Möglichkeiten und Vorteile für neurodiverse Fachkräfte und die gesamte Belegschaft schaffen.





### **Irrglaube Nr.3: „Uns liegen nicht genug Daten vor, um etwas zu ändern.“**

Ein weiteres kritisches Thema war die Datenerhebung. Die Unfähigkeit zu erkennen, wer neurodivergent ist und wer Unterstützung braucht, kann manchmal ein Hindernis für Veränderungen sein.

Es ist richtig, dass nicht alle Ungleichheiten gleich sind<sup>7</sup>, und das Verständnis der Auswirkungen unterschiedlicher sozialer Identitäten auf Chancen, Gesundheit, Arbeitsbeziehungen und Erfahrungen am Arbeitsplatz ist entscheidend für die Schaffung eines wirklich integrativen Arbeitsumfelds.

Gleichzeitig gelten insbesondere in der EU und in Deutschland strenge Gesetze zum Schutz von Daten der Mitarbeitenden, die eingehalten werden müssen. Die Erhebung von Daten<sup>8</sup> ist möglich, kann aber kostspielig sein und schwerwiegende Folgen haben, wenn das richtige Protokoll nicht eingehalten wird oder der Schutz personenbezogener Daten verletzt wird. Dies hat zur Folge, dass viele Arbeitgeber keine Daten zur personellen Vielfalt erheben.

Trotz dieser Herausforderungen ist die Schaffung eines inklusiven Umfelds für neurodivergente Mitarbeitende auch ohne hieb- und stichfeste Datenerhebung möglich.

### **Stärken & Fähigkeiten**

Der Begriff „Superkraft“ tauchte in den Diskussionen immer wieder auf, was die Teilnehmer zu der Frage veranlasste, ob

dieser Begriff für Mitarbeitende mit neurodivergenten Eigenschaften hilfreich sei.

Die Forschung hat gezeigt, dass es viele Fähigkeiten und Stärken gibt<sup>9</sup>, über die neurodivergente Mitarbeiter\*innen verfügen und die zu Innovation und Erfolg beitragen können. Um nur einige zu nennen:

- Innovation und Kreativität
- Technische, gestalterische und kreative Stärken
- Neue Wege zur Lösung von Problemen
- Hohe Konzentration
- Präzision und die Fähigkeit, Fehler zu erkennen
- Wiederaufruf von Informationen und detailliertes Sachwissen
- Zuverlässigkeit und Ausdauer
- Fähigkeit, wiederholenden Aufgaben zu meistern

Gleichzeitig ist die Liste der Stärken und Fähigkeiten auch bei neurotypischen Mitarbeitern endlos. In einigen Fällen führt der Ausdruck „Superkräfte“ zu der Überzeugung, dass neurodivergente Mitarbeiter\*innen mehr Fähigkeiten und Leistungen in die Arbeit einbringen müssen. Dabei wird auch davon ausgegangen, dass eine bestimmte neurodivergente Identität spezifische Fähigkeiten mit sich bringt, die zu einem Team beitragen.

## **Was Sie tun können:**

### **Bilden Sie sich weiter. Bilden Sie Ihre Führungskräfte aus. Bilden Sie Ihre Teams aus.**

Die Teilnehmenden waren der festen Überzeugung, dass es in der Verantwortung derjenigen liegt, die die Ausdrucksformen und Bedürfnisse von neurodivergenten Menschen nicht kennen, sich dieses Wissen anzueignen und zu nutzen, um ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Mit Hilfe der aktuellen Forschung, der Entwicklung von Beziehungen zu neurodivergenten Kolleg\*innen und der Zusammenarbeit mit Expert\*innen, um neue Arbeitsweisen zu verstehen, können Unternehmen damit beginnen, Mythen, Irrglauben und Vorurteile abzubauen, die ein gesundes Arbeitsumfeld beeinträchtigen. Am Ende des Berichts finden Sie Ressourcen, mit denen Sie diese Reise starten können.

## **Erkennen Sie Ihre Vorurteile**

Machen Sie sich die Mühe, Ihre unbewussten und bewussten Vorurteile aufzudecken und diese direkt anzusprechen – das, was Sie über neurodivergente Mitarbeiter\*innen zu wissen glauben, kann schädlich sein. Eine Veränderung der Denkweise ist der Beginn einer Veränderung der Interaktion und Reaktion.

## **Seien Sie bereit, Ihre Herangehensweise für kulturelle Veränderungen zu überdenken**

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass alle Mitarbeiter\*innen davon profitieren, wenn Veränderungen in der Unternehmenskultur sich auf die Erfahrungen von Randgruppen konzentrieren und darauf abzielen, diese Gruppen zu entmarginalisieren.

## **Nehmen Sie Änderungen vor, die auf dem basieren, was Sie heute wissen**

Selbst wenn Sie keine Diversitätsdaten zur Hand haben, können Sie andere Daten im Unternehmen nutzen, um Wege zu finden, auf bestimmte Bedürfnisse einzugehen (z. B. Umfragen zum Engagement in bestimmten Bereichen).

Sie haben auch die Möglichkeit, mit Fachleuten zusammenzuarbeiten, um

Leitlinien für Anpassungen am Arbeitsplatz zu erarbeiten, die den Bedürfnissen mehrerer Mitarbeitender gerecht werden. Betrachten Sie die Angelegenheit aus verschiedenen Blickwinkeln. Teilen Sie Ihren Mitarbeitenden mit, dass Sie bestrebt sind, verbesserte Leitlinien zu entwickeln, und ermutigen Sie sie, dazu beizutragen. Niemand ist verpflichtet, seine neurodivergente Identität preiszugeben, um sich zugehörig zu fühlen.

Testen Sie Richtlinien, klären Sie über ihr Nutzen auf, machen Sie sie zugänglich, sammeln Sie Feedback und verbessern Sie diese kontinuierlich.

Haben Sie keine Angst, dabei Fehler zu machen. Mit der richtigen Motivation, klarer Kommunikation, Transparenz und Aufklärung werden Ihre Mitarbeiter\*innen Ihre Bemühungen als Schritt in die richtige Richtung sehen.



Beschaffen Sie sich Daten, mit denen sie arbeiten können. Obwohl es komplexer ist, ist es nicht unmöglich, Diversitätsdaten über Mitarbeiter\*innen zu erheben. Informieren Sie sich über die Gesetze zur Datenerhebung, verbessern Sie Ihre Kenntnisse zur Risikominimierung und zum Konfliktmanagement, und lernen Sie, wie man einen geeigneten Business Case erstellt, mit Einwänden umgeht und die Unterstützung des Managements gewinnt.

## **Verstehen Sie die Fähigkeiten und Stärken von neurodivergenten Mitarbeiter\*innen und schaffen Sie Raum für Unterschiede**

Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter\*innen als einzigartige Menschen mit individuellen Bedürfnissen behandeln. Sie können mit kulturellen Veränderungen beginnen, die sich darauf konzentrieren, wie Mitarbeitende respektiert und ihre Fähigkeiten geschätzt werden können.

Personalverantwortliche überwachen die Teamdynamik und versuchen, die Arbeitsbelastung proaktiv zu steuern. Wenn Sie sich auf die Stärken und Fähigkeiten jedes Teammitglieds einstellen, können Sie Arbeit und Projekte effektiv zuweisen.

Es ist auch wichtig, dass das „Wie“ der geleisteten Arbeit nicht eingeschränkt wird. Neurodivergente Mitarbeiter\*innen arbeiten ebenso wie neurotypische Mitarbeiter\*innen anders und benötigen Raum, um ihre Fähigkeiten in einer Weise einzusetzen, die mit ihren Identitätsausprägungen, ihrer

Neugier und dem, was sie herausfordert und wachsen lässt, im Einklang steht.

Dies bedeutet, dass Sie keine vorgefassten Meinungen über das „beste Wie“ haben und mit Ihren Teams im Austausch bleiben, wenn sie wachsen.

## **ATTRAKTION**

### **Erkenntnisse:**

Die Rekrutierung von Talenten ist entscheidend für das Wachstum eines Unternehmens, die Entwicklung einer Unternehmenskultur und die Nutzung der Kraft von Differenzen. Obwohl die Rekrutierung gängige Praxis ist, müssen viele der Praktiken, mit denen Talente angeworben werden, die Bedürfnisse und Fähigkeiten von neurodivergenten Menschen berücksichtigen.

Die Teilnehmer\*innen diskutierten, wie der Rekrutierungsprozess verbessert werden kann.

### **Stellenausschreibungen**

Der erste Schritt bei der Besetzung einer Stelle besteht darin, eine aussagekräftige Stellenausschreibung zu verfassen. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass Stellenausschreibungen der erste Indikator für ein integratives Umfeld sind.

Mit dem Trend, Stellenausschreibungen im Stil der jeweiligen Unternehmenskultur zu verfassen, verwenden viele Stellenbeschreibungen eine unklare Sprache, enthalten zu viele Füllsätze und überfrachten die kritischen Teile einer Stellenausschreibung mit unnötigen „Nice-to-have“-Anforderungen.

### **Vorstellungsgespräche**

Die Teilnehmenden bemerkten, dass herkömmliche Vorstellungsgespräche für Kandidat\*innen mit neurodivergenten Eigenschaften mit erheblichen Herausforderungen verbunden sind. Die Dauer des Bewerbungsprozesses sowie jedes einzelne Gespräch kann je nach den individuellen Bedürfnissen der Bewerber\*innen entweder zu lang oder zu knapp bemessen sein.

Der Mangel an Klarheit im Prozess und eine klare und ständige Kommunikation über Änderungen und Verzögerungen sind ebenfalls Hindernisse für integrative Vorstellungsgespräche.

Die Teilnehmenden waren sich auch einig, dass die Umgebung, in der das Vorstellungsgespräch geführt wird, Bewerber\*innen ablenken kann. Dies kann dazu führen, dass diese die eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten nicht effektiv präsentieren kann.

Die Diskussion beleuchtete auch die Herausforderungen des Onboarding-Prozesses und die Möglichkeiten, neurodivergente Mitarbeiter\*innen nach ihrer Einstellung zu halten.

## **Onboarding**

Eine neue Position in einem neuen Unternehmen anzufangen ist aufregend und herausfordernd. Onboarding-Programme sollen den neuen Mitarbeiter\*innen helfen, sich in der Unternehmenskultur, der Rolle und dem Team zurechtzufinden und sich schnell in das neue Arbeitsumfeld einzufinden.

Viele dieser Programme müssen für neurodivergente Mitarbeiter\*innen inklusiver gestaltet werden, da ihre individuellen Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden. Für viele neurodivergente Mitarbeitenden ist dies ein schwieriger Start, der manchmal dazu führt, dass neu eingestelltes Personal das Unternehmen früher als erwartet wieder verlässt.

## **Retention**

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass das Fehlen einer Feedback-Kultur für neue Mitarbeiter\*innen ein Hauptproblem bei der Mitarbeiterbindung darstellt. Auch der fehlende Zugang zu Mentoren und neurodivergenten Fachleuten und Gleichgesinnten kann zu einem Gefühl der Isolation führen.

## **Was Sie tun können:**

### **Stellenausschreibungen:**

Verfassen Sie einfache, leicht verständliche Stellenausschreibungen, aus denen der Zweck der Stelle und die erforderlichen (nicht die gewünschten) Kompetenzen hervorgehen.

Die [Stellenausschreibung](#)<sup>10</sup> sollte einfach genug sein, um

- die kritischen Kompetenzen und Bestandteile der Stelle zu erkennen
- zu bestimmen, für welche dieser Bestandteile Anpassungen vorgenommen werden müssen
- Bieten Sie die Möglichkeit, mögliche Anpassungen zu besprechen, die sowohl angemessen als auch wirksam sind, damit der/die Kandidat\*in die Position erfolgreich besetzen.

Die Formate der Stellenausschreibungen sollten für alle Funktionen einheitlich sein und Gestaltungsprinzipien enthalten, die Aspekte für neurodivergente Eigenschaften berücksichtigen. Beispielsweise sollten die Schriftarten Sans Serif sein, die Schriftgröße sollte mindestens 12 betragen und die Farben sollten einen ausreichenden Kontrast aufweisen, um das Lesen zu erleichtern.

Stellen Sie sicher, dass alle Informationen zu Vielfalt, Gleichberechtigung, Integration und Behinderung am Anfang der Stellenbeschreibung angegeben werden. Die Einbindung einer Kontaktperson in die Stellenbeschreibung, die Fragen zur Anpassung beantworten kann, kann ebenfalls dazu beitragen, dass sich mehr neurodivergente Personen

bewerben und das Empfinden haben, dass Ihr Unternehmen sich für Inklusion engagiert.

## **Das Vorstellungsgespräch**

### **Planen und kommunizieren**

Es ist wichtig, die Bewerber\*innen zu fragen, was sie für das Vorstellungsgespräch benötigen, damit sie sich wohl fühlen und gut vorbereitet sind. Es könnte von Vorteil sein, einen Zeitplan zu erstellen, zusätzliche Informationen über die Gesprächsteilnehmer\*innen bereitzustellen und möglicherweise sogar Fragen vor dem Gespräch zur Verfügung zu stellen.

Es kann gelegentlich erforderlich sein, dass der Bewerbungsprozess für Bewerber\*innen mit neurodiversen Merkmalen länger dauert. Insbesondere bei technischen oder industriellen Positionen könnten beispielsweise drei halbe Tage vorgesehen werden, an denen die



Bewerber\*innen an einem Projekt mitarbeiten, Zeit mit dem Team verbringen und ausführlicher auf Fragen eingehen können.

Für eine andere Rolle können zwei Vorstellungsgespräche von jeweils einer Stunde Dauer mit einer 15-minütigen Pause in jeder Stunde und vorher gestellten Fragen angemessen sein.

Es gibt keine Universallösung. Nicht alle Unternehmen werden in der Lage sein, ihre Bewerbungsverfahren zu verlängern oder zu verkürzen, aber das Erlernen und Ausprobieren neuer Techniken wird einen großen Beitrag zu einem inklusiveren Bewerbungsverfahren leisten.

## Schulungen für Interviewer

Vorstellungsgespräche können voller Fachjargon, offener Fragen und informeller Persönlichkeitsbeurteilungen sein, die einer erfolgreichen Präsentation der Erfahrungen und Fähigkeiten der Bewerber\*innen entgegenwirken.

Interviewer sollten für Vorstellungsgespräche mit Bewerber\*innen mit neurodivergenten Eigenschaften geschult werden und dieses Training in ihren normalen Interviewprozess integrieren.

Mögliche Veränderungen für Vorstellungsgespräche:

- Informieren Sie Bewerber\*innen über den Gesprächsstil und bitten Sie sie um Feedback zu möglichen Anpassungen, damit Fähigkeiten und



Erfahrungen optimal präsentiert werden kann.

- Ihr Vorstellungsgespräch kann beispielsweise aus einer Reihe von kurzen Fragen bestehen, für deren Beantwortung Bewerber\*innen nur wenig Zeit haben. Dies kann dazu führen, dass Sie die Gelegenheit zu einem echten Austausch und zur Bewertung der Kompetenzen verpassen, wenn Personen in einem Gespräch dieser Art nicht gut abschneiden.
- Entfernen Sie Fachjargon aus Fragen oder Gesprächen und verwenden Sie eine einfache Sprache.
- Stellen Sie geschlossene Fragen, die sich speziell auf die für die Rolle erforderliche Erfahrung beziehen.
  - Zum Beispiel: Bitte geben Sie ein Beispiel für eine Debugging-Herausforderung, die Sie gelöst haben.
    - Fragen Sie nicht: Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie eine Herausforderung gemeistert haben.
  - Überprüfen Sie Ihre Vorurteile, wenn Sie glauben, dass erwartete Verhaltensweisen oder soziale Normen nicht eingehalten werden. Nicht alle Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen werden Ihren Erwartungen entsprechen. Wenn Sie wissen, wie Sie mit Ihren eigenen Bias umgehen können, wird dies Ihre Akzeptanz von Differenzen erhöhen und die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Bewerbung steigern.

## **Onboarding**

Der erste Schritt besteht darin, sicherzustellen, dass neue Mitarbeiter\*innen das Onboarding-Programm verstehen. Denken Sie auch daran, Kontaktpersonen für Fragen anzugeben und sicherzustellen, dass alle Kontaktpersonen das Programm und ihre Rolle verstehen.

Stellen Sie sicher, dass Prozesse zur Eingliederung Teil des Onboardings sind und einfach umzusetzen sind. Wenn Prozesse zur Eingliederung unklar sind, könnten neurodivergente Menschen sich davon abgeschreckt fühlen und nicht das erhalten, was sie benötigen.

Dies könnte beispielsweise dadurch umgesetzt werden, dass die für das Personal zuständige Person Bewerber\*innen fragt, welche Bedingungen sie für einen gelungenen Start benötigen. Die Frage sollte präzise formuliert sein, sodass die Bewerber\*innen verstehen, welche Möglichkeiten bestehen. Zudem ist es wichtig, dass die Personalverantwortlichen die Unterstützung des gesamten

Personalteams erhalten. Optimalerweise sollten diese Fragen vor dem Einstellungsdatum gestellt werden.

Sie können z. B. fragen:

- Gibt es Hardware- oder Softwareanforderungen, die Ihnen bei Ihrer Arbeit helfen?
- Benötigen Sie Zugang zu einem ruhigen Raum im Büro, wenn Sie dem Team beitreten?
- Wir haben zweimal pro Woche Teambesprechungen, um den Fortschritt der Projekte zu besprechen. Benötigen Sie Follow-up-E-Mails mit schriftlichen Zusammenfassungen der Meetings und klaren To-Do Listen?

Ein Onboarding-Buddy-System kann auch eine gute Möglichkeit sein, neurodivergente Mitarbeiter\*innen zu unterstützen. Diese Buddies müssen für die Bedürfnisse von Menschen mit neurodivergenten Ausprägungen sensibilisiert werden. Sie können während des Onboarding Unterstützung für den neuen Teammitglieder anfordern und erhalten.

## Retention

Feedback ist ein kritischer Bestandteil der kontinuierlichen Verbesserung. Die Schaffung eines Feedback-Systems und die Integration dieses Feedbacks für Veränderungen wird die Erfahrung von neurodivergenten Mitarbeiter\*innen verbessern und dazu beitragen, ihre Teammitglieder langfristig zu binden.

## SUPPORT

Die Gespräche zum Thema Support konzentrierten sich darauf, wie Unternehmen, Führungskräfte und Kolleg\*innen einen integrativeren Arbeitsplatz für neurodivergente Mitarbeiter\*innen schaffen können. Wir haben mit dem „[Warum](#)“<sup>11</sup> begonnen, um Maßnahmen zu ermitteln, die wir als Unternehmen, Führungskräfte und Kolleg\*innen ergreifen können.

Zu den diskutierten „Warum“-Punkten gehörte die Schaffung eines sicheren, gesunden, nachhaltigen und leistungsfähigen Arbeitsplatzes. Insgesamt ist die Schaffung eines inklusiven Umfelds für neurodivergente Mitarbeiter\*innen mit Ihren Werten in Bezug auf den Umgang mit Ihren Beschäftigten verbunden. Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass Inklusion für neurodivergente Mitarbeitende alle positiv beeinflusst.

Die Frage nach dem „Wie“ und dem „Was“ wurde zum nächsten Schwerpunkt, und es gab eine Reihe von Erkenntnissen aus den Diskussionen.

## **Erkenntnisse**

### **Support von Unternehmen – Investieren und verbessern**

Es ist von Bedeutung zu erkennen, dass der Begriff "Unternehmen" eine breite Definition hat. In diesem Kontext bezieht sich der Ausdruck "Unternehmen" auf die führenden Entscheidungsträger\*innen, da sie die Befugnis besitzen, systemische Veränderungen herbeizuführen. Diese Entscheidungsträger\*innen stellen Ressourcen zur Verfügung, genehmigen Projekte und definieren die strategische Ausrichtung sowie die erwarteten Ergebnisse der Organisation.

Die Teilnehmenden erörterten die Notwendigkeit für Unternehmen, spezifische und messbare Bemühungen zu unternehmen, um in Bildung, Unterbringung und die Verbesserung von Praktiken, Richtlinien und Programmen für neurodivergente Mitarbeiter\*innen zu investieren.

Ein Schlüsselement der Inklusivität ist die Verpflichtung, Feedback von den Menschen zu erhalten, denen sie dienen wollen. Neurodivergente Mitarbeiter\*innen sind für Ihren spezifischen Bereich am besten in der Lage, ihre Bedürfnisse auszudrücken. Sie sollten in die Bewertung der Angebote des Unternehmens, zu denen sie Zugang haben, einbezogen werden. Die meisten Unternehmen schließen diese Personen jedoch von der Entwicklung und Umsetzung dieser aus.

Investitionen erfolgen auch in Form von Messungen und kontinuierlichen Verbesserungen. Es ist wichtig, dass jede Initiative ein messbares Ergebnis hat, um festzustellen, ob die Initiative erfolgreich war. Mit Messungen können Fortschritte und Änderungen vollständig verstanden werden.

Die Teilnehmer\*innen waren auch der Meinung, dass Unternehmen bereit sein müssen, Fehler zu machen. Entscheidungsträger\*innen befürchten, dass sie „etwas falsch machen“. Es besteht immer die Gefahr, dass nur wenige Initiativen erfolgreich sind. Dennoch gibt es immer Möglichkeiten, diese Risiken zu mindern, indem man neurodivergente Stimmen



einbezieht, Feedback einholt und sich das Vorhaben als Lernprozess vorstellt.

## **Support von Führungskräften – Selbsterkenntnis und Entwicklung**

Niemand möchte ein „schlechter Manager“ sein. Viele der für das Management erforderlichen Fähigkeiten erfordern jedoch Berufserfahrung, was bedeutet, dass man oft Gefahr läuft, Fehler zu machen. Für neurodivergente Mitarbeiter\*innen ist es jedoch eine unglaubliche Herausforderung, wenn sie keine Führungskräfte haben, die ihre Bedürfnisse kennen und auf sie eingehen. Ohne Managementunterstützung können sich neurodivergente Mitarbeiter\*innen nicht in einer Weise entwickeln und wachsen, die mit ihrer Arbeit und ihrem Lernen im Einklang steht.

Die Teilnehmer\*innen hielten es für besonders wichtig, dass Führungskräfte lernen, wie sie neurodivergentes Personal unterstützen können, und dass sie dafür zur Verantwortung gezogen werden. Führungskräfte geben Feedback und Coaching und sind für das Leistungsmanagement ihrer Teams verantwortlich. Managementtraining und -entwicklung sind entscheidend für die Verbesserung der Managementfähigkeiten.

Ein Bereich, in dem die Teilnehmer\*innen gerne eine Entwicklung sehen würden, ist die Entwicklung von Selbsterkenntnis. Führungskräfte müssen lernen, ihre blinden Flecken, Vorurteile und schädlichen

Denkmuster aufzudecken, um ihr Verhalten zu ändern.

Eine weitere Fähigkeit, die als wichtig für Führungskräfte erachtet wurde, war das Zuhören und das Wahrnehmen der Erfahrungen ihrer neurodivergenten Mitarbeiter\*innen. Die Teilnehmer\*innen erwähnten auch, dass es eine wichtige Fähigkeit ist, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Teammitglieder einzugehen. Sie können viel Unterstützung leisten, indem Sie (durch Übung) die Fähigkeit zum Zuhören entwickeln und Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse aller Mitarbeiter\*innen erfüllt werden.

## **Support von Kolleg\*innen – Beziehungen sind wichtig**

Die Teilnehmer\*innen diskutierten, dass neurodivergente Mitarbeiter\*innen in vielen Fällen von ihren Kolleg\*innen verstanden und akzeptiert werden müssen. Manchmal können diese ungeduldig sein und Verhaltensweisen falsch interpretieren und sich so von neurodivergenten Personen distanzieren.

Dies schafft ein nicht integratives und isolierendes Umfeld, in dem sich neurodivergente Mitarbeiter\*innen nicht sicher fühlen können, wenn sie sie selbst sind und nach ihren Bedürfnissen arbeiten. An toxischen Arbeitsplätzen kann es zu Mobbing kommen.

Die Teilnehmenden sprachen darüber, wie wichtig es ist, Beziehungen zu neurodivergenten Kolleg\*innen aufzubauen. Beziehungen helfen, Missverständnisse zu reduzieren, Lernen und Bewusstsein zu steigern und Stigmata und Hindernisse für die Zusammenarbeit zu beseitigen.

Wenn Sie bereit sind, zuzuhören und zu unterstützen, fühlen sich neurodivergente Mitarbeiter\*innen besser eingebunden und sicherer. Es erhöht auch die Chancen, gemeinsame Arbeitsleistungen zu verbessern, da Stigmata und Vorurteile durch Verständnis und Empathie ersetzt werden.

## **FAZIT**

Neurodiversität ist ein weitreichendes Thema mit vielen Implikationen. Viele der Teilnehmer\*innen waren der Meinung, dass



dies das erste Mal war, dass sie über Neurodiversität und die Möglichkeiten, inklusivere Arbeitsplätze für Menschen zu schaffen, diskutieren konnten.

Die Teilnehmer\*innen erkannten auch, dass es systematischer Veränderungen bedarf und dass Veränderungen Zeit und Anstrengung erfordern. Es muss dort anfangen, wo wir uns jeweils befinden. Wir

müssen keine perfekten Systeme schaffen. Die Schaffung eines integrativen Systems ist das Ziel.

## Zuhören, beobachten und lernen

Nachfolgend finden Sie einige Audio- und visuelle Ressourcen, die Sie bei Ihrer Lernreise unterstützen können.

### [The Neurodivergent Woman Podcast](#)

Der Neurodivergent Woman Podcast wird von der klinischen Psychologin Monique Mitchelson und der klinischen Neuropsychologin Dr. Michelle Livock moderiert.

Sie teilen Informationen über Neurodiversität bei Mädchen und Frauen, wie man sich in der neurotypischen Welt bewegt und interviewen Frauen über ihre Erfahrungen mit Neurodiversität.

### [Neurodiversity & Queerness: Creating Spaces to Thrive](#)

Das erste PinkNews Pride at Work-Webinar konzentrierte sich auf das Thema Neurodiversität. Es gibt Hinweise darauf,

dass neurodivergente Menschen sich eher als geschlechtsspezifisch und/oder lesbisch/schwul/bi identifizieren als neurotypische Menschen.

Obwohl es keine eindeutige Erklärung dafür gibt und Neurodiversität nicht nur ein queeres Thema ist, gibt es einen klaren Bedarf an Bewusstsein und Verständnis für Inklusion, Unterstützung und Sichtbarkeit für Kolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen an der Schnittstelle von Queerness und Neurodiversität.

## UNSERE GASTGEBER\*INNEN



**Inklusive und stressfreie Personalberatung für europäische Scaleups und Brands.**

Bei Talent sind wir unglaublich stolz darauf, die DEI Roundtable-Veranstaltungen voranzutreiben. Wir lernen selbst eine Menge von jeder Veranstaltung und finden einen echten Mehrwert in der Möglichkeit, unsere Erfahrungen als führende Personalagentur teilen. Obwohl es eine große Leidenschaft von uns ist, ist es nicht unser täglicher Job.

Wir sind darauf spezialisiert, Unternehmen und innovativen Scaleups dabei zu unterstützen, ihre digitalen Teams schnell, effizient und stressfrei auszubauen.

Wir sind ein erfahrenes und diverses Team von spezialisierten Personalberater\*innen mit Sitz im Herzen Berlins. Wir arbeiten mit Gleichgesinnten zusammen, um sie zu beraten und ihre Erwartungen an Recruitment neu zu definieren.

Ein Teil dessen, was uns einzigartig macht, ist unser Engagement für integrative und ethische Rekrutierungsprozesse und unser Bestreben, dass unsere Kandidat\*innen in ein Arbeitsumfeld eingeführt werden, das ihnen hilft, sich als ihr authentisches Ich zu entfalten.

Wir bauen langfristige Beziehungen zu unseren Kandidat\*innen und Kunden auf. Wenn Sie also auf der Suche nach einer neuen Stelle sind oder eine Beratung über den Arbeitsmarkt benötigen, zögern Sie nicht, mich zu kontaktieren.



A white, handwritten signature of Lisa Bartlett on a dark blue background.

**Lisa Bartlett**  
European Director



Connect with  
me on LinkedIn



## Techspace

[Techspace](#) ist ein Ort für „Change-Makers“, bei dem die Technologie im Mittelpunkt steht.

Mit Räumlichkeiten, Expertise und Community, um Impact zu verstärken. Mit über 10 Jahren Erfahrung im Technologiesektor wissen wir, wonach ambitionierte Unternehmen suchen. Von Office-Räumlichkeiten, die mit Ihnen mitwachsen, bis hin zu Lern- und Entwicklungsprogrammen, die Ihr Team fördern und inspirieren, finden Sie bei uns den perfekten Ort, um Spitzenkräfte zu gewinnen und Ihr Unternehmen voranzubringen. Techspace.

Where change-makers are made. [www.techspace.co](http://www.techspace.co)  
[www.techspace.com](http://www.techspace.com)

## UNSERE MODERATOR\*INNEN



**Héloïse Thon (sie/ihr)**

**Freelancer, Neurodivergent Coach**

Als neurodiverser Coach hat es sich Héloïse zur Aufgabe gemacht, anderen zu helfen, ihren inneren Superhelden zu entdecken! Mit einem Coaching-Ansatz, der auf Spaß ausgerichtet ist und auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist, hilft Héloïse anderen, ihre besonderen Fähigkeiten zu entdecken und diese zu nutzen, um Hindernisse zu überwinden. Als Partnerin, Cheerleaderin und Vertrauensperson begleitet sie Sie auf Ihrem Weg zum Erfolg.

Héloïse hat die Herausforderungen und die Stigmatisierung, die mit Introvertiertheit und Neurodiversität einhergehen, am eigenen Leib erfahren. Sie kennt die Hindernisse, die mit einer besonderen psychischen Verfassung verbunden sind.

Aber sie glaubt fest daran, dass mit den richtigen Strategien und Werkzeugen jeder seinen Träumen näher kommen und ein erfülltes Leben führen kann.



## Seán Neary (er/ihm)

### Talent, Head of Practice

Seán verkörpert eine einzigartige Mischung aus Fachwissen und Engagement als Leiter des Teams für Tech & Digital Recruitment bei Talent Berlin. Als Head of Practice einer vielseitigen und erfahrenen Gruppe von Personalberater\*innen ist Seán maßgeblich daran beteiligt, dass renommierte Brands in ganz Europa ihre digitalen Teams erweitern und ausbauen können. Mit seinem Engagement für die Erweiterung des Talentpools bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung hoher Standards stellt Seán sicher, dass herausragende Persönlichkeiten mit Europas innovativsten digitalen Marken und transformativen Projekten in Verbindung gebracht werden.

Zusätzlich zu seinen Rekrutierungsbemühungen unterstützt Seán den DEI Roundtable, eine Gemeinschaft von Fachleuten im digitalen Bereich, deren Ziel es ist, Barrieren aus dem Weg zu räumen und irrtümliche Denkweisen in Bezug auf Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in Frage zu stellen.

Durch die Kombination seiner Expertise im Recruiting mit seiner Leidenschaft für die Entwicklung von Menschen und Organisationen treibt Seán die digitale Landschaft in Berlin und darüber hinaus voran.



**Mayuri Reddy (sie/ihr)**

**Founder, Marketing + HR Consultant**

Während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn hat Mayuri aktiv nach Möglichkeiten gesucht, echte Kompetenzen in verschiedenen Arbeitsbereichen zu erwerben – von der Eventproduktion über Social Media und Projektmanagement bis hin zu HR.

Mayuri sieht sich selbst als Allrounderin und glaubt, dass ihr vielfältiger beruflicher Werdegang ihr geholfen hat, ein ausgeprägtes Einfühlungsvermögen zu entwickeln – eine Fähigkeit, die entscheidend ist, wenn es darum geht, ein integrativeres und psychologisch sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie setzt sich stark für Diversität, Gleichberechtigung, Integration und Zugehörigkeit ein. Sie ist der Ansicht, dass jeder diese Aspekte in seiner täglichen Arbeit berücksichtigen sollte, unabhängig von seiner Rolle oder Funktion.

Mayuri zog 2017 von ihrer Heimatstadt Seattle nach Berlin, um ihr eigenes Unternehmen zu gründen. Mit ihren

Unternehmen will sie beweisen, dass der Aufbau integrativer Unternehmen zu einer stärkeren Unternehmenskultur, besseren Produkten und profitableren Geschäften führt.

Neben ihrer Arbeit engagiert sich Mayuri als Botschafterin für Future Females, eine globale Organisation, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Menschen mit weiblicher Identität auf ihrem Weg zum Unternehmertum zu unterstützen.

Sie liebt Networking: Wenn Sie mit ihr in Kontakt treten oder mehr über sie erfahren möchten, senden Sie ihr eine Nachricht auf LinkedIn.

## MITWIRKENDE



**Nichelle Appleby (sie/ihr)**

**Independent Advisor, Work Imagined**

Nichelle hat es sich zum Ziel gesetzt, Arbeit neu zu definieren, indem sie dabei hilft, zugängliche, transparente und wertorientierte Programme zu schaffen und gleichzeitig die Entwicklung gesunder, leistungsstarker Teams zu unterstützen. Nichelle unterstützt Talent International und entwickelte diesen Bericht auf der Grundlage von Forschungsarbeiten zu Neurodiversität und Notizen, die während der Diskussionen gemacht wurden.

[www.workimagined.com](http://www.workimagined.com)



## **Jeffrey Karl**

### **User Experience Designer, ERGO**

Bei Jeff wurde im Erwachsenenalter eine Neurodivergente Ausprägung diagnostiziert. Jeff hat seine persönlichen Erfahrungen aus der Arbeit in verschiedenen Unternehmen genutzt, um vor der Veröffentlichung dieses Reports Feedback zu geben.

## RESSOURCEN IN DIESEM REPORT

Diskussionen sind eine gute Möglichkeit, sich mit erfahrenen Fachleuten über diese Themen auszutauschen, aber die Zeit während dieser Events ist leider immer begrenzt. Wenn Sie tiefer in die gemeinsamen Herausforderungen und Lösungen eintauchen möchten, finden Sie unten Links zu Studien und Artikeln, auf die in diesem Report verwiesen werden.

1. [What is neurodiversity?](#) Harvard Health Publishing
2. [Neurodiversity is a strengthening point for your team and society.](#) Forbes.
3. [Neurodiversity is a competitive advantage.](#) Harvard Business Review.
4. [The Center for Neurodiversity and Employment Innovation.](#)
5. [What workforce Diversity means for Gen Z.](#) – Monster.com
6. [What is neurodivergent masking, and why do professionals do it?](#) – Inclusion Hub
7. [She Coined the Term 'Intersectionality' Over 30 Years Ago. Here's What It Means to Her Today](#) – Time Magazine.
8. [Are Diversity Surveys legal in Germany?](#) – Nicole Krüger
9. [Neurodiversity in the Workplace](#) – EARN
10. [Job Descriptions](#) – EARN
11. [The Golden Circle](#) – Simon Sinek
12. [How to hold your managers accountable.](#) – LeAnne Lagasse Coaching and Consulting, LLC
13. [The Dignity Standard](#) – Nichelle Appleby / Work Imagined
14. [Be a Better Ally](#) – Harvard Business Review.



# DEI ROUND TABLE.

