

Neurodiversity @ Work 30.10.18

Copyright Esther Schramm

Die Probleme unserer Welt sind langfristig nur zu lösen, wenn sie aus vielfältigen Perspektiven betrachtet werden. Innovation braucht Vielfalt. Und Vielfalt braucht interkulturelle Kompetenzen.

Radikale und mutige Ideen werden es sein, die Innovation auf vollkommen neuen Ebenen ermöglichen und Produkte und Dienstleistungen hervorbringen, die die Herausforderungen unserer Zeit berücksichtigen und unsere Welt zu einem besseren Ort für uns alle machen.

Gut gemanagte Vielfalt ist als Motor für Innovationen seit langem bekannt. Unternehmen setzen im internationalen Wettbewerb schon lange auf multinationale, interdisziplinäre/crossfunktionale Teams. Eine Gruppe ist bislang aus dem Raster gefallen: Neurodivergente Köpfe, vor allem jene aus dem Autismus-Spektrum, können eine Erweiterung ihres Diversity-Pools sein, auf die sie weder mittel- noch langfristig verzichten sollten. Gerade im Hinblick auf ungewöhnlich, zuweilen radikale Out of the Box Innovationen. Autistische Menschen mit ihrer abweichenden Wahrnehmung, Denken, Verhalten und zum Teil Spezialisierungen werden zukünftig eine große Bereicherung in multinationalen Teams sein.

Vielleicht stehen Sie ganz am Anfang Ihrer Überlegungen, wie und mit welchem Aufwand diese ungewöhnlichen Köpfe als „normaler“ Teil einer diversen Belegschaft überhaupt integrierbar sind. Herrscht doch immer noch ein Klischee der Gestörtheit gerade über Menschen im Autismus-Spektrum vor.

Vielleicht sind Sie unsicher darüber, wie Sie neurodivergente MitarbeiterInnen gezielt anwerben können, ob und wie Assessment und Onboarding Prozesse angepasst werden müssten und wenn ja, ob zu einem im Bereich der Machbarkeit liegenden Preis.

Vielleicht sind Sie weitestgehend überfragt, wie Sie mit ihren autistischen MitarbeiterInnen kommunizieren sollen, welche Anpassungen am Arbeitsplatz eventuell gestaltet werden müssten und wie diese Prozesse effizient gemanagt werden können, ohne, dass hier extra Kosten entstehen.

Bisher sind es vor allem Sozialunternehmen, die mit Unterstützung von Jobcoaches neurodivergente MitarbeiterInnen in Firmen für hochspezialisierte Aufgaben entleihen.

Wie aber gelingt es, autistische MitarbeiterInnen dauerhaft in Unternehmen zu integrieren und wie können Personalprozesse so erweitert werden, dass sie auch den Bedürfnissen neurodivergenter MitarbeiterInnen gerecht werden?

Denn eines ist auch schon lange bekannt: Nicht gut gemanagte Vielfalt behindert nicht nur Innovationsprozesse, sondern sorgt auch für Konflikte, Missverständnisse und hohe Krankenstände in Unternehmen.

Das ist aufreibend, teuer und demotivierend.

Das Schlimmste aber ist: Ihnen könnten autistische Fachkräfte entgehen. Andere Konkurrenten könnten das Potential autistischer MitarbeiterInnen früher nutzen und damit einen enormen Wettbewerbsvorteil haben.

Lassen Sie sich einen Ausblick auf die Möglichkeiten und Mehrwerte geben, die Ihnen neurodivergente MitarbeiterInnen bieten!

Möglicherweise ist schon vieles da, was sie brauchen und die Umsetzung viel leichter als befürchtet. 2 von 2



Wenn Sie ein diversitykompetentes Unternehmen sind, das schon agile Organisationsprozesse implementiert hat und die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden fördert, dann haben Sie schon ganz viel, was für neurodivergente MitarbeiterInnen hilfreich ist, um gut zu performen.

Lassen Sie sich überraschen, wie sehr agile Prozesse autistischen MitarbeiterInnen entgegenkommen.

Erweitern Sie Ihr Spektrum von Vielfalt und lassen Sie sich das Potential neurodivergenter MitarbeiterInnen nicht entgehen!

Sichern Sie sich ihre Stellung als Marktführer langfristig auch durch Neurodiversität im Unternehmen!

Werben Sie gezielt neurodivergente QuerdenkerInnen an!

Integrieren Sie Menschen mit neuen Sichtweisen, andersartigem Denken und Kommunikationsverhalten in Ihren Pool von Vielfalt!

Lassen Sie sich überraschen, wie Autismus und ständiges Reagieren auf Veränderungen zusammenpassen!

Für mehr Innovationskraft, ein verbessertes Betriebsklima durch eine klarere Kommunikation!

Denn:

Wo ein Autist/Neurodivergenter sich wohlfühlt, fühlen sich auch neurotypische MitarbeiterInnen wohl.

AutistInnen z.B. sind Seismographen der Gesellschaft. Wo ein Autist durch eine zu hohe Stressbelastung und unklare Kommunikation untergeht, steigt auch der Krankenstand der neurotypischen Belegschaft durch Motivations- und Reibungsverluste.

In einer empowernden, gesundheitsfördernden, innovationsfördernden Unternehmenskultur werden Sie von der gesteigerten Loyalität, Verbundenheit und Kreativität aller MitarbeiterInnen profitieren.

Lassen Sie sich von Esther Schramm, neurodivergenter Wirtschaftsmediatorin und Junior Scrum Master und Lars Hoppe, neurodivergentem Automatisierungsspezialist und Entwickler, dabei unterstützen, das Potential neurodivergenter MitarbeiterInnen zu erkennen und zu nutzen.

