

Reflexionsfragen

Psychisch erkrankte und neurodivergente Fachkräfte im Team

Im Folgenden finden Sie eine Checkliste und Reflexionsfragen, die Sie dabei unterstützen sollen, die Anforderungen und Bedürfnisse psychisch erkrankter und neurodivergenter Fachkräfte zu erkennen. Die Fragen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sind nicht in einer bestimmten Reihenfolge zu verstehen. Sie dienen vielmehr als Impuls und Reflexionsgrundlage, um unterschiedliche Bereiche und Strukturen Ihres Unternehmens bewusst in den Blick zu nehmen.



Nutzen Sie diese Fragen als Orientierung, um Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu erkennen und bestehende Stärken weiter auszubauen. So sind Sie und Ihr Unternehmen auf einem guten Weg, eine wertschätzende, inklusive und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden zu gestalten.

Checkliste: Gestaltungsbereiche und beispielhafte Gestaltungsmöglichkeiten

1. Berufsweg

- Weiterentwicklung individueller Mobilität
- Beschaffung von Hilfsmitteln
- Organisation Mitfahrgelegenheiten
- Ermöglichung von Homeoffice

2. Arbeitszeit

- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeitskonten
- Vertretungskonzepte

3. Arbeitsorganisation

- Klare Kommunikationsstrukturen
- Feste Zuständigkeiten
- Job Crafting/Carving

4. Arbeitsmittel

- Materialien mit hoher ergonomischer Qualität
- Bereitstellung weiterer Hilfsmittel

5. Soziale Beziehungen

- Gute Führung
- Vorbereitung der Kolleg:innen
- Kollegiales, offenes und vertrauensvoller Miteinander
- Wertschätzung individueller Stärken
- Aktive Bekämpfung von Stigmatisierung
- Aktive Einbindung betroffener Personen als Expert:innen

6. Arbeitsinhalte

- Reduktion sozialer Interaktionen
- Reduktion von Zeitdruck
- Einsatz entlastender Elemente
- Anpassung der Arbeitsinhalte an individuelle Stärken
- Stärkenorientiertes Teamkonzept

7. Arbeitsumgebung

- Sensibilität in der Arbeitsumgebung
- Nutzung interner oder externer Arbeitsgestaltungskompetenz
- Nutzung von Fördermöglichkeiten
- Unterstützende Strukturen für herausfordernde Situationen

Reflexionsfragen

Psychisch erkrankte und neurodivergente Fachkräfte im Team

⊕ Liegen ausreichend fundierte Kenntnisse der Zielgruppe hausintern vor?

Ggf. Informationen, Beratung und Unterstützung bei Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung über die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA) oder das Integrations-/Inklusionsamt in Anspruch nehmen.

⊕ Wie inklusiv sind die Einstellungspraktiken?

Bewerbungsverfahren, Recruiting

- Wie bewerben wir offene Stellen oder Ausbildungsplätze, wer fühlt sich dadurch angesprochen, wer ggf. nicht?
- Welches Bild von uns als Organisation vermitteln wir Bewerber:innen, bspw. in Bezug darauf, dass diese den Eindruck erhalten, sich als neurodivergente oder psychisch Erkrankte ggf. verstellen zu müssen?
- Welche Alternativen zum klassischen Vorstellungsgespräch können wir anbieten, die für die Zielgruppe gut nutzbar sind bzw. in denen sie ihre Stärken und Kompetenzen zeigen können?
- Was können wir Bewerber:innen anbieten, um typische Herausforderungen der Zielgruppe abzumildern? (bspw.: Angebot für Homeoffice-Tage oder Unterstützung beim Weg zur und von der Arbeit wie z.B. Fahrgemeinschaften).

On-Boarding-Prozesse

Wie inklusiv sind diese gestaltet? Welche Barrieren beinhalten die aktuellen Prozesse für diese Zielgruppe?

Prüfung der Passung / Matching

Ist uns als Unternehmen klar, welche konkreten Schlüsselqualifikationen wie bspw. Antrieb, Ausdauer, Kritikfähigkeit, Teamarbeit etc. jenseits fachlicher Qualifikationen für welche Tätigkeiten oder Einsatzfelder und in welchem Umfang bzw. welcher Ausprägung erforderlich sind?

⊕ Sind unsere Prozesse so ausgelegt, dass wir auch zukünftige Mitarbeitende aktiv in die Lösungsfindung als Expert:innen in eigener Sache einbinden können und wollen?

Zentrale Leitfrage: „Was brauchst Du, um gut bei uns arbeiten zu können?“

⊕ Können wir dauerhaft Praktika / Arbeitserprobungen für diese Zielgruppe anbieten?

- Vorteile für Bewerber:innen: eigene Leistungsfähigkeit unter realen Bedingungen klären und neue berufliche Erfahrungen zu machen.
- Vorteile für das Unternehmen: Gestaltungsbedarfe und -potenziale erkunden und umsetzen, und Fachkräfte frühzeitig entdecken und an sich binden.

Reflexionsfragen

Psychisch erkrankte und neurodivergente Fachkräfte im Team

⊕ Welche Gestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen gibt es und wie können sie genutzt werden?

- Welche Möglichkeiten haben wir als Unternehmen, Mitarbeitenden aus der Zielgruppe den Arbeitsweg zu erleichtern? (Bspw.: individuelle Mobilität weiterentwickeln; geräuschunterdrückende Ohrhörer zur Verfügung stellen; Mitfahrgelegenheiten organisieren; Homeoffice anbieten)
- Wie können wir die Arbeitszeit ggf. an Zeiten hoher Energie / Konzentration von Mitarbeitenden aus der Zielgruppe anpassen? (Bspw. flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten anbieten, Vertretungskonzepte umsetzen)
- Wie schaffen wir es, Regelungen klar zu formulieren und möglichst selten zu verändern?
- Welche Möglichkeiten nutzen wir, Tätigkeitsinhalte an die individuellen Stärken der Beschäftigten aus dieser Zielgruppe anzupassen? (Bspw. Job Crafting)
- Welche Abläufe erfordern soziale Interaktionen, und wie kann der Umfang dieser Interaktionen bei Bedarf reduziert werden? (Bspw. Kundenkontakt reduzieren über Ticketsysteme, Supervision oder Peer Support; Job Crafting für einen stärkenorientierten Zuschnitt der Arbeitsinhalte)
- Welche Möglichkeiten stehen uns zur Verfügung, Zeitdruck zu senken?
- Erfüllen unsere Arbeitsmittel Anforderungen an Zuverlässigkeit, Lautstärke und Ergonomie in dem Maße, wie es für die Zielgruppe von Relevanz ist?
- Kommunizieren wir eindeutig und verzichten wir weitestgehend auf Metaphern in der Kommunikation mit Mitarbeitenden aus der Zielgruppe? (Herausforderungen entstehen durch mehrdeutige Kommunikation oder die Unverständlichkeit solcher Metaphern)
- Sind Kolleg:innen darauf vorbereitet, dass fallweise Mitarbeitende aus der Zielgruppe menschliche Emotionen nicht lesen können?
- Pflegen wir ein kollegiales, offenes und vertrauensvolles Miteinander?
- Gewichten wir individuelle Stärken mehr als Defizite?
- Bekämpfen wir aktiv Stigmatisierung?

Reflexionsfragen

Psychisch erkrankte und neurodivergente Fachkräfte im Team

➔ Kann die Arbeitsumgebung an die Bedürfnisse angepasst / gestaltet werden?

Nutzen wir verfügbare Arbeitsgestaltungscompetenz?

- z.B. im Unternehmen: Arbeitsgestalter:innen / Ergonom:innen, Arbeitssicherheitsbeauftragte
- z.B. externe Expertise: technische Berater:innen der Agentur für Arbeit / technische Berater:innen der Inklusionsämter / Informationsfachdienste (IFD) / Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) / Inklusionsbetriebe

Nutzen wir Fördermöglichkeiten spezifisch für Beschäftigte der Zielgruppe?

- Beratung der Beschäftigten und der Arbeitgebenden
- Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz
- finanzielle Leistungen auf Eignung und Passung prüfen

Über welche Kompetenzen zur Beschäftigung der Zielgruppe verfügen wir im Unternehmen?

- Ggf. Kompetenzen im Unternehmen aufbauen, bspw.: Trainings für Führungskräfte und Mitarbeitende in Bezug auf wirksame Kommunikation mit neurodiversen Kolleg:innen / Mental Health First Aid (MHFA) - oder LZG-Weiterbildungen
- Ggf. externe Expertise einkaufen / zuschalten, bspw.: technische Berater:innen der Agentur für Arbeit / technische Berater:innen der Inklusionsämter
- Beratungsangebote des Integrations-/Inklusionsamtes wahrnehmen

➔ Wie unterstützen wir die Entwicklung einer offenen und wertschätzenden Haltung gegenüber einer sich diversifizierenden Belegschaft?

- Bspw. Sensibilität für psychische Belastungsfaktoren und – Symptome im Unternehmen herstellen (z.B. betroffene Mitarbeitende dafür gewinnen, „ihre eigene Geschichte“ zu erzählen)
- Bspw. Betroffene Mitarbeitende ermuntern und befähigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erkennen und sich selbst zu unterstützen
- Bspw. „betroffene“ Mitarbeitende dafür gewinnen

➔ Inwieweit gelingt es uns, Mitarbeitende aus der Zielgruppe aktiv in die Lösungsfindung einzubinden als Expert:innen in eigener Sache?

Bspw.: „Was brauchst Du um gut arbeiten zu können?“

Reflexionsfragen

Psychisch erkrankte und neurodivergente Fachkräfte im Team

⊕ **Verfügen wir über geeignete Prozesse und Strukturen, um herausfordernde oder gefährliche Situationen für Beschäftigten aus der Zielgruppe abzufangen?**

- Bspw. Ansprechstellen für belastete Mitarbeitende schaffen und breit sowie wiederholt kommunizieren (bspw. Vertrauenspersonen, Betriebsärzt:in, Sozialarbeiter:in, Hotline zu beauftragten Psycholog:innen mit anonymisierter Abrechnung ggü. Arbeitgeber:innen; Kontakte zur Selbsthilfe und Peer-Berater:innen ermöglichen)
- Bspw. für Krisensituationen vorsorgen (bspw. Hotline zu beauftragten Psycholog:innen mit anonymisierter Abrechnung ggü. Arbeitgeber:innen; Kontakte zur Selbsthilfe und Peer-Berater:innen ermöglichen)
- Bspw. Überarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen bspw. durch stärkere Berücksichtigung psych. Belastungen
- Bspw. Alarm- oder Evakuierungsplänen überarbeiten und anpassen
- Bspw. Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten an die Zielgruppe anpassen