



Guideline

Inklusion neurodivergenter Menschen in Organisationen

1. Grundhaltung und Bewusstsein schaffen

Ziel: Verständnis fördern und Stigmatisierung abbauen

- Definitionen klären: Was bedeutet Neurodivergenz? (z. B. Autismus, ADHS, Dyslexie, Hochbegabung, Tourette etc.)
- Bewusstseinsbildungen anbieten: Regelmässige Sensibilisierungsformate für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.
- Ressourcen teilen: Lesematerial, Videos, Erfahrungsberichte intern zugänglich machen

2. Inklusiv Organisationskultur entwickeln

Ziel: Psychologische Sicherheit und Zugehörigkeit fördern

- Vielfalt wertschätzen: Neurodiversität sichtbar in Leitbild, Werten und Diversity-Strategie verankern
- Vorbildfunktion der Führung: Führungskräfte leben inklusives Verhalten aktiv vor.
- Safe Spaces schaffen: Austauschformate wie Peer-Gruppen oder geschützte Gesprächsräume anbieten

3. Rekrutierung & Onboarding anpassen

Ziel: Barrierearme Zugänge schaffen

- Stellenausschreibungen inklusiv formulieren: Klar, konkret, keine unnötigen Anforderungen
- Bewerbungsprozess flexibel gestalten: z. B. strukturierte Interviews, zusätzliche Pausen, Fragen im Voraus bereitstellen
- Onboarding personalisieren: Abläufe transparent machen, Paten einsetzen, Einarbeitungszeit anpassen



4. Arbeitsumfeld und -gestaltung flexibilisieren

Ziel: Reizarme und strukturierte Arbeitsbedingungen ermöglichen

- Individuelle Anpassungen ermöglichen:
 - Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen
 - Ruhezeiten oder Reizfilter (z. B. Noise-Cancelling, Lichtanpassungen)
- Tools & Technologien bereitstellen: z. B. Planungs-Apps, Text-to-Speech, visuelle Unterstützung

5. Kommunikation und Zusammenarbeit inklusiv gestalten

Ziel: Klarheit und Respekt im Miteinander fördern

- Transparente Kommunikation fördern: Explizite Sprache, Erwartungen klar formulieren, schriftliche Zusammenfassungen, schriftliche Eingabemöglichkeiten für Meetings, ect.
- Feedbackkultur entwickeln: Feedback regemässig, klar und respektvoll gestalten. Auch schriftlich möglich
- Moderation anpassen: In Meetings z. B. Redelisten, visuelle Agenda, Pausen einplanen

6. Führung und Entwicklung stärken

Ziel: Führungskräfte befähigen, Potenziale zu erkennen und zu fördern

- Coaching und Supervision anbieten: Führungskräfte und Mitarbeitende gezielt unterstützen
- Stärkenorientierte Entwicklung fördern: Fokus auf individuelle Talente statt Defizite
- Karrierewege öffnen: Entwicklungsmöglichkeiten für alle schaffen, ohne „Einheitsweg“

7. Feedback, Lernen und Weiterentwicklung sichern

Ziel: Inklusion als lernenden Prozess gestalten

- Regelmässig evaluieren: z. B. durch Umfragen, Feedbackgespräche