

# DEI ROUND TABLE.

## TEIL 2

# DIE BEDEUTUNG VON NEURODIVERSITÄT IM BERUF

DEI-Roundtable Report

Talent x Forto

Berlin, October 2023



# INHALTSVERZEICHNIS

Roundtable-Intro 3-5

## Diskussionspunkte:

Selbsthilfepraktiken für neurodivergente Mitarbeiter\*innen 6-10

Implementierung von Unternehmensstrukturen zur Förderung der Neurodiversität 10-17

Fazit 17-18

Gastgeber\*innen, Moderator\*innen und Mitwirkende 19-23

Ressourcen 23-24

## ROUNDTABLE-INTRO

### Über die Veranstaltung

Veranstaltung Nummer fünf der DEI-Roundtable-Serie wurde von Talent und Forto ausgerichtet und ist eine Fortsetzung der Diskussion „Die Bedeutung von Neurodiversität im Beruf“ vom Juli 2023. Basierend auf wertvollem Feedback aus unserer Community haben wir das Gespräch auf einen verstärkten Fokus auf Selbsthilfepraktiken und die Bedeutung der Erstellung und Implementierung von Richtlinien zur Unterstützung neurodivergenter Mitarbeiter\*innen ausgeweitet.

Der Roundtable zum Thema Neurodiversität fand am 12. Oktober 2023 in Berlin statt. Mehr als 50 Expert\*innen aus den Bereichen Neurodiversität, DEI-Fachleute, Personalverantwortliche und Unterstützer\*innen nahmen teil.

## DIE BEDEUTUNG VON NEURODIVERSITÄT IM BERUF

### Teil 1 – Zusammenfassung

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

**Die Gäste der letzten Veranstaltung diskutierten drei verschiedene Themen im Zusammenhang mit Neurodiversität im Beruf.**

**Neurodiversität verstehen: Das Spektrum erforschen (Exploration):** Die Bedeutung von Neurodiversität im Beruf 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 (Unterstützung):**

Diese Diskussion konzentrierte sich auf die Bildung von Strategien zur Förderung eines integrativen und unterstützenden Arbeitsumfelds für neurodivergente Mitarbeiter\*innen, einschließlich angemessener Arbeitsplatzunterkünfte, erfolgreicher Neurodiversitätsinitiativen, der Rolle von Führungskräften und Kolleg\*innen bei der Förderung der Inklusion und relevanter gesetzlicher Verpflichtungen, die Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeiter\*innen haben.

Die Gäste unserer ersten Diskussion waren der Meinung, dass dies das erste Mal war, dass sie über Neurodiversität und die Möglichkeiten, inklusivere Arbeitsplätze zu schaffen, diskutieren, sich austauschen und lernen konnten. Sie teilten praktische Tipps und Erkenntnisse und stellten Fragen, die zum Nachdenken anregen. Ihr Interesse, weiter Erkenntnisse zu teilen und sich weiteres Wissen anzueignen, führte zu unserer zweiten Diskussion zu diesem Thema.

**Möchten Sie mehr erfahren? Lesen Sie den Bericht aus Teil 1 dieser [Diskussion](#).**

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

### **Teil 2:**

#### **Wer war anwesend?**

Wir hatten das große Glück, einige der gleichen Teilnehmer aus dem ersten Teil dieser Diskussion auch für den zweiten Teil begrüßen zu können. Neue Community-Mitglieder sind ebenfalls beigetreten, so dass wir von der Erfahrung und dem Fachwissen von neurodivergenten Personen, „Diversity & Inclusion“-Praktikern und -Unterstützer\*innen profitieren konnten.

#### **Event Setup**

Die Moderator\*innen führten die Gäste durch zwei Diskussionsrunden. Die Gäste wurden gruppiert und hatten die Möglichkeit, jedes Thema in 45-minütigen Sitzungen zu besprechen.

### **DISKUSSION 1. Selbsthilfepraktiken für neurodivergente Mitarbeiter\*innen**

Selbsthilfe ist bei der Schaffung integrativer Arbeitsplätze unerlässlich. Leider hindern viele Faktoren neurodivergente Talente daran, unterstützende Maßnahmen zur Selbsthilfe bei der Arbeit erfolgreich zu praktizieren. Diese reichen von der Angst vor Stigmatisierung durch Kolleg\*innen bis hin zum Mangel an Verständnis durch Führungskräfte. Gemeinsam schauen wir uns an, wie sich jeder Einzelne selbst helfen kann und wie der Arbeitsplatz zu einem willkommenen Ort der Selbsthilfe werden kann.

## **DISKUSSION 2. Implementierung von Unternehmensstrukturen zur Förderung der Neurodiversität**

Viele Organisationen benötigen Unterstützung, um Neurodiversitätsrichtlinien erfolgreich in ihre Strukturen umzusetzen. Mit der Unterstützung der Führungsebene ist es einfacher, diese in die Praxis umzusetzen. Gleichzeitig gibt es wichtige Schritte, die bei der Ausarbeitung guter Richtlinien beachtet werden müssen. Gemeinsam untersuchen wir Hindernisse für die Umsetzung von Richtlinien und teilen Tipps und Erkenntnisse darüber, wie diese Hindernisse beseitigt und Richtlinien konzipiert und umgesetzt werden können.

### **Was steht im Bericht?**

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

Sie können die hier beschriebenen Schlussfolgerungen nutzen, um Ihre internen DEI-Strategien zu entwickeln und eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Gerechtigkeit und Inklusion Priorität haben.

## SELBSTHILFEPRAKTIKEN FÜR NEURODIVERGENTE MITARBEITER\*INNEN

Untersuchungen zufolge sind bis zu 20 % der Bevölkerung neurodivergent. Viele Menschen, insbesondere Frauen und Mädchen, werden nicht diagnostiziert, was dazu führt, dass ihnen ein Leben lang Unterstützung und Ressourcen vorenthalten werden<sup>1</sup>. Strukturelle und systemische Veränderungen sind entscheidend für die Schaffung dauerhafter Inklusivität. Wie wir jedoch in den Gesprächen feststellen, ist es wichtig, den Menschen zu vermitteln, sich für ihre Bedürfnisse einzusetzen, um die Erfahrungen neurodivergenter Menschen zu zentrieren und Veränderungen herbeizuführen. Wenn mehr Menschen mehr über sich selbst und ihre Bedürfnisse erfahren, wird Selbsthilfe zu einer wichtigen Fähigkeit, um sicherzustellen, dass jede Person das erhält, was sie benötigt, um im Beruf erfolgreich zu sein.

Selbst wenn man sich seiner eigenen Interessen bewusst ist und für diese eintritt, ist das Arbeitsumfeld oft nicht der sichere Ort, den wir uns wünschen. Die Offenlegung der eigenen Neurodivergenz ist nur manchmal möglich. Jede Person sollte in der Lage sein selbst zu entscheiden, ob sie ihre Werte, Beziehungen, Vorlieben und Gedanken offenlegen möchte.

## Selbsthilfe unterstützen

Die Gruppe stellte klar, dass Arbeitsplätze mit psychologischer Wohlfühlatmosphäre die besten Umgebungen sind, um sicherzustellen, dass alle neurodivergenten Fachkräfte ihre Bedürfnisse mitteilen und Unterstützung erhalten können. Die Führungsebene ist für die Schaffung dieser Strukturen verantwortlich und muss sich selbst und ihre Teams für die Verhaltensweisen zur Unterstützung der psychologischen Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich machen. Ein positives Klima innerhalb des Teams ist der wichtigste Faktor für die psychologische Sicherheit und Führungskräfte können dazu beitragen, diese Sicherheit zu fördern, indem sie die Verhaltensweisen, die sie vom Rest des Teams erwarten, vorleben und verstärken<sup>2</sup>.

Die Gruppen waren sich einig, dass Empathie, Verletzlichkeit und aktives Zuhören die wesentlichen Verhaltensweisen sind, die Führungskräfte und Kolleg\*innen aktiv vorleben müssen, um ein sichereres Umfeld zu schaffen. Empathie hilft Führungskräften (und Kolleg\*innen), die Gedanken, Gefühle und Emotionen ihrer Teammitglieder zu verstehen<sup>3</sup>. Das kann dafür sorgen, dass sich die Menschen bei Herausforderungen verstanden und weniger allein gelassen fühlen. Wenn Sie Empathie zeigen, können sich alle Teammitglieder sicher fühlen, ihre Erfahrungen und ihre Bedürfnisse bei der Arbeit zu teilen, um so ihre beste Leistung abzurufen.



The best leaders believed that what made them vulnerable is what made them beautiful

- Dr. Brené Brown

Verletzlichkeit in Führungspositionen bedeutet, offen und ehrlich über die eigenen Stärken und Schwächen zu sein, Fehler zuzugeben und Feedback und Unterstützung von anderen einzuholen<sup>4</sup>. Wenn Kolleg\*innen und Teammitglieder diese Verletzlichkeit sehen, nehmen ihre Ängste und Zweifel ab und sie fühlen sich sicherer, bei der Arbeit ihr wahres Ich zu zeigen – mit ihren Stärken und Schwächen. Sie fühlen sich auch ermutigt, um Unterstützung zu bitten.

Im Beruf erhört zu werden, ist eine der ersten Möglichkeiten, wie jemand wirklich gesehen werden kann. Aktives Zuhören ist eine Fähigkeit, die jeder benötigt, und



wenn die entsprechenden Verhaltensweisen, gezeigt werden, wird in den Teams mehr Vertrauen und Fürsorge geschaffen<sup>5</sup>. Vertrauen und Fürsorge sind für ein gesundes Teamumfeld von entscheidender Bedeutung und schaffen einen sicheren Arbeitsplatz, an dem sich neurodivergente Mitarbeiter\*innen für sich selbst einsetzen können.

Es ist auch wichtig, dass Kolleg\*innen und Führungskräfte mehr als nur Verbündete sind. Sie müssen aktive Helfer\*innen werden. Verbündete sind bereit, mit und für andere zu handeln, um die Unterdrückung zu beenden und Gleichheit zu schaffen<sup>6</sup>.

Helfer\*innen zu sein, geht über den Status des Verbündeten hinaus. Helfer\*innen nutzen ihr Privileg, um bestehende Bedingungen auf Gefahr ihres Komforts und ihres Wohlbefindens in Frage zu stellen<sup>6</sup>. Dies kann zum Beispiel so aussehen, dass flexible Arbeitsrichtlinien innerhalb des Teams erlaubt werden, wenn eine übergreifende Unternehmensrichtlinie strenger ausgelegt ist. Oder neue Verhaltensweisen für Meetings ausprobiert werden, um mehr Arbeitsstilen entgegenzukommen (z. B. das Teilen einer Agenda und des erwarteten Ergebnisses eines Meetings bevor das Meeting stattfindet). Es kann sich auch in der Form äußern, dass Teambudgets verwendet werden, um verschiedene Tools zur Barrierefreiheit zur Verfügung zu stellen.

### **Selbsthilfe & Offenbarung**

Obwohl sicherere Arbeitsplätze das ideale Umfeld für das Praktizieren von Selbsthilfe sind, ist klar, dass auch an sichereren Arbeitsplätzen die Offenlegung einer Diagnose im Bereich Neurodivergenz nicht erforderlich sein sollte. Die



Entscheidung, sich Vorgesetzten oder Kolleg\*innen zu offenbaren, ist persönlich und nur dort möglich, wo der Arbeitsplatz und das Teamumfeld wirklich als sicher empfunden wird. Es bleibt jedoch weiterhin wichtig, dass neurodivergente Mitarbeiter\*innen ihre Bedürfnisse teilen, damit sie im Beruf aufgehen können.

Obwohl Selbsthilfe und die Offenlegung von Konditionen miteinander verbunden sind, stellte die Gruppe klar, dass es, sofern eine Offenbarung nicht erwünscht ist, es immer noch Möglichkeiten gibt, die eigenen Bedürfnisse ohne ein „Coming-out“ zu vertreten.

## **Selbsterkenntnis**

Da immer mehr Menschen mehr über ihre eigenen kognitiven Bedürfnisse und Unterschiede lernen, befinden sich viele von uns auf einer Reise der Selbstfindung. Auf dieser Reise lernen wir ständig dazu, was wir benötigen, um in verschiedenen Umgebungen erfolgreich zu sein. So wichtig es für Unternehmen ist, starke Richtlinien zur Unterstützung von neurodivergenten Mitarbeiter\*innen zu erstellen, ist es ebenso wichtig, dass neurodivergente Mitarbeiter\*innen sich selbst sicher sind, zu wissen, was für sie selbst funktioniert und was nicht. Dieser Prozess kann mitunter ein langer Weg sein. Während wir lernen, müssen wir mit uns selbst geduldig sein und uns Fehler verzeihen, während wir neue Dinge auszuprobieren und während wir ein tieferes Verständnis dafür entwickeln, wer wir, getrennt von den Erwartungen der Außenwelt, sind.

## **Kennen Sie Ihre Stärken**

Unsere Art und Weise, wie wir arbeiten, wie wir denken und wie wir uns ausdrücken, kann eine Stärke für unser Team sein. Das Erlernen dieser Stärken wird dazu beitragen, ein tieferes Selbstvertrauen in das zu entwickeln, was wir dem Arbeitsplatz und unseren Teams bieten. Wenn wir uns darauf verlassen können, was wir in das Team einbringen, kann es einfacher werden, nach etwas zu fragen, das jemand anderes mitbringt. Wir alle haben unterschiedliche Stärken, die Unternehmensziele unterstützen, und wir alle haben unterschiedliche Bedürfnisse, die respektiert und unterstützt werden sollten.

Es braucht einen Plan

Mitzuteilen, was Ihnen nicht hilft, ist nur der erste Schritt, um das zu erhalten, was Sie benötigen. Wir können auch bereit sein, Lösungsvorschläge zu liefern, die unsere Bedürfnisse zu erfüllen. Die Kombination unsere Bedürfnisse mitzuteilen und gleichzeitig darzustellen, wie diese uns bei der Arbeit unterstützen, ist eine Möglichkeit, die Offenlegung von Diagnosen zu vermeiden.

Sich mit den Richtlinien vertraut machen

In einigen Fällen haben Unternehmen Richtlinien, die neurodivergenten Mitarbeitern helfen können. Das Erlernen bestehender Richtlinien, die bessere Arbeitsbedingungen ermöglichen, und die Anforderung dessen, was Sie benötigen, können die Forschung und den Aufwand wert sein.

#### Das Pflegen von Beziehungen

Viele Manager sind bereit, Hilfe anzubieten. Der Aufbau einer Beziehung zu einem Manager oder einer Managerin hilft uns, Offenheit und Empathie zu erleben. Wenn es keine umfassendere Richtlinie gibt, können wir in einigen Fällen genau das, was wir benötigen, mit unserem Vorgesetzten, bzw. unserer Vorgesetzten teilen, und er kann sicherstellen, dass wir Unterstützung erhalten.

Der Aufbau von Beziehungen zu Kolleg\*innen (innerhalb und außerhalb Ihres Teams) kann auch ein Weg sein, um unsere Bedürfnisse zu teilen und Unterstützung zu erhalten. In einigen Fällen werden wir etwas über die Unterstützung erfahren, die andere Kollegen erhalten, was uns dazu veranlassen kann, nach konkreten Mitteln zu fragen, die uns selbst helfen würden.

Im Idealfall könnten neurodivergente Mitarbeiter\*innen anfordern, was sie brauchen, ohne eine Diagnose offenzulegen. Im besten Fall erfolgt im Anschluss eine Bewilligung. In Wirklichkeit verfügen Unternehmen nur manchmal über integrative Systeme, um sicherzustellen, dass neurodivergente Mitarbeiter\*innen und Bedürfnisse respektiert und geschätzt werden. Im nächsten Abschnitt teilen wir die Inhalte unsere Diskussionen darüber, wie Unternehmen Richtlinien umsetzen können, die ein Umfeld schaffen, in dem Selbsthilfe geschätzt und gefördert wird.

## **IMPLEMENTIERUNG VON UNTERNEHMENSSTRUKTUREN ZUR FÖRDERUNG DER NEURODIVERSITÄT**

Unternehmensrichtlinien sind Unternehmensregeln, die Verhaltens- und Arbeitsstandards, Arbeitnehmerrechte und Leistungen gründlich und klar umfassen<sup>7</sup>. Richtlinien tragen dazu bei, die Systeme zu bilden, die wir verwenden, um eine positive und faire Unternehmenskultur zu schaffen und zu entwickeln, um sicherzustellen, dass jeder die gleiche Behandlung und die Möglichkeiten erhält, sich zu profilieren<sup>7</sup>.

Um die vielfältigen Talente in einer Organisation zu respektieren und zu schätzen, müssen Neurodiversitätsrichtlinien erstellt, implementiert und optimiert werden, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld zu schaffen, die besten Talente anzuziehen und zu halten und die Geschäftsziele zu erreichen.



We do not rise to the level of our goals. We fall to the level of our systems.

- James Clear

Unsere Gruppen diskutierten drei Hauptthemen für die Erstellung und Umsetzung von Richtlinien.

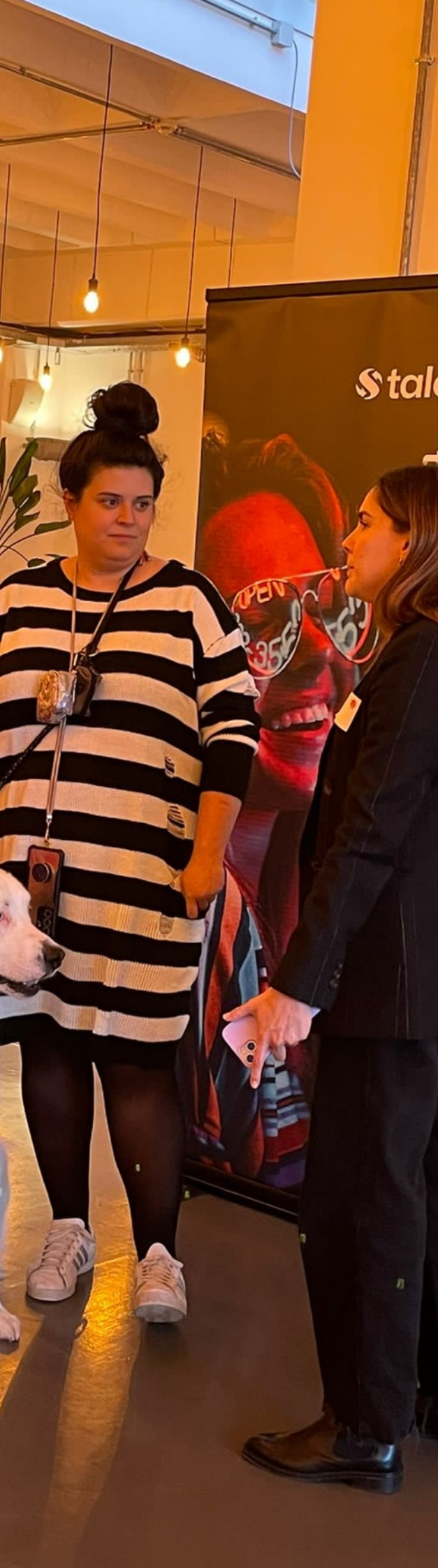
Zunächst diskutierten die Gruppen die greifbaren Vorteile der Umsetzung von Neurodiversitätsrichtlinien:

### **Authentizität bei der Arbeit**

Wenn Richtlinien, die neurodivergente Mitarbeiter\*innen unterstützen, implementiert und verwendet werden, wird es einfacher, Bedürfnisse auszudrücken und auf eine Weise zu arbeiten, die unseren Bedürfnissen entspricht. Auf diese Weise schaffen wir eine stärkere Authentizität im Beruf. Wo Authentizität geschätzt wird, gibt es an Arbeitsplätzen mehr Empathie und weniger Verurteilung.

### **Mehr kollaborative Teams**

Zusammenarbeit ist ein Schlüssel zum Erreichen von Unternehmenszielen und zur Entwicklung starker Teams. Wenn Richtlinien die Stärken der Mitarbeiter\*innen unterstützen, können Teams besser zusammenarbeiten, Arbeitslasten teilen, intern um weitere Unterstützung bitten und innovativere und integrativere Lösungen und Produkte entwickeln.



## Lern- und Kompetenzentwicklung steigern

Richtlinien, die die unterschiedlichen Stärken der Mitarbeiter\*innen schätzen, tragen auch dazu bei, die intellektuelle Demut zu fördern. Intellektuelle Demut erkennt die Grenzen des eigenen Wissens und ermöglicht es uns, auf diejenigen zu hören, die nicht die gleichen Möglichkeiten des Wissens haben wie wir. Dadurch wird sowohl die menschliche Verbindung gefördert als auch die interkulturelle Zusammenarbeit<sup>8</sup>. Eine intellektuelle Demut trägt auch dazu bei, Fähigkeiten wie Anpassungsfähigkeit und Verletzlichkeit zu entwickeln, die es den Mitarbeiter\*innen ermöglicht, sich für das Erlernen neuer Arbeitsweisen zu öffnen.

## Top-Kandidat\*innen für Innovationen gewinnen

Unternehmen müssen integrativere Umgebungen schaffen, um die besten Kandidat\*innen zu gewinnen und zu halten. Wir haben gelernt, dass die Art und Weise, wie Unternehmen in der Vergangenheit „Top-Talente“ rekrutiert haben, nicht inklusiv war. Wo Richtlinien die Fähigkeiten und Erfahrungen von neurodivergenten Mitarbeiter\*innen respektieren und schätzen, können sie auf einen Kandidatenpool zugreifen, der Innovationen auf ein neues Niveau bringen kann.

Als nächstes diskutierten die Gruppen die Barrieren für eine erfolgreiche Umsetzung der Richtlinien.

### **Geringe (Eigen)Verantwortung**

Gelebte Verantwortung ist der Hauptbestandteil erfolgreicher Kulturveränderung. Richtlinien sind ein Teil der Art und Weise, wie eine Unternehmenskultur entsteht, und jedes Mitglied in der Organisation muss für die Einhaltung von Richtlinien (und Prozessen) zur Unterstützung neurodivergenter Mitarbeiter\*innen verantwortlich gemacht werden.

In vielen Fällen wird Inklusion als HR-Thema und nicht als Thema für alle Geschäftsbereiche wie Finanzen, Vertrieb, oder Produktmanagement angesehen. Inklusives Lernen und Verhalten scheint sich auch auf das Management und seine Teams auf mittlerer Ebene zu konzentrieren, nicht auf die Führungsebene. Dies führt leider zu einer mangelnden Nachverfolgung von Initiativen durch die Entscheidungsträger\*innen.

Ohne diese breite Verantwortung erleben Unternehmen weiterhin eine geringe Anzahl neuer Richtlinien und Prozesse, die neurodivergenten Mitarbeiter\*innen helfen würden.

### **Schlechte Kommunikation und fehlende fortlaufende Unterstützung**

Die Erstellung neuer Richtlinien und Prozesse erfordert die Koordination vieler komplexer Elemente. Von allen Elementen ist die Kommunikation ein entscheidender Teil einer Veränderung, die die Akzeptanz verbessern wird. Wenn eine Änderung stattfindet und etwas Neues eingeführt wird, denken viele Unternehmen, dass eine E-Mail oder ein kurzes Statement via Slack oder Email ausreicht. In Wirklichkeit ist eine klare Kommunikation über den Zweck und die Absicht der Richtlinien vor, während und nach der Änderung über verschiedene Kanäle erforderlich.

Es mangelt auch an Unterstützung für Mitarbeiter\*innen, um die neuen Richtlinien oder Prozesse zu nutzen. Was die alltägliche Erfahrung von neurodivergenten Personal durch zuverlässige Richtlinien und Prozesse verändern könnte, wird zu einem frustrierenden Regelwerk, das nicht verstanden wird. Dies führt zu einer geringen Nutzung, einem Mangel an Daten für die Analyse, einer geringen Chance auf Überprüfung und Verbesserung und führt letztendlich dazu, dass Führungskräfte glauben, dass die Richtlinie unnötig war. Leidtragende sind am Ende

neurodivergente Mitarbeiter\*innen, die eine unzureichende Unterstützung erfahren müssen.

## **Ein Mangel an Verständnis führt zu geringen Budgets**

Wenn neue Richtlinien und Prozesse vorgeschlagen werden, um neurodivergenten Mitarbeiter\*innen zu helfen, verstehen viele Entscheidungsträger\*innen die Notwendigkeit nicht und entscheiden sich, ihre Budgets für andere Prioritäten zu verwenden. Auch ist es wahr, dass viele Manager möglicherweise nicht sofort über das Budget verfügen, aber die Finanzierung in Zukunft nicht anfordern, da der Zweck und die Absicht sowie der „Return on Investment“ unklar sind. Es liegt dann in der Verantwortung der neurodivergenten Mitarbeiter\*innen, zu beweisen, dass die Veränderungen die Kosten wert sind. Dies führt jedoch zu einem Zyklus, in dem die Änderungen, die zur Unterstützung neurodivergenter Mitarbeiter\*innen erforderlich sind, verzögert werden, sodass Entscheidungsträger\*innen mit einem niedrigen Bildungsniveau ausgestattet bleiben, das Aufmerksamkeit erfordert.

## **Zuletzt diskutierten die Gruppen über erforderliche Richtlinienelemente für eine echte Inklusion**

Auf der Grundlage der genannten Barrieren nannte die Gruppe folgende Notwendigkeiten:

- Schaffung breiter (Eigen)verantwortung und einem Pflichtgefühl.
- Entwicklung klarer und effektiver Kommunikation für neue Richtlinien und Prozesse.
- Anreize für Entscheidungsträger\*innen, sich über Neurodiversitätsthemen zu informieren, damit sie ihre Teams mit echten Investitionen unterstützen können.

Die Gruppe bot auch zusätzliche Schritte für Unternehmen an, um effektive Richtlinien zu erstellen und eine echte Inklusion zu entwickeln.



## Diversität und Inklusion eingebettet in die Geschäftsstrategie

Die Personalplanung ist ein entscheidender strategischer Prozess, der eine D&I-Perspektive erfordert. Dies bedeutet, dass der gesamte Lebenszyklus der Mitarbeiter\*innen Richtlinien und Prozesse für neurodivergente Mitarbeiter\*innen enthalten muss, die kontinuierlich überprüft, verbessert und finanziert werden.

Ein Beispiel hierfür ist, sicherzustellen, dass jeder Personalverantwortliche ein Formular ausfüllt, wenn er oder sie einen Kandidaten, bzw. eine Kandidatin interviewt oder ein Angebot unterbreitet, und so die bevorzugten Arbeitsweisen der Kandidat\*innen und alle notwendigen Tools erfasst, die sie benötigen. Bei Neueinstellungen können Personalverantwortliche diese Tools dann vom entsprechenden Team anfordern. Eine Onboarding-Umfrage kann neuen Mitarbeiter\*innen nach den ersten Monaten zur Verfügung gestellt werden, um sicherzustellen, dass sie das erhalten haben, was sie brauchen, und ihnen die Möglichkeit zu geben, weitere Unterstützung anzufordern.

Eine solche Liste aus Interviews/Einstellungen kann auch verwendet werden, um einen Datensatz für die am häufigsten angeforderten Tools zu erstellen und dem Unternehmen zu helfen, in die Tools zu investieren, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen und das Unternehmensbudget abgestimmt sind. Eine kontinuierliche Überprüfung der Tools würde sicherstellen, dass sich das Unternehmen anpassen kann, wenn sich die Anforderungen ändern.

## **Ein spezialisiertes Team**

Bei Veränderungen der Kultur durch Richtlinien ist es wichtig, dass ein funktionsübergreifendes Team (z. B. Affinitätsgruppen, Geschäftsbereiche, funktionales Fachwissen) erstellt wird und dass die Erfahrung von neurodivergenten Fachleuten zentriert und einbezogen wird.

Anonyme Umfragen zur Bewertung des aktuellen Zustands helfen der Arbeitsgruppe zu verstehen, worauf sie sich konzentrieren soll. Externe Expert\*innen werden ebenfalls benötigt, um diesen Prozess zu leiten. Externe Expert\*innen können zudem sicherstellen, dass die Erstellung von Richtlinien auf der Grundlage der Erwartungen eines vielfältigen internen und externen Talentpools erfolgt. Es ist auch wichtig, dass jede Person Zeit hat, in dieser Arbeitsgruppe zu arbeiten, ohne gleichzeitig eine Überanstrengung zu erfahren.

## **Klare Verantwortung für das Richtlinienmanagement**

Die Erstellung und Umsetzung von Richtlinien ist nur der Anfang der Unterstützung von neurodivergenten Mitarbeiter\*innen. Nach der Umsetzung muss eine klare Verantwortung für die Richtlinie bestehen. Dazu gehört, klarzustellen, wer Stakeholder und Nutzer\*innen der Richtlinie schult, und sicherstellt, dass relevante Kontaktpersonen gut geschult werden, um alle Fragen zu beantworten. Auf diese Weise kann daran gearbeitet werden, dass die Richtlinien einen festgelegten Zeitplan für die Überprüfung und einen dokumentierten Genehmigungsprozess für alle Änderungen haben.

## **Ständige Verbesserung**

Umfragen zum Mitarbeiterengagement sind eine Möglichkeit, den Entscheidungsträger\*innen Feedback über die tatsächliche Erfahrung der Mitarbeiter\*innen bei der Arbeit zu geben. Dieses Tool kann helfen, herauszufinden, wo es Probleme hinsichtlich Unternehmens-kultur, -management und -politik gibt, und kann Entscheidungsträger\*innen bei der Priorisierung der richtigen Maßnahmen unterstützen.

Letztendlich können neurodivergente Fachkräfte, die anonym ihre Erfahrungen austauschen können, helfen, zu bestimmen, in welchen Bereichen es Änderungen bedarf.



Unternehmen müssen sicherstellen, dass die für die Umfragen verantwortlichen Teams über die richtigen Tools, Fähigkeiten, externe Unterstützung, Ressourcen und Befugnisse verfügen, um im Anschluss Maßnahmen zu ergreifen.

## WAS FOLGT DARAUS?

Teil Zwei von „Die Bedeutung von Neurodiversität im Beruf“ half unserer Community, eine wichtige Diskussion fortzusetzen und viele der Herausforderungen ans Licht zu bringen, denen sich neurodivergente Menschen und Unternehmen stellen müssen. Die Vorschläge gaben Einblick in die vielen Möglichkeiten, wie wir alle die Entwicklung integrativer Arbeitsplätze unterstützen können.

In der Lage zu sein, diese Diskussion fortzusetzen, bedeutet, dass unsere Gemeinschaft von der gelebten Erfahrung und dem Fachwissen der Gruppe profitiert – was es uns allen ermöglicht, bei den Maßnahmen, die wir an unseren Arbeitsplätzen ergreifen, um neurodivergenten Fachkräften zu helfen und von ihnen zu lernen, nachdenklich und bewusst zu sein.

Letztendlich sind wir alle dafür verantwortlich, unseren Arbeitsplatz zu verbessern. Wir alle können unser Verhalten ändern, um ein sichereres Arbeitsumfeld zu schaffen. Neurodivergenten Mitarbeiter\*innen kann es weiterhin ermöglicht werden, sich selbst zu helfen und ihre Bedürfnisse in den Vordergrund der integrativen Diskussion zu stellen, und Entscheidungsträger\*innen können in Richtlinien und Prozesse investieren, die Inklusion zu einer wirklichen Maßnahme und nicht nur zu einem Wort machen.

### Zuhören, zusehen und lernen

Nachfolgend finden Sie auf das Thema zugeschnittene Lernmaterialien, die Ihre Lernreise unterstützen können.

#### The Power of Vulnerability

Brené Brown untersucht die menschliche Verbindung – unsere Fähigkeit, sich einzufühlen, dazuzugehören und zu lieben. In einem ergreifenden, lustigen Vortrag bei TEDxHouston teilt sie einen tiefen Einblick in ihre Forschung, die sie auf eine persönliche Suche nach sich selbst und dem Verständnis der Menschheit geschickt hat – ein Gespräch, das geteilt werden muss.

## Yes, Black women have ADHD, too, and need your attention!

ADHS betrifft alle, obwohl Frauen oft nicht diagnostiziert werden. Für POC-Frauen gilt das noch mehr. Abigail Agyei hat ihr ganzes Leben lang mit dieser Beeinträchtigung gelebt, obwohl sie erst kürzlich diagnostiziert wurde. In ihrem Vortrag erklärt sie, wie und warum die Frühdiagnose bei allen, einschließlich POC-Frauen, für die gesamte Gesellschaft unerlässlich ist und warum sie jetzt keine Norm ist. Abigail Agyei ist eine preisgekrönte Politikberaterin, Changemakerin und Mitglied des Order of the British Empire. Sie hat mehr als sieben Jahre Erfahrung im Aufbau und der Pflege starker Beziehungen zu internen und externen Stakeholdern und Community-Gruppen und leitet Community-Projekte mit großer Erfahrung in der Unterstützung freiwilliger und marginalisierter Gruppen.

## Neurodiversity: The Untapped Competitive Advantage

Andrew Pfeiffer setzt sich leidenschaftlich für die Einbeziehung von neurodivergenten Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz ein. Er pflegt Mitarbeiter-Ressourcengruppen und hält regelmäßig Präsentationen über Neurodiversität vor verschiedenen Zielgruppen, einschließlich Führungskräften. Er möchte, dass alle wissen, dass Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben, wenn sie die Fähigkeiten von neurodivergenten Talenten durch integrative Rekrutierungspraktiken und Arbeitsplatzkultur nutzen.



## UNSERE GASTGEBER\*INNEN



Inklusive und stressfreie Personalberatung für europäische Scale-ups und Brands.

Bei [Talent](#) sind wir unglaublich stolz darauf, die DEI-Roundtable-Serie auszurichten. Als Tech- und Digital-Recruiting-Spezialist setzen wir uns für den Kampf gegen soziale Ungerechtigkeit ein.

Wir lernen von jeder Veranstaltung und finden einen echten Wert in der Möglichkeit, unsere Erfahrungen als führende Personalagentur zu teilen. Aber obwohl es eine große Leidenschaft von uns ist, ist es nicht unser täglicher Job. Wir helfen sowohl Unternehmen als auch innovativen Scale-ups dabei, ihre digitalen Teams schnell, effizient und stressfrei zu vergrößern. Wir sind ein erfahrenes und diverses Team von spezialisierten Recruiter\*innen mit Sitz im Zentrum Berlins. Ein Teil dessen, was uns einzigartig macht, ist unser Engagement für integrative und ethische Rekrutierungsprozesse und die Gewährleistung, dass unsere Kandidaten in ein Arbeitsumfeld eingeführt werden, das ihnen hilft, sich als ihr authentisches Ich zu entfalten.

Unser Ziel ist es, langfristige Beziehungen zu unseren Kandidat\*innen und Kunden aufzubauen. Wenn Sie zurzeit auf der Suche nach Personal sind oder sich über den Arbeitsmarkt informieren möchten, zögern Sie nicht, mich oder eines meiner Teammitglieder zu kontaktieren.



Lisa Bartlett  
European Director



Connect with  
me on LinkedIn

# © forto

„Own your Supply Chain.“ – Forto wurde gegründet, um eine hochtransparente, reibungslose und nachhaltige digitale Lieferkette zu liefern. Die Forto-Plattformtechnologien decken den gesamten Prozessablauf ab, der von Angebot, Buchung, Dokumentenverwaltung, Nachverfolgung und Rückverfolgung bis hin zur proaktiven Verarbeitung und Analyse reicht, um unsere Kunden mit mehr Transparenz, Einsicht und Kontrolle zu unterstützen. Führende Hersteller und E-Commerce-Marken gehören zu den 2.500 Kunden, die die digital ausgerichteten Angebote von Forto im Rahmen ihrer Lieferkette nutzen.

Das Unternehmen mit Hauptsitz in Berlin, Deutschland, beschäftigt derzeit mehr als 900 Mitarbeiter an 21 Standorten in Europa und Asien, darunter Büros in Berlin, Mailand, Ho-Chi-Minh-Stadt, Singapur, Hongkong und Shanghai.

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

## UNSERE MODERATOR\*INNEN



### Héloïse Thon (sie/ihr)

#### Freelance, Neurodiversity 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.



### Mira Culic (sie/ihr)

#### Co-Founder, The Mind Takeaway + Transformational Leadership Coach

Mira ist Transformational Leadership Coach, Regisseurin und Mitbegründerin von Mind Takeaway und Co-Moderatorin des Mind-Takeaway-Podcasts. Sie arbeitet mit Führungskräften, Teams und Organisationen zusammen, um ihnen zu helfen, ihre Führungsfähigkeiten zu entwickeln und ein konfliktfreies, leistungsstarkes Umfeld zu schaffen. Durch ihre Arbeit konzentriert sich Mira darauf, Menschen zu geistiger Klarheit zu führen, sie in die Lage zu versetzen, einschränkende Überzeugungen beiseitezulegen und sinnvolle Beziehungen zu anderen aufzubauen, die alle für die Karriere einer Führungskraft und die Nachhaltigkeit der Organisation, zu der sie gehört, von entscheidender Bedeutung sind.

Bevor sie ihre Karriere in der Führungskräfteentwicklung begann, arbeitete Mira als Physiotherapeutin, leitete mehrere medizinische Start-ups und gründete ein medizinisches Rehabilitationszentrum im Nahen Osten.



## **Peter Griffiths (he/him)**

### **Co-Founder, The Mind Takeaway - Leadership Development**

Peter ist Direktor und Mitgründer von The Mind Takeaway, einer Boutique-Beratung, die sich auf die Entwicklung von Führungskräften durch Lernen, Coaching und Mentoring spezialisiert hat. Er ist ein Executive Coach, der mit Führungskräften, Geschäftsinhaber\*innen und Teams in verschiedenen Branchen zusammenarbeitet. Peter hat Hunderte von Führungskräften und leistungsstarken Teams für internationale Unternehmen entwickelt.

Als vertrauenswürdiger Executive Mentor für den European Innovation Council unterstützt er weibliche Führungskräfte bei der Verbesserung ihrer Führungsfähigkeiten. Peter ist außerordentlicher Professor für die School of Business an der Woxsen University, Hyderabad, Indien. Er ist auch Co-Moderator des „The Mind Takeaway“-Podcasts, der verschiedene Themen zu Kreativität, Führung und Psychologie untersucht.

## Mitwirkende



### **Nichelle Appleby (she/her)**

#### **Independent Advisor, Work Imagined**

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

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



### **Jeffrey Karl**

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

Bei Jeff wurde im Erwachsenenalter eine Neurodivergenz diagnostiziert. Jeff hat seine persönlichen Erfahrungen aus der Arbeit in verschiedenen Unternehmen genutzt, um Feedback zu diesem Bericht zu geben.

## RESSOURCEN IN DIESEM BERICHT

Diskussionen sind eine gute Möglichkeit, sich mit erfahrenen Fachleuten über diese Themen auszutauschen, aber die Zeit ist bei einem solchen Event begrenzt. Wenn Sie tiefer in die gemeinsamen Herausforderungen und Lösungen eintauchen möchten, finden Sie unten Links zu Studien und Artikeln, auf die in diesem Bericht verwiesen wird.

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.

human.  
tech.  
talent.

@talent | @forto

PART 2.  
THE POWER OF  
NEURODIVERSITY  
AT WORK

Forts Loggia, Kurfürster Str. 27a 1000 Berlin  
Thursday, 12th October 2023

can

ent  
an experience  
game-changing