

**Input zu
„Neurodivergent und erfolgreich im Arbeitsleben“**

07. April 2026



Agenda

Unsere Themen im Überblick

1. Was ist Neurodiversität?
2. Was ist Neurodivergenz?
3. Neuro-inklusive Maßnahmen im Recruiting

Wie würdest du dich einschätzen?

Spontan	oder	Durchgeplant
Kommunikativ	oder	Ruhig
Intuitiv	oder	Analytisch
Beziehungsorientiert	oder	Sachorientiert
Mag Veränderungen	oder	Mag Stabilität
Habe den Überblick	oder	Bin detailorientiert

Was ist was?



Neurodivers

Neurotypisch

Neurodivergent

Begriffsdefinition

Neurodiversität bezieht sich auf alle Menschen.

Neurodiversität wird eingeteilt in „neurotypisch“ und „neurodivergent“.

Neurotyp/ neurotypisch

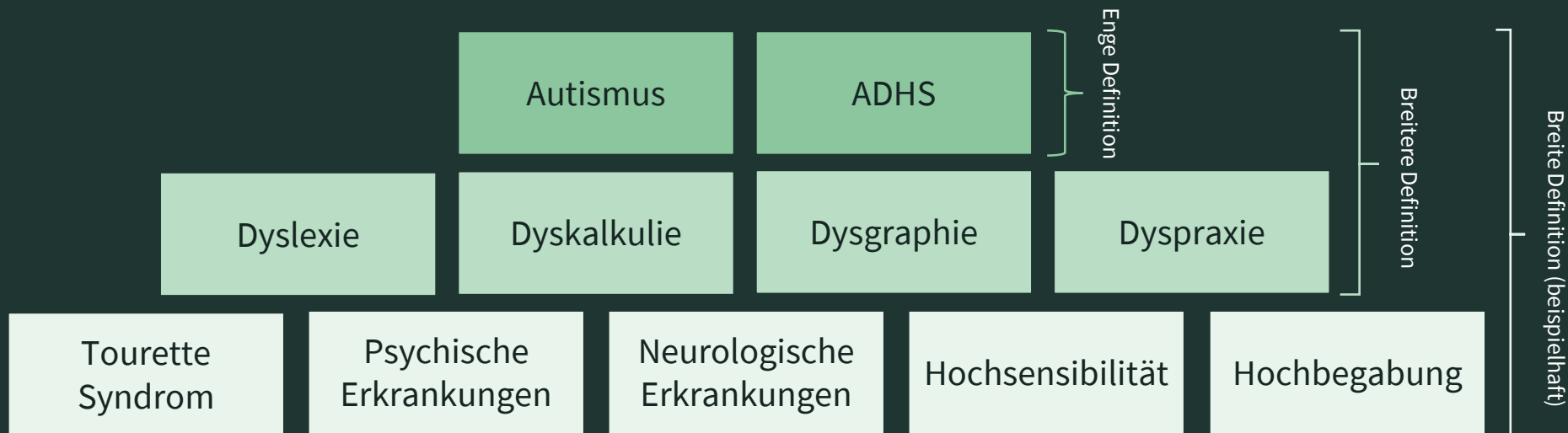
Wahrnehmungs-,
Denk- und Verhaltens-
strukturen, die der Mehrheit
entsprechen

Neurodivergenz/ neurodivergent

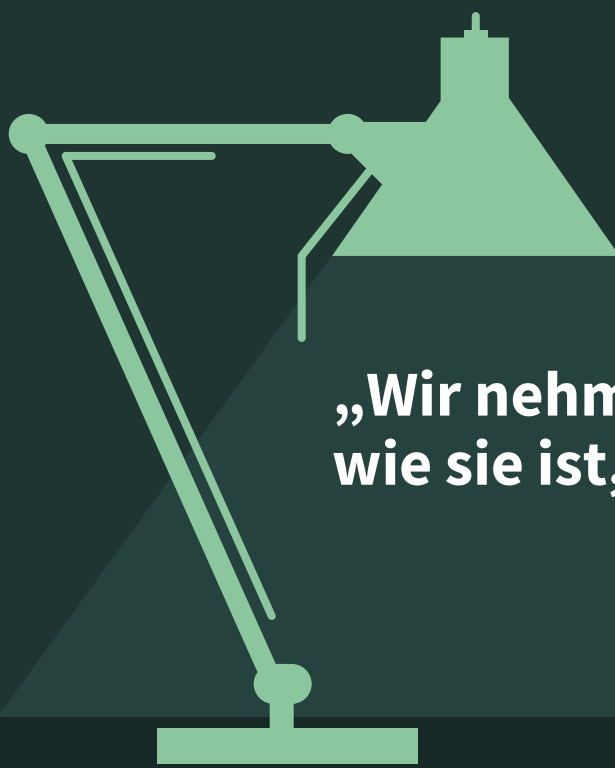
Ein Spektrum, dessen
Ausprägungen häufig nicht
den gesellschaftlichen
Erwartungen entsprechen

Formen von Neurodivergenz – Übersicht

Zum Spektrum von Neurodivergenz zählen unter anderem:



„Wenn du eine neurodivergente Person kennst, dann kennst du eine neurodivergente Person!“



**„Wir nehmen die Welt nicht wahr,
wie sie ist, sondern wie wir sie sehen.“**

Weitere Begriffe: Masking und Spätdiagnose



Masking

Anpassen an neurotypische Konventionen bzw. Nachahmen von Verhalten, das in der Gesellschaft akzeptiert wird. Das ist häufig sehr anstrengend für neurodivergente Menschen.



Spätdiagnose

Formen der Neurodivergenz bleiben oftmals lange Zeit unerkannt. Die Diagnose / Selbsterkenntnis triggert häufig einen Selbstfindungsprozess.

Neurodivergenz weltweit

Wie hoch ist der Anteil der neurodivergenten Bevölkerung?

A

5 - 10 %

B

10 - 15 %

D

20 - 25 %

15 - 20 %

Neurodiversität und Neurodivergenz im Arbeitskontext

**15-20% sind
neurodivergent**

**100% sind
neurodivers**

Indem Sie das Potenzial Ihrer neurodivergenten Belegschaft erkennen und freischalten, profitieren Sie von:

- Produktivität
- Innovativen Ideen
- Mitarbeiterbindung
- Psychologischer Sicherheit
- Intuitiven Fähigkeiten
- Feingefühl für unfaire Situationen

Wie kann der Recruiting-Prozess unterstützen?

Stellenausschreibungen

- 
- Übersichtliches Layout
 - Realistische Anforderungen
 - Informationen zu: Aufgabenbereich, Arbeitszeiten und -umfeld, mögliche Anpassungen, Vertragsform, Gehalt
 - Zielgruppenansprache (z.B. Diversity Statement)
 - Kontaktangabe (Telefon und Mail)
 - Informationen zum weiteren Bewerbungsprozess (Deadline der Bewerbung, Zeitpunkt der Rückmeldung, etc.)

Wie kann der Recruiting-Prozess unterstützen?

Einladung zum Gespräch

2

- Erweiterung der Möglichkeiten im Auswahlverfahren, z.B. Arbeitsprobe
- Informationen zu:
Methode und Ablauf des Auswahlverfahrens,
grobe (Gesprächs-)Themen, ggf. Anfahrt

Wie kann der Recruiting-Prozess unterstützen?

Auswahlverfahren

3

- Reizarme Atmosphäre
- Klare Struktur und Zeitrahmen
- Genaue fachliche Fragen / Anweisungen
- Bekanntgabe bei Absage mit ehrlicher Begründung

Drei zentrale Botschaften

**Barrieren
werden
unterschiedlich
wahrgenommen**

**Neuro-inklusive
Maßnahmen
nützen allen
Mitarbeitenden
etwas**

**Lern-
bereitschaft
ebnet den Weg
für inklusive
Teams**