

Neurodivergenz und beruflicher Erfolg

Schließt sich das gegenseitig aus?

Nein! Schließlich gibt es einige prominente Beispiele neurodivergenter Menschen, die beruflich sehr erfolgreich waren und großartiges erschaffen haben. Vielleicht denken Sie jetzt an Anthony Hopkins, Mary Temple Grandin oder Greta Thunberg. Häufig wird auch über Albert Einstein, Isaac Newton und W.A. Mozart behauptet, diese seien neurodivergent gewesen. In Medizin, Wissenschaft und Technik, aber auch im Leistungssport sollen überdurchschnittlich viele neurodivergente Menschen beschäftigt sein und hohe berufliche Positionen einnehmen.

Neurodivergenz ist...

...wenn das Gehirn und das Nervensystem einer Person nicht so funktioniert, wie sich ein wesentlicher Teil unserer heutigen Gesellschaft „normales“ psychisches „Funktionieren“ vorstellt. Diese Vorstellungen orientieren sich an den Bedürfnissen mächtiger Institutionen und Gruppen in unserer Gesellschaft.

Momentan umfasst dieses Idealbild:

- **sozial kompetent sein**
- **flexibel sein**
- **teamfähig sein**
- **sich alles leicht merken**
- **immer bedacht handeln**
- **nicht zu emotional sein**
- **lesen und schreiben können**
- **und vieles mehr.**

Menschen mit Diagnosen wie Autismus und AD(H)S, Legasthenie und Dyspraxie, aber auch Menschen mit weniger stark ausgeprägten neurodivergenten Eigenschaften und Hochsensible werden häufig stigmatisiert, wenn sie diese Erwartungen nicht erfüllen können. Ihre Stärken werden zudem oft nicht wahrgenommen, weil zu sehr auf ihre Schwächen fokussiert wird. Dadurch werden sie in verschiedenen Lebensbereichen benachteiligt.



Man darf aber nicht vergessen, dass viele neurodivergente Eigenschaften von Teilen unserer Gesellschaft als „nicht normal“ angesehen werden. Menschen, die diese Eigenschaften tragen, erfahren dann oft Diskriminierung und Ausgrenzung. Damit sinken auch ihre Chancen auf beruflichen Erfolg. Der Anteil an Menschen, die keine für sie passende bezahlte Tätigkeit finden können, ist unter neurodivergenten Menschen überdurchschnittlich hoch.

Woran liegt es nun, dass manche neurodivergente Menschen ein erfüllendes Berufsleben führen und andere nicht? Liegt es „nur“ an der Stärke der Ausprägung ihrer neurodivergenten Eigenschaften? Oder spielen dafür auch andere Bedingungen eine Rolle? Diese Überlegungen waren der Ausgangspunkt der Studie, deren Ergebnisse in diesem Bericht präsentiert werden sollen.

Die Studie

Zwischen März 2023 und Jänner 2024 wurden insgesamt 16 biographische Interviews mit Menschen mit AD(H)S, Autismus und Hochsensibilität durchgeführt. Das Ziel dieser ausführlichen Gespräche war es, die berufliche Entwicklung jeder befragten Person verstehen zu lernen. Welche persönlichen und gesellschaftlichen Bedingungen beeinflussten ihre Berufsbiographie? Welche Strategien haben sie eingesetzt, um Herausforderungen in ihrem Berufsleben zu meistern? Wie haben einzelne und sich

wiederholende Erlebnisse ihre Berufsbiographie beeinflusst? Und was verstehen neurodivergente Menschen selbst überhaupt unter Erfolg? Im Anschluss wurden die Biographien miteinander verglichen und nach biographischen Mustern gesucht: Was begünstigt Erfolgsergebnisse, was eher nicht?

Um die berufliche Situation neurodivergenter Menschen in Österreich noch besser verstehen zu können, fanden zusätzlich 6 Interviews mit Expert:innen statt. Die Expert:innen waren großteils selbst neurodivergent und kamen aus unterschiedlichen Institutionen zur Unterstützung neurodivergenter Menschen. Thema dieser Interviews war einerseits, welche beruflichen Herausforderungen und Entwicklungschancen die Expert:innen für neurodivergente Menschen sehen. Andererseits wurde auch thematisiert, inwiefern der Stand der Hilfsangebote den Bedürfnissen neurodivergenter Menschen entspricht.

Weiters können Diskurse in den Medien und im Internet die beruflichen Chancen neurodivergenter Menschen beeinflussen. Darum wurden zusätzlich 357 Beiträge aus sozialen Medien, Blogs und Suchmaschinenergebnisse gesammelt und mithilfe der folgenden Fragen analysiert: Wie wird im digitalen Raum über das Berufsleben neurodivergenter Menschen gesprochen? Wie nehmen neurodivergente Menschen an diesen Diskursen teil? Und wie wirkt sich das auf ihre Berufschancen aus?



Die Ergebnisse

Die Berufsbiographien neurodivergenter Menschen entwickeln sich unter verschiedenen Bedingungen. Noch bevor sie ins Berufsleben einsteigen, werden ihre beruflichen Entwicklungschancen durch familiäre und schulische Umstände geprägt. Diese beeinflussen, inwieweit sie frühzeitig bedürfnisgerechte Unterstützung erhalten und welche Ressourcen ihnen später zur Verfügung stehen.

Frühe Bedürfnisgerechte Unterstützung

Besonders wichtig ist, inwiefern neurodivergente Menschen familiäre, institutionelle und schulische Unterstützung erhalten und ob diese Unterstützung ihren Bedürfnissen entspricht. Je früher bedürfnisgerechte Hilfen in Anspruch genommen werden können, desto besser können Ressourcen für das spätere Berufsleben aufgebaut werden. Werden jedoch früh im Leben neurodivergenter Menschen nicht bedürfnisgerechte Hilfen aufgezwungen, kann sich dies negativ auf die gesamte spätere Berufsbiographie auswirken.

Expertinnen und Experten kritisieren, dass staatlich finanzierte Hilfsangebote in Österreich häufig nicht auf die Bedürfnisse neurodivergenter Personen zugeschnitten sind. Oft orientieren sich diese eher an den Bedürfnissen der Eltern oder an bürokratischen Abläufen. Selbsthilfeorganisationen hingegen werden als sehr hilfreich angesehen.

Soziale Lage der Herkunfts familie

Neurodivergente Menschen aus ressourcenreichen Familien haben im Berufsleben einige Vorteile gegenüber jenen aus Familien mit weniger materiellen, sozialen und kulturellen Ressourcen. Einkommensstärkere Familien können sich eher passende Unterstützung leisten. Zudem helfen die in der Familie aufgebauten Sozialkontakte und das kulturelle Wissen dabei, in Berufsbereiche zu gelangen, die toleranter gegenüber neurodivergenten Eigenschaften sind.

Das bedeutet jedoch nicht, dass es Menschen aus ressourcenreichen Familien immer leichter im Berufsleben haben. Manchmal werden neurodivergente Eigenschaften in der Familie aus Angst vor sozialen Konsequenzen trotz guter materieller Ressourcen unterdrückt. Dadurch wird die Entwicklung positiver Strategien zum Umgang mit den eigenen neurodivergenten Eigenschaften weder vorgelebt noch gefördert. Manchmal werden sogar eher hinderliche Strategien von den Eltern angewandt oder von den Kindern eingefordert. In der Folge steigen später die Herausforderungen am Arbeitsmarkt, aber auch die psychische Belastung der betroffenen neurodivergenten Menschen. Die soziale Lage der Herkunfts familie macht Berufserfolg also zwar etwas wahrscheinlicher, kann ihn aber nicht vollständig bestimmen.

Insbesondere wenn es in der Herkunfts familie neurodivergente Familienmitglieder gibt, die hilfreiche Strategien entwickelt haben, können sie unabhängig von ihrer sozialen Lage gute Vorbilder für neurodivergente Kinder sein. Außerdem können neurodivergente Kinder von Eltern profitieren, die bedürfnisgerecht und beziehungsorientiert auf ihre Kinder eingehen können – egal, wie viele Ressourcen der Familie sonst zur Verfügung stehen. So können neurodivergente Kinder funktionierende Strategien von klein auf lernen und später als Ressource im Berufsleben nutzen.

Eingesetzte Strategien

Welche Strategien haben sich nun als hilfreich für ein erfülltes Berufsleben erwiesen, welche eher als hinderlich? Beruflich erfüllte, erfolgreiche neurodivergente Menschen haben gezielt ihr berufliches Umfeld ihren Bedürfnissen entsprechend gestaltet, indem sie:

- ihre Stärken bewusst im Beruf eingesetzt haben
- ihre konditionsbedingten Bedürfnisse im Berufsalltag mitgeteilt und durchgesetzt haben
- nicht ihren Bedürfnissen entsprechende Arbeitsplätze bald wieder verlassen haben und
- eine für sie passende berufliche Nische aktiv gesucht oder erschaffen haben (z.B. durch ein eigenes Unternehmen).

Sie haben aber nicht nur ihren beruflichen Kontext bedürfnisgerecht gestaltet, sondern auch sich selbst bis zu einem gewissen Maß an die Anforderungen ihrer Berufstätigkeit angepasst. Dazu haben sie gelegentlich ihre neurodivergenten Eigenschaften ein wenig überspielt oder versteckt.



Erfolgreiche neurodivergente Menschen konnten ihre Maskierung der Neurodivergenz lange aufrechterhalten, ohne zu ermüden, weil sie sich in Berufsfeldern oder Arbeitsstellen befanden, in denen Neurodivergenz weitreichend toleriert oder sogar gewünscht war. Zusätzlich versuchten sie stets, Langeweile zu vermeiden, ihre eigenen Grenzen zu wahren (z.B. durch „Nein-Sagen“ oder konstruktives Austragen von Konflikten) und regelmäßig zu entspannen.

Neurodivergente Menschen, die berufliche Misserfolge erlebten, versuchten selten, ihr berufliches Umfeld an ihre Bedürfnisse anzupassen. Meist arbeiteten sie in Berufsfeldern mit hohen Normalitätserwartungen, wie sozialer Kompetenz, Flexibilität, Teamfähigkeit, Impulskontrolle und guter Merkfähigkeit. Oft versuchten sie, sich umfassend an diese Erwartungen anzupassen und Konflikte zu vermeiden. Diese Anpassungsbemühungen führten jedoch meist nicht zu beruflicher Stabilisierung, sondern zu starker Erschöpfung bis hin zur Arbeitsunfähigkeit. Einige neurodivergente Menschen mit Misserfolgserfahrungen lehnten sich auch gegen die Normalitätserwartungen auf. Während manche subversive Aktionen setzten, um dem Normalitätsdruck zu entgehen, fanden sich andere in kriminalisierten Tätigkeitsfeldern wieder, um ihren Selbstwert zu erhalten.

Einmal auf dem Pfad des beruflichen Misserfolgs zu sein, bedeutete nicht, dass man ein Leben lang darin gefangen war. Häufig führte die Erkenntnis, neurodivergent zu sein, durch Diagnosen oder Selbstreflexion zu einem besseren Verständnis der eigenen Bedürfnisse. Dadurch konnte der Zirkel aus Anpassung und Erschöpfung durchbrochen und der berufliche Kontext schrittweise den eigenen Bedürfnissen entsprechend gestaltet werden. Ebenso wenig bedeutete eine Reihe beruflicher Erfolge, dass der Rest der Berufsbiographie erfolgreich verlaufen würde.

Lebensereignisse und Krisen

Einschneidende Lebensereignisse und Krisen prägten ebenfalls die Berufsbiografien neurodivergenter Menschen. Dabei waren jene mit geringem Einkommen und wenigen materiellen Ressourcen oder Sozialkontakten weitaus stärker von Krisen betroffen als gut abgesicherte Personen. Der Verlust eines nahestehenden Menschen durch Tod oder Trennung, schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen oder finanzielle Notlagen entwickelten sich schneller zu existenzbedrohenden Krisen und führten eher zum Verlust des Arbeitsplatzes. Besonders für neurodivergente Mütter mit geringen ökonomischen und

Was verstehen neurodivergente Menschen selbst unter Erfolg im Berufsleben?

Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Menschen die gleichen Vorstellungen von Erfolg teilen, wurde auch neurodivergente Menschen gefragt, was sie selbst unter einem erfolgreichen Berufsleben verstehen. Dabei zeigte sich, dass neurodivergente Menschen meist ähnliche Erfolgsvorstellungen haben wie in der Gesellschaft üblich:

- Ausbildungserfolge
- Leistungserfolge
- Macht und Status
- Öffentliche Anerkennung
- Öffentliche Aufmerksamkeit
- Monetärer Reichtum

Aber sie sehen auch andere Dinge als Erfolg an:

- Die eigenen Stärken und Fähigkeiten nutzen können
- Hindernisse wegen neurodivergenter Eigenschaften überwinden
- Persönliche Entfaltung
- Selbstwirksamkeit
- Zufriedenheit

familiären Ressourcen konnte die Geburt eines Kindes einschränkende Auswirkungen auf die weitere Berufsbiografie haben.

Die Pensionierung hingegen war für viele neurodivergente Menschen, die sich nicht stark mit ihrem Beruf identifizierten oder viele berufliche Misserfolge und Hindernisse erlebt hatten, ein positives Ereignis. Im Ruhestand konnten sie ihren Alltag erstmals ihren neurodivergenten Bedürfnissen entsprechend gestalten, da der Anpassungsdruck an eine Arbeitsstätte entfiel.

Begabung

Besondere Begabungen konnten sich positiv auf den Berufserfolg neurodivergenter Menschen auswirken, vorausgesetzt, diese Begabungen entsprachen gesellschaftlich anerkannten oder wirtschaftlich wertvollen Fähigkeiten. Besonders gefragt waren dabei Fähigkeiten in den Bereichen Informationstechnologie, Softwareentwicklung und Mathematik. Mit etwas Glück fanden sich auch Nischenbeschäftigung für andere Begabungen, wie musikalische oder sprachliche Talente. Begabungen, die nicht den Bedürfnissen der heutigen Gesellschaft entsprachen, ließen sich jedoch schwer nutzen.

Gesellschaftliche Bedingungen

Der Berufserfolg neurodivergenter Menschen hängt auch davon ab, wie über Neurodivergenz in den Medien und im digitalen Raum gesprochen wird. Wenn in medialen Diskussionen vor allem ihre Schwächen betont werden, entsteht auch bei potenziellen Arbeitgebern ein negatives Bild. Werden jedoch ihre Stärken hervorgehoben, verbessern sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Einige neurodivergente Menschen nehmen rege an diesen Diskursen teil, was einerseits den Diskurs formt, andererseits aber auch ihre eigene Wahrnehmung von Neurodivergenz beeinflusst. Viele werden in digitale Filterblasen hineingezogen, die eine stark einseitige Wahrnehmung von Neurodivergenz fördern. Dieser Prozess wird durch Algorithmen verstärkt. Das schränkt den Dialog zwischen verschiedenen Positionen ein und verhindert eine konstruktive Veränderung des Diskurses zum Vorteil aller Beteiligten.

Zusammenfassung

Die Studie verdeutlicht, dass neurodivergente Menschen trotz vielfältiger Herausforderungen erfolgreich sein können, wenn sie die richtige Unterstützung erhalten und ihr berufliches Umfeld ihren Bedürfnissen entsprechend gestalten können. Entscheidend ist dabei eine frühzeitige und bedürfnisgerechte Unterstützung, die es ihnen ermöglicht, Ressourcen für das spätere Berufsleben aufzubauen. Die soziale Lage der Herkunfts-familie spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, da sie den Zugang zu Unterstützung und hilfreichen Sozialkontakten beeinflusst.

Eine positive Darstellung von Neurodivergenz in medialen Diskursen kann zudem ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Letztlich zeigt die Studie, dass ein besseres Verständnis und eine stärkere Anerkennung der Stärken neurodivergenter Menschen sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene notwendig sind, um ihre berufliche Integration und Zufriedenheit zu fördern.

Kontakt zur Studienautorin:

Dr. Eva-Maria Griesbacher, MA

kontakt@anders-gut.at

0650 / 92 51 909

