

## Transkript Staffel 4, Episode 4:

### **Amazing 15 Geschäftsführerin Anna Marton & Generalsekretärin Eva Landrichtinger**

Nina Kraft: “Zukunftschancen”, der Podcast des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Ungewöhnliche Karrierewege, persönliche Geschichten und vor allem Real Talk rund ums Thema Arbeit, der ehrliche Blick hinter die Kulissen von Personalities und Organisationen. Heute mit Generalsekretärin Eva Landrichtinger und Neurodivergenz-Expertin sowie Geschäftsführerin von Amazing 15, Anna Marton. Ich bin Nina Kraft und schon gespannt, was hinter der neurodivergenten Welt steckt.

Nina Kraft: Liebe Eva, liebe Anna, willkommen bei uns im Podcast. Eva, du bist ja regelmäßig hier zu hören und heute holen wir uns wieder einen interessanten Gast dazu. Es geht um das Thema Neurodivergenz mit einer Frau, die auf diesem Gebiet als Expertin gilt. Sie ordnet sich selbst dem neurodivergenten Spektrum zu und ist Geschäftsführerin einer NGO, die in genau diesem Feld tätig ist, nämlich Anna Marton. Liebe Anna, ich komme gleich zur allerersten Frage: Was ist Neurodivergenz? Was können sich unsere Hörerinnen und Hörer darunter vorstellen?

Anna Marton: Danke für die erste Opener-Frage und das ist gleich mein Cliffinger. Neurodiversität oder Diversität kennen wir. Das heißt, das ist die Unterschiedlichkeit aller Menschen. Wir als Bevölkerung dieses Planeten sind alle unterschiedlich, unterschiedlich begabt und in jeder Form einzigartig. Und in dieser gesamten Unterschiedlichkeit gibt es eine Gruppe von Menschen in unterschiedlichen Bereichen, die noch mal anders sind als die gesamte Unterschiedlichkeit. Zu vergleichen, wir drei, die hier sitzen, haben alle drei ungefähr gleich viele Haare. Hätten wir eine Person dabei, die etwas schüttereres Haar hat, wäre das eine Divergenz, eine Abweichung von unserer Unterschiedlichkeit. Und so sieht man das auch bei Neurodivergenz. Das heißt, jeder Mensch hat eine unterschiedliche Begabung. Manche können besser schreiben, sprechen, rechnen. Aber in so einem Rahmen. Und dann gibt es ein paar Personen, die sind besonders gut in einzelnen Bereichen, besonders viel besser als viele anderen, aber gleichzeitig gibt es auch sozusagen ein paar Dinge, die gar nicht gehen. Bei mir ist es zum Beispiel, ich habe Legasthenie, eine unglaubliche räumliche Forschungsgabe. Ich bin sehr gut im Reden, ich kann Sätze formulieren. Wenn ich sie anfangen zu schreiben, zerbröckelt es beim ersten Wort. Das ist sehr schade manchmal, aber es gibt dafür schon Software.

Nina Kraft: Und das ist der Vorteil der heutigen Zeit. Ki und Co hilft uns. Darüber sprechen wir heute auf jeden Fall noch. Aber es gibt eben auch noch

den Begriff der Neurodiversität. Vielleicht kannst du den noch kurz umschreiben.

Anna Marton:

Neurodiversität ist im Prinzip wie Diversität. Das heißt, die Gehirnleistung, die Unterschiedlichkeit, das geht von kognitiven, also von Aufnahmefähigkeiten. Diversität in Bezug aufs Gehirn. Und Neurodivergenz bezieht sich auf Personen, die in Österreich eher bekannt sind unter einer Diagnose. Hauptsächlich, das ist Autismus, ADHS, Legasthenie, Diskalkulie, das ist eine Zahlen- und Rechenschwäche zum Beispiel. Dispraxie ist ein körperliches Umvermögen. Man kennt das unter Mundart, eher unter „botschert“ vielleicht, aber in Wirklichkeit ist es ein schwächer Körpertonus, aber enorme soziale Fähigkeiten als Beispiel. Prominente Vertreter vielleicht, Harry Potter Darsteller. Mir fällt der Name gerade nicht ein. Darüber hinaus ist es intellektuelle Hochbegabung, hochsensibilität. Und eine Besonderheit gibt es noch, die eine Vorreiterrolle einnimmt: Das ist das Tourette-Syndrom. Und das Tourette-Syndrom ist deshalb bekannter als alle anderen der sieben, weil es sichtbar ist, weil es nach außen getragen wird. Und die anderen sieben ist sozusagen eine Besonderheit, die man aktiv bekannt geben muss, damit sozusagen das Gegenüber davon Kenntnis nimmt. Und das ist der Grund, warum Neurodiversität einerseits bekannt ist, aber Neurodivergenz nicht so ganz, weil wir es sehr gerne als Betroffene verschweigen. Dafür gibt es tausend Gründe und die sind alle okay, aber gleichzeitig verwehren wir damit das Bewusstsein, das Verständnis, die Erinnerungsfähigkeit der Gesellschaft, dass das herausragende Talente, Menschen sind, die unsere Geschichte und unsere Jetztzeit maßgeblich verändern können und auch tun.

Nina Kraft:

Und die wir in jedem Lebensbereich brauchen, genauso wie im Arbeitsbereich. Hast du dich schon mal im beruflichen oder privaten Kontext mit Neurodivergenz beschäftigt?

Eva Landrichtinger:

Also natürlich kennt man, glaube ich, die Begriffe, die die Anna jetzt erwähnt hat. Ich muss aber ganz ehrlich sagen, in der Tiefe mit dem Thema habe ich erst begonnen, mich zu beschäftigen, wie ich die Anna vor ein bisschen mehr als einem Jahr kennengelernt habe. Wir waren auf einer Konferenz und die Anna hat dort einen Vortrag gehalten über Neurodivergenz und was da alles damit zusammenhängt. Und da ist mir das erst so wirklich bewusst geworden, und welche Chancen wir in dem Bereich bisher liegen lassen, wie wichtig ist es im Bereich des Arbeitsmarkts, alle Personen mitzunehmen und wie unsensibel man vielleicht selber auch manchmal mit dem Thema irgendwie umgeht. Und die Anna hat es ja gerade erwähnt: Viele Dinge sind halt nicht sichtbar. Und ich glaube, für mich war es ein totaler Reminder, da noch mal ein bisschen mehr darüber nachzudenken. Und ich bin sehr froh, dass mir da die Anna den Anstoß gegeben hat.

Nina Kraft:

Du hast jetzt sehr ehrlich gesagt, dass wir manchmal vielleicht unsensibel sind, aber eben auch uninformiert. Und genau deshalb gibt

es auch „Amazing15“. Und Anna, da bist du Geschäftsführerin. Der Name ist ganz, ganz neu. Ihr hattet ein Rebranding. Warum?

Anna Marton:

Aus so vielen Gründen. Ich denke, wir haben gestartet mit einer superklaren Mission und seit zweieinhalb Jahren habe ich immer mehr gemerkt, dass wir ein maßgeschneidertes Kleid, ein Kostüm, einen Namen, eine Marke brauchen, die mehr verkörpert, was wir vorhaben, wo es hingehen soll. Und das ist noch ein bisschen ein Weg und den dürfen wir als Gesellschaft gemeinsam meistern. Was mir gerade auffällt, ich muss immer ein bisschen ausholen, um auf den Punkt zu kommen. „Amazing 15“ deshalb, weil 15% unserer Bevölkerung in jeder Kultur, in jedem Land, auf der ganzen Erde neurodivergent sind. In Österreich sind das 1,4 Millionen Menschen. Das ist viel, und wir wissen fast gar nichts darüber. Gleichzeitig ist das „amazing“, weil es ein enormes Potenzial birgt. Und warum ist „Amazing“ so herausfordernd auch für Personen wie wir im Spektrum ist? Weil sich nicht jede Person, die im Spektrum ist, von Anhieb an oder ihr ganzes Leben oder überhaupt amazing fühlt. Das ist ein Prozess. Und manchmal beginnt der mit der Diagnose und manchmal brauchst du noch ein Stück. Aber amazing auch deshalb, weil: Es kann enorm gelingen. Und dafür brauchen wir nicht nur die Gesellschaft, sondern auch Unternehmen. Wir brauchen Führungskräfte, wir brauchen Personen, die vorangehen und mutig sind.

Und vielleicht sind es 15 amazing leaders, vielleicht sind es Menschen wie die Eva, die mutig vorangehen und sagen: „Das setzen wir jetzt Wir lernen jetzt an unseren Taten“. Und das ist amazing. Verstehst du, was ich meine? Ich verstehe das absolut. Jeder Mensch, der irgendwie noch Hemmungen hat, etwas zu probieren, weil man noch ein bisschen mehr darüber wissen möchte. Man möchte sich sicher sein, dass man es richtig macht und Gottes Willen, wenn nicht, was mache ich, wenn ich was falsch mache. Aber dass wir mehr über Dinge wissen und erfahren, desto mehr wissen wir, was wir nicht wissen. Verstehst du? Das heißt, beim Lernen geht es nicht so viel ums vorher Wissen, sondern die Handlung, ums Tun. Dann lernst du anhand von konkreten realen Beispielen. Und das hat die Eva hier ermöglicht und dafür bin ich ihr unendlich dankbar und wahrscheinlich eigentlich sehr, sehr viele Menschen im neurodivergenten Spektrum, die noch im Bundesministerium sind, aber noch nichts darüber gesagt haben.

Nina Kraft:

Aber jetzt, wenn sie als „Amazing“ eine Bühne bekommen, kann man damit rechnen wahrscheinlich. Und du Warst du was beim Opening dabei. Wie hast du das empfunden?

Eva Landrichtinger:

Es war eine extrem tolle Veranstaltung. Die Stimmung war so, so, so positiv und man hat dadurch, glaube ich, gemerkt erstens, wie wichtig das auch ist, was die Anna und „Amazing 15“ machen, aber auch, dass wirklich immer mehr Leute gibt, die sich damit beschäftigen, die sich damit auseinandersetzen. Und eben was die Anna gerade gesagt hat, es gibt in jedem Unternehmen schon Personen, die im neurodivergenten Spektrum sind. Und ich glaube, da hat gestern,

obwohl das eh schon eine Gruppe an Personen war, die sich natürlich mit dem Thema beschäftigt, noch mal zu arbeiten begonnen.

Nina Kraft: Warum braucht es generell NGOs dieser Art für das Ministerium? Welche Rolle haben die gesellschaftspolitisch?

Eva Landrichtinger: Aus Sicht unseres Ministeriums haben wir natürlich allgemeinen Zugang. Wir müssen, und das ist jetzt natürlich sehr technisch und jetzt weniger emotional gesprochen. Wir müssen jedes Arbeitskräftepotenzial nutzen, das es gibt. Fachkräftebedarf, wir reden - weiß nicht, wie oft wir im Podcast, glaube ich, schon darüber gesprochen haben, zum Beispiel, ist einfach ein riesiges Thema und da ist ein Potenzial da. Und alleine dadurch, dass das gebraucht hat, dass wir uns kennengelernt haben, dass bei uns sich was tut, glaube ich, zeigt, wie wichtig es ist, dass es solche NGOs und solche Vereine gibt, die sich Personen annehmen, die vielleicht sonst nicht so leicht ein Sprachrohr haben.

Nina Kraft: Du hast gesagt, dass eben viele Personen wissen, dass sie dem neurodivergenten Spektrum zuzuordnen sind, es aber nicht öffentlich machen, es nicht sagen. Aber wenn ich es selbst nicht ganz weiß, was sind denn so quasi die Kennzeichen? Oder ist es so, dass man es weiß?

Anna Marton: Du hättest das nicht besser fragen können. Genau das ist die Diskrepanz, denke ich. Wenn es okay ist, aber ich denke, für das Verständnis ist es extrem wichtig, hole ich hier ein bisschen aus. Ich glaube, wir wissen es alle relativ früh. Wer sind alle? Auch unsere Eltern wissen es relativ früh. Und Und viele Eltern, auch in meiner Generation, also Eltern von Menschen, die in meiner Generation sind – ich bin ja Legasthenikerin, da darf ich mir ein bisschen Perspektivenwechsel erlauben, 24, Zahlendreher – haben uns davor bewahrt, in Führungsstrichen, eine Stigmatisierung zu bekommen und haben uns fleißig, zum Beispiel, in Nachhilfe geschickt. Und das verschwiegen, uns nicht gesagt. Da musst du ja ein bisschen mehr anstrengen, da musst du die zusammenreißen und da waren ganz tolle Tipps dabei. Das hat dazu geführt, dass wir zwar wissen, was nicht funktioniert und daran hart gearbeitet haben, in dem, was wir nicht können, mittelmäßig zu werden, aber völlig übersehen, wo wir wirklich gut sind. Und das war nicht falsch, dass die das so gemacht haben. Denn gehen wir noch zwei Generationen zurück. In Europa, in Österreich, vor und während dem Zweiten Weltkrieg, anders zu sein, eine Behinderung zu haben, war ein Todesurteil.

So sind unsere Eltern und unsere Großeltern aufgewachsen. Das ist normal, dass das irgendeine Auswirkung hat. Natürlich hat sich das verändert, aber bis es sozusagen wirklich ins Mindset übergeht, dauert das. Und so haben sie das nicht so ganz erkennen wollen, unsere Eltern. Die nächste Generation jetzt, die fordert uns. Halleluja, oder? Andersartigkeit ist, glaube ich, der nächste geile ... Entschuldigung. Sch\*. Danke. Gleichzeitig sind alle Personen, oder mir kommt so vor,

die anders sind, möchten viel lieber ein bisschen normaler sein. Und jetzt kommt Moment schon wieder. Wir versuchen irgendwie ... Das heißt, wir wissen es relativ früh. Ich zum Beispiel habe ADHS nur als extreme Benachteiligung negativ kontinuierlich erlebt. Das heißt, Menschen, Schulabbrecher, Personen in Obdachlosigkeit, Suchterkrankungen, Jobhopper. Das sind alles Profile von ADHS, die ich in so einem Wissenschaftsbericht gelesen habe. Kann ich mich erinnern, das war relativ früh. Ich war sogar noch in der Schule, da hatte ich den ersten Teaser dazu. Und irgendwas hat das rückwirkend betrachtet bei mir getriggert, dass ich massiv motiviert war, alles zu tun, dass ich das nicht werde. Und ich habe alles dafür eingesetzt. Schule habe ich irgendwie geschafft. Jetzt will ich vielleicht mal in einem anderen Podcast. Aber ein Jobhopper war ich trotzdem, egal, wie stark ich es versucht habe.

Als Gründerin hat sich das verändert, aber ich habe nie verstanden, dass ADHS, Personen mit ADHS, 300% stärker geeignet sind, Unternehmen aufzubauen. Das habe ich nie gelernt, auch nicht in einem Wissenschaftsbericht. Und hier kommt deine Antwort: Wir haben zu wenig Beispiele, mit denen wir uns identifizieren können, die nicht so stark krankheitsorientiert sind. Und das heißt, auch unsere Eltern hatten davon zu wenig. Und das heißt, auch meine Generation hat zu wenig Beispiele, wie das gelingen kann. Weil auffallen tut es uns, wenn unser Kind die Schule abbricht. Da fällt es uns auf und dann kriegen wir Angst und dann wird es irgendwie steif und dann eiert das hin und her. Und das hängt damit auch noch zusammen, warum das dann so schwierig wird in den Familien, in der Identität. Denn Neurodivergenz – Achtung, Triggerwarnung – ist erblich zu 80%. Das heißt, wenn dein Kind eine Diagnose bekommt und du bist darüber betroffen und du sagst: „Das wissen wir jetzt, und wir tun das Allerbeste. Wir nehmen die besten Fördermaßnahmen, die es gibt, damit wir ihm helfen, dem Kind. Stellst du es beiseite, isolierst du es und distanzierst dich. Möglicherweise trifft das auf dich genauso zu.

Und wenn du dir selbst eine Diagnose holst, dann willst du erkennen – und wenn du sie hast oder wenn du im Spektrum bist oder am Spektrum, das heißt nicht ganz drinnen, aber ist da ist nur ein Buchstabe –, wirst du erkennen, dass du dem Kind wahrscheinlich nicht als Coach zur Seite bestehen kannst, weil du an denselben Sachen scheiterst und es dich triggert zu sehen, dass vermeintlich deine Herausforderungen wiederholt werden. Aber wenn du das vereinst, wenn du das integrierst, für euch beide, für dich und dein Kind, dann entsteht dir eine Superkraft, weil du kannst nämlich sagen: „Was hast du geschafft? Und wir reden nicht darüber, was nicht. Und das bringt einen den Spin. Und wo man sozusagen was anderes dazu gibt, holt man sich das von außen dazu. Das hätte mir enorm geholfen. Meine Diagnose habe ich bekommen, als ich fast 40 war, nach der Diagnose meiner ältesten Tochter. Ich habe mich dann reingelesen, habe gelesen, dass es erblich ist, habe meinem Mann angeschaut und habe gedacht: „Na, ADHS, du nicht. Aber ich wahrscheinlich.“ Und das hat gedauert, aber ich sage dir, das hat mein gesamtes Leben

verändert und ich habe ganz viele Dinge in den Griff bekommen, die ich nicht in den Griff bekommen hätte können, ohne diese Erkenntnis.

Nach außen zu sehen sind viele Sachen. Eins davon ist 60 kg Gewichtabnahme. Ich habe nie eingestanden, dass ich esssüchtig war. Ich hab es kurz erwähnt. Sucht ist bei ADHS die Grundlage. Und wenn du es nicht weißt, dann fängst du ganz früh damit an, möglicherweise als Kind. Und ich dachte immer, ich bin ein Genussmensch. Entschuldige, ich bin ja nicht esssüchtig, hallo. Ich habe dann verstanden, dass ich esse, mich konzentrieren zu können, den Dopamin aufzubauen. Und wenn ich Hunger habe, dann ist das, wie bei allen Menschen, anstrengend, aber wahrscheinlich kriegt ihr keine Triggerwarnung in der Minute sechs Mal. In der Stunde 6 mal 60. Da kann ich nicht widerstehen. Und da habe ich etwas grundlegend ändern müssen, was für mich funktioniert. Nicht für jeden. Und in meinem Fall war es eine Magen-OP, eine Magenverkleinerung, die mir ganz klar sagt: Wann bist du satt? Geht nicht, weil ich es nicht so gut steuern kann im Gehirn. Und damit bin ich erfolgreich geworden. Manche können es auch ohne. Ich meine nicht, dass jeder Mensch mit ADHS eine Magenoperation braucht.

Nina Kraft:

Aber die Diagnose deines eigenen Kindes hat in Wahrheit deine eigene Lebensqualität erhöht. Und das ist jetzt auch das Ziel, die Mission von „Amazing 15“, die Lebensqualität von Menschen im neurodivergenten Spektrum zu heben. Und wenn du Einblicke bekommst in diese Arbeit und auch in die Erfolgsgeschichten, die ihr bestimmt habt, was macht das mit dir?

Eva Landrichtinger:

Ich finde es einfach extrem toll. Wir haben ja auch bei uns im Ressort seit letztem Jahr eine Person aus dem neurodivergenten Spektrum, die wir in Zusammenarbeit mit „Amazing 15“ gefunden haben. Und wir haben uns eh, ich glaube, erst vor ein paar Tagen dann auch drüber unterhalten, wie starr vielleicht der öffentliche Dienst manchmal ist und dass es dann heißt, na, das wird jetzt einfach so und so lange dauern, bis das funktioniert und hin und her. Und dann hat man irgendwie gesehen, die Person, die zu uns gekommen ist, hat irgendwie nach zehn Tagen die Arbeit besser oder schneller gemacht, als das davor überhaupt jemals der Fall war. Und alleine dieses Beispiel, glaube ich, zeigt, wie wichtig es ist, diese Personengruppe nicht zu vergessen, nicht außer Acht zu lassen und ihnen eine Chance zu geben.

Nina Kraft:

Sind wir gleich bei den Zahlen. 15%, das hast du schon gesagt, der Österreicherinnen und Österreicher gelten als neurodivergent. Rund 60% der Start-up-Gründerinnen und Gründer sind neurodivergent. Und jetzt kommen wir zu einem ganz spannenden Punkt: 30% der Self-Made-Millionäre. Das sind ja fast schon elitäre Zahlen, über die wir da sprechen, aber da haben wir eine Zahl im Gegensatz, nämlich: In Summe sind nur 50% aller Personen mit Neurodivergenz in Beschäftigung. Wie passt das zusammen?

Anna Marton:

Wir haben es „Amazing 15“ genannt, weil es amazing ist. Und damit es klappt, damit diese Innovationskraft, damit dieser Boost, damit gute Teams, erfolgreiche Teams zu High-Performance-Teams werden, müssen die Rahmenbedingungen passen. Denn wir Menschen im neurodivergenten Spektrum hassen Small Talk und bla bla. Wir mögen auch nicht so gerne Hierarchien und Etikette. Wir verpflichten uns dem Ergebnis. Und das geht auch im Job so. Und manchmal sind wir da sehr vehement. Das heißt, Bewerbungsprozesse müssen, dürfen sich verändern. Das heißt, Tätigkeiten dürfen sich verändern beziehungsweise angepasst werden auf das Können. Und oft habe ich den Eindruck, in jeder Art von Beziehung, ob das jetzt eine berufliche ist, Mitarbeiter-/Führungskraft, Team-Beziehung ist, eine Geschäftspartner-Beziehung oder eine private, erleben wir das. Ein Paradoxum. Man stellt sich vor eine Tempelsäule und die muss halbhalb von dem, das heißt, jeder muss die Hälfte seiner Persönlichkeit aufgeben, dass wir gemeinsam diese Tempelsäule werden, tragende Tempelsäule. Und ich glaube, nein, das geht nicht, wenn wir das Potenzial in jeder Lebenslage, auch beruflich, voll nutzen wollen. Ich denke, wir brauchen einzelne Tempelsäulen, die das Dach tragen. Dann schaffen wir etwas ganz besonderes aus meiner Sicht. Ich glaube, als Nation in Österreich produzieren wir unabsichtlich, durch gut gemeinte Achtsamkeit viel zu viele Verlierer, um als Gesellschaft zu gewinnen.

Und wenn wir so sein dürfen, wie wir sind und das einbringen, was wir können, dann werden wir erfolgreich sein. Und es gibt viele Beispiele dafür. Und ich würde jetzt gerne ein plakatives nehmen, was nicht aus Österreich stammt. Leider. Elon Musk. Als Person sicher polarisierend. Es gibt ein paar Fakten über ihn. Eine davon ist, er ist der reichste Mensch der Welt. Und er arbeitet immer noch, weil er hat sich dem Ergebnis verschrieben. Und deshalb sind 60% Start-up-Interpreneure, weil wir uns dem Problem widmen und dafür eine Lösung machen, weil wir uns Aufgaben annehmen in einem Job, in einem Team und diese ergebnisorientiert angehen. Effektiv, nicht effizient. Effektiv. Und dafür fragen wir vielleicht vorher dreimal nach, ein Ergebnis zu erzielen, keine acht weiteren Menschen mit einem mittelmäßigen Ergebnis zu langweilen, weil wir selbst keine langweiligen Dinge mögen. Und ADHSler können sich übrigens sehr gut konzentrieren. Nur nicht auf langweilige Dinge.

Nina Kraft:

Und genau das, was du aussprichst in diesem Podcast, ist ja etwas, mit dem Führungskräfte sehr viel anfangen können. Das gehört einfach nur ausgesprochen: „Wir mögen das und wir mögen das nicht.“ Ganz unabhängig davon, ob man dem neurodivergenten Spektrum zuzuordnen ist oder nicht. Genau diese Information: Wie geht man damit um als Führungskraft, wie es in deinem Fall ist? Das kann einem ja nur helfen.

Eva Landrichtinger:

Natürlich. Das Thema ist natürlich auch einfach, dass wir es oftmals tatsächlich nicht wissen und man sich mehr die Zeit auch dafür nehmen müsste. Ich kann nur für unser Ressort jetzt sprechen. Unsere Bewerbungsgespräche und, glaube ich, auch die Zusammenarbeit

funktioniert immer auf gegenseitige Wertschätzung und jeder will das Beste, nur wenn du dafür nicht sensibilisiert bist -deswegen finde ich es zum Beispiel auch so toll, dass „Amazing 50“ eben auch Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterkolleginnen und Kollegen zum Beispiel sensibilisiert coacht, weil wenn du einfach diesen Fokus darauf nicht hast, kommst du ja nicht zu dieser Frage und fragst diese Person nicht: „Was brauchst du, damit das vielleicht besser funktioniert?“, sondern fangst vielleicht an, die Person in eine Schublade zu stecken und so weiter und so fort. Deswegen bin ich auch jetzt so froh, dass wir gemeinsam mit „Amazing 15“ eine Person bei uns im Ressort haben. Wir arbeiten auch schon an einer zweiten Person, um da einfach auch im gesamten Ressort die Awareness dafür zu steigern.

Nina Kraft: Was hättest du davon, selbst zu sagen: „Das brauche ich, um gut arbeiten zu können?“ Vielleicht ist es ein blödes Beispiel, aber wenn ihr Rückenschmerzen habt, dann sage ich vielleicht zu meinem Vorgesetzten auch, wäre es möglich, einen anderen Sessel zu bekommen.

Anna Marton: Als wärst du in meinem Kopf. Auch hier möchte ich dich ausholen. Du hast recht. Wenn jemand eine Besonderheit hat, dann sollte dafür Rahmen da sein, diese bekannt zu geben. Ein Rückenproblem zum Beispiel, wenn du einen angepassten Arbeitsplatz hast, vielleicht einen Stehtisch, vielleicht eine Stehhilfe, vielleicht eine orthopädische Sitzmöglichkeit, was auch immer, und das angesprochen werden kann, ganz wirtschaftlich gesprochen jetzt, steigert du als Unternehmer, als Führungskraft das Ergebnis, die Leistung der Person für die Arbeit, für das Ergebnis im Team. Wiederum förderst du die Gesundheit dieser Person. Das wiederum kann man auch in Leistung messen. Das andere: Du hast hier einen Wissensträger im Unternehmen. Es gibt wahrscheinlich mehr Menschen, die an der Bahn sind oder am Ankommen sind bei Rückenproblemen zum Beispiel. Und wenn es da eine gibt, die Tipps hat, die wir vielleicht im Unternehmen verwenden, damit manche Leute nicht so weit kommen und früher was tun oder sich frühzeitig melden, damit wir Budgets aufstocken können, um diese Dinge sukzessive zur Verfügung zu stellen, dann ist das ein enormer Boost fürs Unternehmen. Und ich glaube, auch jetzt merkst du wieder, wie wir denken. Wie machen wir das machbar, in welchen Schritten? Mit welchem Ziel? Und wir würden eine Person mit einem Rückenproblem ja nicht hervorheben, zu zeigen, dass die arme Person jetzt eine Behinderung erlangt hat und „Ja, jetzt kann sie auch nicht mehr rechnen oder kann sie jetzt keine Projekte mehr leiten? Sondern wir nehmen alles, das gesamte Potenzial einer Person, unser Unternehmen, unsere Gesellschaft zu einem Gewinn zu machen für alle.

Und das ist dasselbe mit der Neurodivergenz. Und hier würde ich noch mal ganz kurz über meine persönlichen Fehler sprechen und warum wir „Amazing 15“ heute etwas anders machen. Ich bin mit besten Absichten, mit einer großen Demut und Verantwortung, habe ich diese

Aufgabe angetreten. Mir war nicht immer ganz sicher, ob ich das managen kann, weil es so nah an mir dran ist, also persönlich. Das ist einerseits eine Kraft und andererseits auch die Unsicherheit: Schließe ich von mir auf andere? Ist das bei anderen anders? Und bin ich als Experte, nur weil ich das erlebt habe, okay, mit fünf Kindern und einem Mann und wahrscheinlich auch mit neurodivergenten Großeltern beziehungsweise Schwiegereltern und so weiter. Ja und nein. Aber was habe ich falsch gemacht? Nahezu zwei Jahre lang. Und das tut mir unendlich leid. Und was haben wir jetzt geändert. Mein Opener war immer, 15% der Menschen sind im neurodivergenten Spektrum. 1,4 Millionen Menschen in Österreich, 15 Millionen Menschen im Dachraum. 50% davon sind unfreiwillig arbeitssuchend oder unterbeschäftigt, trotz herausragender Fähigkeiten. Und ich glaube, ich habe so ziemlich jede Person damit inspiriert. Auch die Eva. Gleichzeitig habe ich eine Barriere aufgebaut, die ich nicht gesehen habe. Und jetzt könnten vielleicht – schaffen wir jetzt damit mehr Sympathien – alle Astrologen unter sich: „Ja, ich bin Widder, ich brauche eine Wand, um sie einzureißen, immer wieder ein gutes Gefühl zu haben.“ Ja, ich lerne langsam auch, die Tür zu nehmen und ich habe sie gefunden, die Tür. Welche Wand habe ich hier aufgebaut? Alle fanden diese Aufgabe, diese Mission großartig. Und viele haben mir gesagt: Anna, extrem cool, extrem wichtig, aber wir sind noch nicht so weit. Wir sind gerade beim Thema Frauen angekommen und das machen wir schon ganz gut. Wir sind jetzt auch schon multinational, aber neurodivergent, da brauchen wir noch ein bisschen. Und ich habe es nicht verstanden, bis ich angefangen habe, einen Podcast aufzunehmen und so wie auch hier, parallel ein Video. Und wenn diese beiden Dinge auf mich wirken, dann merke ich ganz besonders, wenn eine Aussage für mich nicht so ganz passt. Und diese Aussage mit den 50% sind Arbeitssuchenden, unfreiwillig Arbeitssuchenden. Du merkst schon, ich habe das sehr intellektuell verschachtelt, damit ich nicht arbeitslos sage. In dem Moment kommt es mir. 50% sind schon in Unternehmen erfolgreich tätig. Was tut ihr, liebe Arbeitgeber, dass in den nächsten Monaten bis hin zu zwei Jahren diese Person nicht verliert, weil es wird extrem schwer sein, die nachzubersetzen, weil das sind die Stillen.

Das sind die Personen, die für das Ergebnis stehen. Die sind vielleicht nicht immer sympathisch und vielleicht immer super anpassungsfähig, aber sie liefern jeden Tag, weil sie sich dem Ergebnis verschrieben haben. Und das hat dann plötzlich was geändert bei mir. Wir haben eine Vorgabe aus der EU: Die ESG-Zahlen. Für viele große Unternehmen ist das relativ relevant und keiner oder wenige haben dazu schon eine konkrete Antwort. Dabei erfüllen sie diese schon, nur haben sie die Daten nicht. Warum haben sie die Daten nicht? Weil sich Personen, wie wir nicht sichtbar zeigen möchten. Warum? Weil wir nicht anders behandelt werden möchten, weil wir vielleicht uns nicht ganz so behindert fühlen im beruflichen Kontext. Dass wir das mit dem Einkauf nicht hinkriegen und dass wir das mit unseren Überweisungen, mit dem Postkasten daheim mit hinkriegen, das hat in meiner Profession relativ wenig zu suchen. Gleichzeitig werden mir möglicherweise nur Jobs angeboten, die auf einem bestimmten Level

sind. Vielleicht keine Karriere, vielleicht keine Führungsposition. Und jetzt denken wir hier noch mal nach. Wenn ich sage, 50% der High Performer, der Workaholics, sind bereits in euren Unternehmen, wer sind denn das? Und die outen sich natürlich nicht.

Und egal, wen ich als „Amazing15“ vermittele. Die werden jetzt mal hinschauen. Und wenn es gut geht, wird sich vielleicht ihnen etwas aufbauen. Warum noch mal kriegen die neuen Mitarbeiter so ziemlich alles zur Verfügung gestellt, dass es von Tag eins funktioniert. Und ich mache das hier seit sieben Jahren. Und wenn ich jetzt was sage, kriege ich vielleicht eine Arbeitsfähigkeitsüberprüfung. Zurück zu deinem Beispiel mit den Rückenschmerzen. Weil wenn es tatsächlich eine Behinderung ist, dann wäre es ja vielleicht auch ein Kündigungsschuld. Spricht man mir dann die Leistungsfähigkeit ab? Darf ich dann noch reisen mit meinen Rückenschmerzen? All das müssen wir lösen. Und das Tolle daran ist, wir haben es als Gesellschaft schon geschafft. Schon einmal. Es gibt ein erfolgreiches Beispiel dafür. Ich weiß nicht, ob ihr zwei euch erinnert. Fünfziger Jahre. Wirtschaftswunder. Aufbau nach dem Krieg. Wir waren sehr viele Frauen. Und man hat sich überlegt: „Frauen müssen jetzt arbeiten. Welche Jobs können Frauen eigentlich machen? Wie viele Sekretärinnen brauchen wir, die Kaffee servieren können? Und wenn du als Unternehmen nur Frauen einstellst, um Kaffee zu servieren, wird deine gesamte Belegschaft nicht lernen und erleben, zu was Frauen imstande sind. Und erst wenn du echte Karrieren anbietest, dann erlebst du das in deinem Unternehmen. Dann nutzt du das für deine Produkte, für deine Dienstleistungen, für deine Kunden. Daraus entstehen Familien, starke Familien, daraus entstehen Talente in der nächsten Generation, die mit dir als Unternehmen oder mit deiner Führungskraft sich – wie soll ich sagen? – als Idol oder als erreichbare Möglichkeit verbinden. Und das brauchen wir für das neurodivergente Spektrum.

Nina Kraft: Für die Identifikation, ja. Eva, wir sprechen in unserem Podcast sehr viel über Frauenförderung und Förderung ist fast einen Schritt über einer zur Verfügungstellen von Arbeit. Siehst du da Parallelen, was das Thema angeht?

Eva Landrichtinger: Auf jeden Fall genauso, wie die Anna gesagt hat, damals hat man dann bewusst diesen Schritt irgendwie gesetzt. So muss es jetzt auch sein. Und ich glaube, wenn man es schafft, dass Unternehmen tatsächlich das auch wirklich als Chance sehen und jetzt nicht sie vielleicht eben zu Beginn denken, wenn man jetzt zum Beispiel beim Rückenschmerzen bleiben: „Boah, ich muss jetzt zusätzlich was investieren und das ist irgendwie mühsam.

Nina Kraft: Zeit, Kosten...

Eva Landrichtinger: Genau, richtig. Sondern sehen, okay, ich investiere vielleicht da jetzt zu Beginn in ein Coaching oder in ein dimmbares Licht. Das ist, glaube ich, auch immer ein Thema, hat mir die Anna erzählt. Aber dafür bekomme ich eine Arbeitskraft über die nächsten so und so viele Jahre,

die Dinge leistet, die vermutlich andere nicht leisten können. Also dahin müssen wir kommen.

Anna Marton:

Ein extrem tolles ... Darf ich hier noch ergänzen? Dimmbares Licht ist nicht für jeden Unternehmer möglich. Es helfen auch getönte Gläser. Hier ist heute sehr viel Licht und ich kann mich dann schwer konzentrieren. Und wenn es mir so geht wie heute, dann kann ich es auch sein, dass es so ein Flackern in meiner peripheren Wahrnehmung und das verbraucht Speicherplatz kognitiv. Und dann kann ich mich weniger - allein, dass ich darüber rede, schaue ich wieder hin - kann ich mich weniger konzentrieren. Das heißt, du investierst nicht in Coaching und eine langfristige, Entschuldigung, du hast absolut recht, nicht nur, um einen langfristigen Mitarbeiter zu haben, sondern um bessere Ergebnisse zu erzielen, um die Person zu enablen und sicher zu machen. Und vielleicht ist das deine Aufgabe als Führungskraft, dieser Person das sichtbar zu machen und immer und immer zu wiederholen, weil das können wir im neurodivergenten Spektrum ganz schlecht - zu wissen, was wir gut gemacht haben. Weil wir dem Ergebnis verschrieben sind. Und wir sehen, welche Fehler das Ergebnis beeinflusst haben. Meistens sehen wir dann das Negative und deswegen werden wir so schnell besser. Aber wir fokussieren leider darauf. Und wenn uns die Führungskraft das sagen würde: „Hey, mir ist aufgefallen, dass du dich besser konzentrieren kannst, wenn du im Besprechungsraum Eins, zwei, drei bist, oder in der Lounge sitzt.

Kann das sein, dass es für dich leichter ist mit gedimmtem Licht? Wir können das nicht ändern. Aber wir können das in deinem Büro abdrehen. Wir können dir eine Stehleuchte geben. Oder würde es dir helfen, wenn du eine getönte Brille hättest? Das sind alles sehr einfache Maßnahmen und die kosten oft kein Tausender. Verstehst du, was ich meine? Aber 30% mehr Arbeitsleistung in einem Monat. Rechne mal. Wie bin ich auf das draufgekommen? Völlig lächerlich, wirklich. Wir haben ein Unternehmen von knapp 50 Mitarbeitern. Ist es ein relativ kleines Unternehmen oder großes Unternehmen? Das könnt ihr jetzt sehen, wie ihr wollt. Für mich ist es relativ viel und ich liebe sie alle. Und eine Person bei mir hat gesagt, sie brauchte einen Termin mit mir, weil sie möchte gerne eine spezielle Computermaus haben. Die kostet 50 Euro inklusive Ust. Eine kurze Bilanz aus meinen letzten drei Wochen als Start-up-Interpreneurin: 21 Tage, ohne Wochenende. Das ist da drinnen. 54 Stunden schlaf, gesamt. Und ich denke mir so: „Ich will mir die Zeit für dieses Gespräch in Bezug auf diese Maus nehmen. Ich will es wirklich, aber ich glaube, ich habe sie nicht. Und ich frage noch mal nach: „Wie wichtig ist das für dich? Sehr wichtig. Ein Mensch im Autismespektrum. Darüber solltest du nachdenken, Anna. Gut, pass auf. Ich muss was essen zwischen einem Termin und dem anderen. Machen wir es, währenddem ich esse. Ich weiß, das ist unhöflich. Ich lade dich auch gerne ein. Wir kochen gemeinsam, wir haben keine Zeit, was zu kaufen. Stellen wir uns in die Küche, erklär es mir. Und er sagt: „Anna, ich bin bei euch tätig im Datenmanagement. Das heißt, Kunden lagern an uns Digitalisierungsprojekte aus Daten, die wir bearbeiten. Er bearbeitet am Tag ungefähr 3.000 Datensätze.

Und er sagt: „Wenn ich eine Maus bekomme, wo ich die zusätzliche Tasten, wo ich einzelne Tasten programmiere mit Shortcuts, werde ich pro Datensatz im Schnitt drei Sekunden sparen.“

Nina Kraft: Alleine, dass er das weiß.

Anna Marton: Genau, sage ich: „?? warum begeistert dich das so? Sagt er: „Pass auf. Erstens: Kann ich schneller arbeiten, zweitens belastet es mein Gehirn weniger. Und drittens: Mache ich noch weniger Fehler. Ich weiß, ich mache nicht so viele, aber die, die ich mache, ärgern mich trotzdem. Dann sage ich: „Okay, wir bestellen immer aus. Dann sagt er: „Ja, es gibt aber noch einen Punkt. Dann sage ich: „Okay, raus damit. Ich bräuchte ungefähr anderthalb Stunden, um die Maus zu programmieren. „welcher Mitarbeiter fragt dich das? Welcher Mitarbeiter steht in der Kaffeekuchel? Nicht, dass das jetzt schlecht ist. Das ist auch wichtig fürs Team. Und was habe ich an dem Tag gelernt? 50 Euro Investment inklusive Ust, für alle Unternehmer. Das heißt, ihr schon wissen, 40 am Ende des Tages, liefern mir eine Ersparnis im Monat von 150 Minuten pro Mitarbeiter im Monat. In der Zeit kann ich was auch immer machen, Team building, fortgehen, mit denen etwas erleben, einen Ausflug machen. Unglaublich. Und was sagt er noch? Wenn das bei mir klappt, könnten wir es ja dem restlichen Team anbieten. Das ist so die Hard Facts. Und jetzt möchte ich euch zeigen, was ihr daraus noch hört. Beispiel: Rückenschmerzen. Ich habe nicht gewusst, dass der programmieren kann.

Wir haben den assessed. Wir machen eine Skill-Cut. Wir hatten kein Beispiel für Personen, die sich auf einen bestimmten Job die ein Assessment machen in Bezug auf Programmieren. Weil wir wie einen Tunnelblick auf diese eine Stelle rekrutiert haben. Und deswegen haben wir diese Skill Cut entwickelt, weil ein Lebenslauf ist eine Auflistung von Möglichkeiten, die du hattest. Zeigen niemals auf, was du hättest leisten können, wenn du andere Möglichkeiten gehabt hättest. In meinem Smartphone zum Beispiel: Was kann das Ding und für was verwendest du das? Du weißt, da gibt es eine Diskrepanz. Ich möchte dich jetzt nicht da ... Outen. Nein. Wahrscheinlich bei 70% bist du von allen Funktionen. Oder manche, so wie ich, bleiben am Speicherplatz. Das ist vielleicht anonym. Verwende ich ungefähr 25% der Speicherplatz. Und im Handy steht aber, da gibt es noch 75% an Potenzial. Deswegen haben wir diese Skill Cut entwickelt. Und deswegen haben wir datenbasiert festgestellt, wo die Stärken, die Peaks liegen, damit wir sie den Personen beweisen können, weil die glauben uns ja auch nicht: „Nein, das habe ich ja nicht gut gemacht. Das ist mir halt nur leicht gefallen.“ Wenn dir etwas leicht fällt, dann kannst du es wahrscheinlich gut. „Was?“ Ja, fällt mir auch nicht auf.

Nina Kraft: Also es braucht die Aufmerksamkeit auch der Führungskraft für diesen speziellen Fall. Und das wahrscheinlich für jeden einzelnen Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin, unabhängig davon, ob neurotypisch oder dem neurodivergenten Spektrum zuordnen war. Was es aber auch braucht, ist eine Weiterentwicklung in der Technologie. Und da

weiß ich, dass Digitalisierung und KI auch ein großes Thema und eine Leidenschaft von dir ist, Eva. Welche Chancen siehst du da, was die KI bringen kann für neurodivergente Personen?

Eva Landrichtinger: Total viel vermutlich. Die Anna hat vorher das Legasthenie-Beispiel angesprochen und wenn man das dann auf ChatGPT alles eingeben kann, ist es ein Vielfaches leichter. Ich glaube aber, dass ChatGPT und KI im Allgemeinen das Arbeitsleben noch mal um ein Vielfaches erleichtern werden. Vielleicht auch, wenn man noch mal einen Schritt zurückgeht, für neurodivergente Personen, die dann auch mit KI arbeiten, programmieren. Diese Dinge, weil das ja alles bei vielen Sachen sind, die sie gut können. Also es eröffnet sich eine riesige Bandbreite und hilft, also unterstützt hoffentlich.

Anna Marton: Darf ich da jetzt ergänzen? ChatGPT, konkretes Beispiel, weil falls heute jemand zuhört, ein Kind zu Hause hat, ein Kollege hat. ChatGPT haben viele von uns schon probiert, manche nicht, weil brauche ich nicht. Es war so wie Fax früher oder E-Mail. Ich habe eh einen Fax da und brauche keine E-Mail. Schaut es euch an, weil es ist schon da und wir sollten wissen, was es kann. Und wir merken schon, dass sich auch Abschlussarbeiten verändern. Aber ChatGPT. Wir haben ein neurodiverses, also neurotypische und neurodivergente Person zusammengetragen und bei uns ChatGPT mal als After-Work-Thema gemacht. Und dabei haben wir verschiedene Aufgabenstellungen, verschiedene Fragestellungen gemacht. Und unter anderem eine war: Wie bringe ich ChatGPT dazu, bessere Aussagen oder Ergebnisse zu liefern? Dann haben uns mal die Autisten erklärt, ich sage jetzt einfach mal uns, weil wir, ADHSler, glaube ich, relativ schnell denken und dann im Detail wieder so: „Oh, langweilig. Das ist keine Suchmaschine. Die liefert dir keine Informationen aus dem Internet. Also, wie kriege ich ein besseres Ergebnis und hier kommen die Autisten ins Spiel. Entschuldigung, dass ich das jetzt so in den Schubladen stecke, alle, die zuhören. Ich mache es einfach den Zuhörer jetzt einfacher. Ich weiß, wir sind alle unterschiedlich. Das ist ein Spektrum und nicht jeder. Alles gut.

Nina Kraft: Eine Vereinfachung.

Anna Marton: Genau, einfach nur eine Vereinfachung hier. Ja, die ADHS-ler sind extrem lösungsorientiert in Krisen, in Herausforderungen, im Vorangehen. Menschen im Autismespektrum präzisieren das Ergebnis. Das sind extrem Lösungskompetenz, effektiv Game-Changer im Detail. Wie stelle ich ChatGPT eine Frage, dass er mir einen besseren Auswurf macht? Punkt Eins: ChatGPT, nimm dir mehr Zeit. Nimm dir drei Minuten Zeit für ein besseres Ergebnis, weil ChatGPT ist darauf programmiert, schnell zu antworten und dabei macht es Fehler. Welche drei Fragen kann ich dir beantworten, ChatGPT, damit du mir ein besseres Ergebnis erzielst? Und warum wissen das Menschen im Autismuspektrum so genau? Weil sie die Angaben gerne auch so hätten. Das heißt jetzt nicht, dass Menschen im Autismuspektrum wie eine Maschine sind, aber nicht so gerne

assoziiieren oder zwischen den Zeilen lesen und auch nicht so gut anhören können, was hat man sich gedacht. Und ChatGPT kann das auch nicht. Das heißt, du verstehst, wenn du wen in deinem Umfeld hast und möglicherweise die Basis geschaffen hast, dass der sich mit dir austauschen kann, die sich mit dir austauschen kann, dann kannst du eben Fragen stellen, die dich beruflich, menschlich, persönlich weiterbringen. Der zweite Punkt bei KI ist: Menschen im Autismusspektrum – das weißt du, Eva – sind extrem gut bei – ich möchte jetzt gerade positiv Formulieren stellen, schaffe ich gerade nicht –, aber bei monotonen Tätigkeiten.

Das heißt, wenn nicht so viel unterschiedlich ist. Der Durchschnitt neurotypischer sagt: Dafür habe ich nicht studieren, dass ich da Daten eingebe?, aber Datenqualität ist die Grundlage für Ergebnisse im Datenart Messen bei ChatGPT. Und Menschen im Autismus-Spektrum haben eine Präzisionsleidenschaft in Bezug auf Genauigkeit. Und sie verlieren auch nicht die Genauigkeit und die Konzentration, wenn es monoton ist. Und das ist ein Game-Changer beim Anlernen von KI. Nur mal so, das kann es nicht jedem geben. Und wir brauchen dann noch lange, bis KI wirklich funktioniert.

Nina Kraft: Super spannend, wie ihr, um das jetzt zu vereinfachen, auch in diesem Bereich tickt auf alles, was kommen wird im Bereich der künstlichen Intelligenz und Co. Auf jeden Fall vielen Dank für die Einblicke. Eva, was nimmst du dir mit von diesem sehr, sehr ehrlichen und aufschlussreichen Gespräch?

Eva Landrichtinger: Ich nehme auf jeden Fall mit, dass wir, glaube ich, noch viel länger sprechen hätten können, weil die Anna so viel spannende Einblicke gibt und für mich selbst persönlich einerseits noch mal sensibler damit umzugehen, sich mehr zu informieren, weil es auch eine Aufgabe als Führungskraft ist, aber auch als Ressort an dem Thema dran zu bleiben und Möglichkeiten aufzuzeigen.

Nina Kraft: Was ich mir mitnehme, es Das gibt, glaube ich, nur Vorteile, neurodivergente Menschen im Arbeitsleben einzusetzen und da kann man an einem Unternehmen nur gratulieren, wenn es diesen Schritt geht. „Amazing 15“, alles, alles Gute.

Anna Marton: Gibst du mir noch einen kleinen Abschluss? Bitte. Das wäre mir sehr wichtig, weil du bist in meinem Kopf und du bringst die Dinge auf den Punkt, die ich vergessen habe. Ja, Unternehmen sollten uns berücksichtigen, fördern und uns eine Basis schaffen, als Amazing Gamechanger im Unternehmen sichtbar werden zu können, wenn wir wollen, weil wir dadurch nicht stigmatisiert werden. Vielleicht ist es auch gut, wenn Vorstände, Geschäftsführer vorgehen. Viele davon haben Kinder im neurodivergenten Spektrum und sprechen nicht darüber, haben es nicht integriert, haben eine innere Unsicherheit, Ablehnung, Personen im Spektrum einzusetzen, weil sie Kinder großziehen. Und da ganz kurz mal eine Lanze gebrochen: Alle Eltern hier, alle. Das ist ein unglaublicher Job und keiner weiß, wie hart er

sein kann am Anfang. Aber wir übernehmen hier Führung als Eltern. Wir übergeben, wir übernehmen eine Aufgabe, die verdammt schiefgehen kann, wo uns das Geld ausgehen kann, wo uns die Nerven ausgehen können, wo uns die Kompetenz ausgehen kann beim Kinder großziehen. Und das ist bei neurotypischen und bei neurodivergenten gleich. Und kaum Eltern können sich vorstellen, ihre eigenen Kinder einzusetzen im Unternehmen. Und das ist bitte nicht nur bei neurodivergenten Kindern so. Da ein, zwei, drei Fakten.

Keiner weiß oder wenigen Menschen ist es bewusst, da jetzt nicht – so plakativ zu bleiben – welche Rolle von Elon Musk Erfolg sein Bruder trägt. Keiner liest sich das durch. Wir, neurodivergenten Menschen, lieben Details. Und ein paar Details zu mir: Ich bin neurodivergent, ich habe Legasthenie und ADHS und das ist großartig. Ich habe das auch meinen Kindern vererbt. Aber wie habe ich es bekommen? Von meiner Mutter. Meine Mutter ist die einzige Überlebende aus dem Zweiten Weltkrieg. Meine Mutter ist 38 geboren und war am Ende des Krieges noch im Volksschulalter. Nach dem Krieg gab es relativ wenig Bildungsmöglichkeiten. Es war eine unübersichtliche Lage und schon gar viel Kinder wie sie. Sie hat für sich entschieden, dass es für sie besser ist, wenn sie für ihren restlichen Lebensweg die Zugehörigkeit zum jüdischen Glauben verschweigt, bis an ihr Lebensende. Sie hat mir ADHS vererbt und das ist großartig, aber ich wusste es nicht. Sie hat mich katholisch getauft, damit es für mich leichter wird. Sie hat mich Anna genannt, damit es für mich leichter wird. Was ist leichter geworden? Nicht viel, weil ich habe es nicht verstanden. Am Ende hatte ich zwei ungeplante Schwangerschaften. Das ist großartig. Ich liebe meine Kinder.

Aber hätte ich gewusst, auf was ich achten muss, wie ich meinen Tag strukturieren muss, hätte ich hier eine Entscheidungsmöglichkeit mehr gehabt. Jetzt habe ich fünf Kinder. Alle fünf sind neurodivergent. Zwei Kinder hat eine andere Frau geboren und ich habe sie großgezogen. Die sind im Autismuspektrum. Und das war für mich der Gamechanger, als ich die beiden in ihrem Verhalten beobachtet habe, gesehen habe, die machen etwas anders und da müssen wir hinschauen. Und erst vier Jahre später bin ich bei meiner Tochter draufgekommen. Neurodivergente Menschen verlieben sich in neurodivergente Menschen und machen neurodivergente Kinder. Und das seit Anfang der Geschichte. 450 v. Chr. Hippocrates hat das das erste Mal aufgedeckt. Und wenn wir keine Bereicherung wären, dann wären wir schon ausgestorben.

Nina Kraft:

Amazing ist das. Vielen, vielen herzlichen Dank für den heutigen Podcast und das spannende Gespräch.