Neurodivergenz am Arbeitsplatz

Gedankenflut – Alltagshilfen | Herausforderungen, Stärken und mögliche Anpassungen

Neurodivergente Menschen bringen unterschiedliche Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnisse mit. Ob ein Arbeitsplatz gut passt, hängt nicht nur von persönlichen Eigenschaften ab, sondern auch von Arbeitsorganisation, Kommunikation, Umgebung und Führung. Autismus, ADHS und andere neurodivergente Ausprägungen sind dabei keine einheitlichen Profile.

Wo Herausforderungen entstehen können

Offene Büros, Telefonklingeln, grelles Licht oder häufige Unterbrechungen können Konzentration und Wohlbefinden beeinträchtigen. Unklare Prioritäten, kurzfristige Planänderungen, parallele Aufgaben und unausgesprochene Erwartungen erhöhen für manche Menschen die Belastung. Andere erleben eher Schwierigkeiten bei monotonen Tätigkeiten, langen Besprechungen oder dem Beginn von Aufgaben.

Autismus und ADHS: unterschiedliche Profile

Bei Autismus können Vorhersehbarkeit, klare Kommunikation und sensorische Bedingungen besonders wichtig sein. Bei ADHS können Aufmerksamkeitssteuerung, Zeitplanung, Aufgabenbeginn oder Impulsregulation herausfordernd sein. Beide können gemeinsam auftreten. Die individuellen Bedürfnisse lassen sich nicht allein aus einer Diagnose ableiten.

Stärken ohne Klischees betrachten

Fachwissen, Kreativität, analytisches Denken, Ausdauer oder die Fähigkeit, ungewöhnliche Zusammenhänge zu erkennen, können im Beruf wertvoll sein. Solche Stärken sind jedoch keine automatischen Eigenschaften einer Diagnose. Entscheidend sind die tatsächlichen Kompetenzen, Interessen und Erfahrungen der jeweiligen Person.

Unsichtbare Mehrarbeit und Erschöpfung

Wer Geräusche ausblenden, soziale Signale bewusst entschlüsseln oder ständig zwischen Aufgaben wechseln muss, benötigt dafür unter Umständen zusätzliche Energie. Auch Masking, also das Verbergen eigener Schwierigkeiten oder das Anpassen an soziale Erwartungen, kann belasten. Dass jemand leistungsfähig wirkt, schließt einen Unterstützungsbedarf nicht aus.

Arbeitsbedingungen statt Personen bewerten

Die hilfreiche Frage lautet nicht: „Warum funktioniert die Person nicht wie alle anderen?“, sondern: „Welche Arbeitsbedingungen erschweren oder erleichtern die Aufgabe?“ Eine gute Anpassung kann die Qualität der Arbeit verbessern, ohne Anforderungen pauschal zu senken.

© Gedankenflut – Gemeinsam verstehen | Kostenlose Weitergabe nur unverändert mit Logo; kein Verkauf.

Arbeitsalltag passend gestalten

Fortsetzung | Konkrete Möglichkeiten für Beschäftigte und Betriebe

Arbeitsumgebung anpassen

Je nach Tätigkeit und betrieblichen Möglichkeiten: ruhiger Arbeitsplatz, Kopfhörer oder Gehörschutz, angepasste Beleuchtung, Rückzugsmöglichkeiten, Homeoffice oder feste Zeiten für konzentriertes Arbeiten. Wichtig ist, individuelle Wünsche abzufragen statt Maßnahmen vorzuschreiben.

Aufgaben und Abläufe klar strukturieren

Prioritäten und Zuständigkeiten schriftlich festhalten, größere Aufgaben in nachvollziehbare Schritte gliedern und realistische Fristen vereinbaren. Änderungen möglichst früh ankündigen. Für manche Menschen helfen feste Routinen; andere profitieren von flexibler Aufgabenverteilung oder abwechslungsreichen Tätigkeiten.

Kommunikation verständlich gestalten

Arbeitsaufträge konkret formulieren und wichtige Ergebnisse von Besprechungen schriftlich sichern. Rückfragen ermöglichen, ohne sie als mangelnde Kompetenz zu bewerten. Bei Feedback Verhalten und Arbeitsergebnis beschreiben statt Persönlichkeitsurteile zu fällen. Nicht jede Person bevorzugt Telefonate oder spontane Gespräche.

Pausen und Arbeitszeit individuell planen

Pausen sollen tatsächlich entlasten. Dafür können ruhige Orte, Bewegung oder eine kurze Unterbrechung nach intensiven Besprechungen hilfreich sein. Wo möglich, lassen sich Arbeitszeiten, Besprechungsdauer und Unterbrechungen anpassen. Eine Lösung sollte gemeinsam erprobt und regelmäßig überprüft werden.

Über Bedürfnisse sprechen – ohne Offenlegungsdruck

Beschäftigte können konkrete Arbeitsbedingungen benennen, etwa: „Schriftliche Prioritäten helfen mir, Aufgaben zuverlässig zu erledigen.“ Eine Diagnose muss nicht in jedem Gespräch offengelegt werden. Ob und gegenüber wem medizinische Informationen mitgeteilt werden, hängt von der Situation und möglichen rechtlichen Verfahren ab. Vertraulichkeit ist wichtig.

Rechte und Unterstützung in Deutschland

Je nach individueller Situation können angemessene Vorkehrungen und arbeitsrechtliche Schutzregelungen relevant sein. Besondere Ansprüche hängen unter anderem von einer anerkannten Behinderung, dem konkreten Bedarf und dem jeweiligen Rechtsrahmen ab; eine ADHS- oder Autismusdiagnose allein führt nicht automatisch zu jeder Maßnahme. Beratung bieten beispielsweise die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter, Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung, sofern vorhanden.

Wenn die Belastung dauerhaft hoch bleibt

Anhaltende Erschöpfung, Schlafprobleme, starke Ängste oder deutliche Leistungseinbrüche sollten nicht ausschließlich der Neurodivergenz zugeschrieben werden. Auch Arbeitsüberlastung, Konflikte oder Erkrankungen können beteiligt sein. Ärztliche oder psychologische Abklärung und betriebliche Unterstützung können sinnvoll sein.

Merksatz: Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz bedeutet nicht, dass alle unter identischen Bedingungen arbeiten müssen. Gute Rahmenbedingungen ermöglichen es Menschen, ihre tatsächlichen Fähigkeiten einzubringen.

© Gedankenflut – Gemeinsam verstehen | Kostenlose Weitergabe nur unverändert mit Logo; kein Verkauf.