



## Arbeitsplätze gestalten, bei denen ADHS kein Hindernis ist

Wenn Arbeitsplätze den Bedürfnissen neurodivergenten Mitarbeitenden angepasst werden, profitieren alle im Team davon. Dabei ist es nicht notwendig zu wissen, wer im Team eine Diagnose hat.

### Kleine Veränderungen können schon viel bewirken:

- Eine klare und konkrete Kommunikation:
  - Erwartungen offen mitteilen
  - Mündliche Anweisungen/Infos schriftlich ergänzen
  - Zeitnahes Feedback geben und Vertrauen stärken durch Nachfragen, wie es zu diesem Resultat kam.
  - Zusammenarbeit statt Kontrolle fördern
- Ablenkungen minimieren (Zeitfenster schaffen für Austausch, um unnötige Unterbrechungen zu reduzieren)
- Reizabschirmung ermöglichen zu Gunsten der Konzentration (z.B. Kopfhörer bereitstellen)
- Grosse Projekte in kleine Schritte aufteilen.
- Flexible Arbeitsweisen ermöglichen (mit Zielen statt mit Zeitangaben führen).



### Abschliessend

ADHS ist kein Mangel. Bei einer Arbeitsumgebung, die auch Andersartigkeit zulässt, kann ADHS eine Bereicherung für das ganze Team sein.

Sind wir letztlich nicht alle einzigartig mit unseren ganz individuellen Bedürfnissen?

