

# Inklusion von Personen mit Neurodiversität in der Hybrid- & Remote-Arbeit

„In Remote-Arbeitsumgebungen können Herausforderungen wie Kommunikationsbarrieren, sensorische Empfindlichkeiten und unterschiedliche Arbeitsstile es für Mitarbeiter mit Neurodiversität schwieriger machen, sich integriert zu fühlen oder sich zu entfalten.“



## Einleitung

Neurodiversität beschreibt die natürliche Variation im menschlichen Gehirn und im Geist, einschließlich Erkrankungen wie Autismus, ADHS, Legasthenie und anderen kognitiven Unterschieden. Da die Fernarbeit weiter zunimmt, ist es wichtig, Umgebungen zu schaffen, die Menschen mit Neurodiversität einbeziehen. Menschen mit Neurodiversität (manchmal auch als neurodivergent oder neuroatypisch bezeichnet) bringen wie jeder andere Mensch einzigartige Perspektiven und Problemlösungsfähigkeiten mit, aber sie können in virtuellen Arbeitsumgebungen mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert sein. Dieser Leitfaden enthält Strategien zur Förderung der Inklusion und zur Sicherstellung, dass neurodivergente Mitarbeitende in Remote-Arbeitsumgebungen erfolgreich sind.

## Das Problem verstehen

Wenn Personen mit Neurodiversität am Arbeitsplatz marginalisiert werden, kann das Unternehmen ihre einzigartigen Eigenschaften, Standpunkte und Erfahrungen nicht nutzen, die zu einer besseren Entscheidungsfindung führen könnten - sowohl strategisch als auch operativ. So geht ein immenser Mehrwert für das Team verloren. In Remote-Arbeitsumgebungen können jedoch Herausforderungen wie Kommunikationsbarrieren, sensorische Empfindlichkeiten und unterschiedliche Arbeitsstile es Mitarbeitenden mit Neurodiversität erschweren, sich einbezogen zu fühlen oder erfolgreich zu sein.

## Was kann getan werden, um die Inklusion neurodivergenter Mitarbeitender in Remote- und Hybridarbeit sicherzustellen?



### **Sorgen Sie für eine klare und strukturierte Kommunikation**

Neurodivergente Mitarbeitende, insbesondere solche mit ADHS oder Autismus, können mit vager oder mehrdeutiger Kommunikation Schwierigkeiten haben. Führungskräfte sollten sicherstellen, dass Erwartungen, Anweisungen und Feedback klar und strukturiert sind. Sie können schriftliche Kommunikation mit Aufzählungspunkten oder Schritt-für-Schritt-Anleitungen nutzen, um Klarheit zu schaffen und Missverständnisse zu reduzieren.



### **Bieten Sie flexible Arbeitsregelungen an**

Ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeitenden, ihren Arbeitstag um ihre Spitzenproduktivitätszeiten herum zu gestalten, um ihre Leistung zu steigern.



### **Fördern Sie ein unterstützendes Arbeitsumfeld**

Ermutigen Sie Manager\*innen, offene, einfühlsame Gespräche mit Mitarbeitenden mit Neurodiversität über ihre spezifischen Bedürfnisse und Vorlieben zu führen. Dazu gehört das Verständnis von sensorischen Empfindlichkeiten, bevorzugten Kommunikationsstilen und spezifischen Herausforderungen. Führungskräfte können eine Kultur der Unterstützung schaffen, indem sie sich regelmäßig mit den Mitarbeitenden in Verbindung setzen, bei Bedarf Hilfe anbieten und konstruktives und spezifisches Feedback geben.



### **Nutzen Sie Technologie für mehr Barrierefreiheit**

Stellen Sie sicher, dass Remote-Tools und -Plattformen für Personen mit Neurodiversität zugänglich sind. Dazu gehören Tools mit Sprache-zu-Text-Funktionalität, Aufgabenverwaltungs-Apps und Geräuschunterdrückungstechnologie.



### **Fördern Sie regelmäßige Pausen und Unterstützung der psychischen Gesundheit**

Remote-Arbeit kann für neurodivergente Mitarbeitende anstrengend sein, insbesondere für solche mit Erkrankungen wie ADHS oder Angstzuständen. Fördern Sie regelmäßige Pausen, um Ihnen zu helfen, ihre Konzentration und ihr Energieniveau zu steuern. Bieten Sie Ressourcen für die Unterstützung der psychischen Gesundheit oder den Zugang zu Beratungsdiensten an, um den Mitarbeitenden bei der Bewältigung von Stress, Angstzuständen oder anderen psychischen Problemen zu helfen



### **Förderung der Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg**

Stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende mit Neurodiversität Zugang zu den gleichen Karrieremöglichkeiten haben wie ihre neurotypischen Kolleg\*innen. Dazu gehören klare Wege für Beförderung, Mentoring und Kompetenzaufbau. Vorkehrungen bei Leistungsbeurteilungen und Zielsetzungen treffen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende mit Neurodiversität auf der Grundlage ihrer einzigartigen Stärken fair bewertet werden.

Fragen Sie die Mitarbeitenden zusätzlich, was sie möglicherweise benötigen, um effizient zu arbeiten: Sie wissen am besten, was für sie funktioniert und was nicht! Es kann so einfach sein wie die Frage: "Wie können wir es Ihnen bequemer machen?"

# Welche Rolle spielen Manager\*innen und die Personalabteilung?

- Die Personalabteilung sollte Schulungen für alle Mitarbeitenden und Manager\*innen zum Thema Neurodiversität anbieten, um das Verständnis, die Empathie und das Bewusstsein für die einzigartigen Bedürfnisse von Menschen mit Neurodiversität in der Remote-Arbeitsumgebung zu fördern.
- Die Personalabteilung sollte mit Manager\*innen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende mit Neurodiversität gleichberechtigten Zugang zu Karrieremöglichkeiten haben, einschließlich Mentoring-Programmen, Beförderungen und Workshops zum Aufbau von Fähigkeiten.
- Die Personalabteilung sollte die Bereitstellung von Vorkehrungen wie flexible Arbeitszeiten, spezielle Tools oder sensorisch freundliche Arbeitsplätze erleichtern und sicherstellen, dass Mitarbeitende mit Neurodiversität Zugang zu angemessener Unterstützung und Ressourcen für die psychische Gesundheit haben.
- Die Personalabteilung sollte regelmäßig die Wirksamkeit von Inklusionsinitiativen bewerten, Feedback von neurodivergenten Mitarbeitenden einholen und die Richtlinien bei Bedarf anpassen, um sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeitenden unterstützt und einbezogen fühlen.

## Schlussfolgerung

Die Einbeziehung neurodivergenter Personen in Remote-Arbeitsumgebungen ist entscheidend für die Schaffung integrativer, innovativer und leistungsstarker Teams. Durch klare Kommunikation, flexible Arbeitsregelungen und die richtigen Ressourcen können Unternehmen ein integratives Umfeld fördern, in dem Mitarbeitende mit Neurodiversität erfolgreich sein und ihre einzigartigen Talente einbringen können. Inklusion erfordert kontinuierliche Anstrengungen sowohl des Managements als auch der Personalabteilung, um sicherzustellen, dass sich neurodivergente Mitarbeitende unterstützt, wertgeschätzt und in der Lage fühlen, sich zu entfalten.



### Weiterführende Literatur

- Austin, J., & Pisano, C. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard Business Review.
- Houghton, S., & Anderson, R. (2019). Inclusion of Neurodiverse Employees in the Workplace: Strategies and Benefits. Journal of Occupational Psychology, 24(3), 221-232.
- Robertson, J., & Ne'eman, A. (2020). Neurodiversity in the workplace: A guide for HR and managers. The Neurodiversity Employment Network.