



Wenn Potenziale nicht ins Bild passen

Interview mit Sabine Buch über Neurodivergenz,
Führung und die Frage, wie Arbeitswelten aussehen
müssen, damit Menschen mit unterschiedlichen
Profilen ihren Platz finden und wirksam werden.



Warum ein Gespräch über Neurodivergenz?

Viele Unternehmen suchen Talente. Gleichzeitig bleiben Potenziale unsichtbar, weil bestehende Systeme zu eng gebaut sind.

Sabine Buch, Gründerin und Präsidentin des Europäischen Instituts für Neurodivergenz, spricht darüber, warum Neurodivergenz nicht bei einer Diagnose endet, weshalb Führung eine Schlüsselrolle spielt und wie Organisationen Bedingungen schaffen können, in denen unterschiedliche Menschen wirksam werden.

Sabine Buchs Weg bis dahin war kein gerader Karriereplan. Angefangen hat sie als Fremdsprachenkorrespondentin. Später führte sie eine Ausbildung zur Trauerbegleiterin zu dem Thema, das sie bis heute nicht mehr loslässt.



Im folgenden Gespräch mit Andreas Ullrich macht Sabine Buch eines deutlich:

Für sie ist Neurodivergenz nicht nur ein Fachthema. Es berührt ihre eigenen Erfahrungen, ihre Perspektive als Mutter und die Beobachtung, dass viele Herausforderungen nicht erst im Berufsleben beginnen. Sie zeigen sich bereits im Kindergarten, in der Schule, in Bildungssystemen, in denen Kinder schnell über Abweichungen wahrgenommen werden und viel zu selten über ihre ganz individuellen Fähigkeiten.

Das Interview entstand im Rahmen von NeuroDiver'sCity, einem besonderen Messeformat zur Zukunft Personal Europe 2026 in Köln.

WIE IST AUS DEINEM ERSTEN BERUFSWUNSCH DAS GEWORDEN, WAS DU HEUTE MACHST?

Sabine Buch:

Angefangen habe ich als Fremdsprachenkorrespondentin.

Dass ich heute das mache, was ich mache, habe ich einer langen persönlichen und beruflichen Reise zu verdanken. Interessanterweise hat die Gründung und Leitung des Europäischen Instituts für Neurodivergenz viel mit meiner Ausbildung zur Trauerbegleiterin zu tun.

Während dieser Zeit habe ich jemanden kennengelernt, der sich mit dem Thema Neurodivergenz beschäftigte. Das hat mich sofort fasziniert. Ich begann, mich intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen, mich weiterzubilden und festzustellen, dass ich mit meinen Erfahrungen keineswegs allein bin.

Je tiefer ich eingestiegen bin, desto deutlicher wurde mir, wie groß der Bedarf in Deutschland tatsächlich ist. Gleichzeitig habe ich erkannt, wie wenig Wissen über Neurodivergenz vorhanden ist und wie viele Potenziale dadurch ungenutzt bleiben.

WIE KAM ES ZUR GRÜNDUNG DES EUROPÄISCHEN INSTITUTS FÜR NEURODIVERGENZ?

Sabine Buch:

Die Idee entstand nach meiner Zeit bei der Telekom. Dort war ich weltweit als Spokesperson für Neurodivergenz tätig und habe eine entsprechende Community aufgebaut. Im Austausch mit vielen Unternehmen wurde schnell deutlich, dass die Herausforderungen nicht auf einzelne Organisationen begrenzt sind. Überall gab es ähnliche Fragen, ähnliche Unsicherheiten und ähnliche Wissenslücken.

Hinzu kam meine persönliche Perspektive. Sowohl bei meinem Sohn als auch bei mir selbst habe ich erlebt, dass die Herausforderungen nicht erst im Berufsleben beginnen, sondern bereits im Kindergarten und in der Schule.

Eine Diagnose ist dabei immer nur die halbe Wahrheit. Die eigentliche Frage lautet: Was machen wir anschließend mit diesem Wissen? Wie schaffen wir es, Menschen nicht über Defizite zu definieren, sondern über ihre Fähigkeiten? Daraus entstand die Idee für das Europäische Institut für Neurodivergenz.

WARUM WAR DIR DER BEGRIFF „INSTITUT“ SO WICHTIG?

Sabine Buch:

Weil das Thema größer ist als Coaching.

Ich wollte bewusst kein Angebot schaffen, das sich ausschließlich auf Einzelcoachings beschränkt. Wir arbeiten mit Hochschulen zusammen, beschäftigen uns mit Forschungsthemen, veröffentlichen Fachbeiträge und entwickeln Konzepte für Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

Außerdem betrifft das Thema nicht nur Deutschland. Durch meine Arbeit in der gesamten DACH-Region sehe ich, dass die Herausforderungen überall ähnlich sind. Mir war wichtig, den europäischen Gedanken sichtbar zu machen. Langfristig wünsche ich mir tatsächlich einen Ort, an dem Forschung, Weiterbildung, Zertifizierung und Beratung unter einem Dach zusammenkommen.

Der Begriff Institut macht deutlich, dass wir das Thema gesellschaftlich und wirtschaftlich größer denken. Er steht für Wissen, Qualität, Vernetzung und nachhaltige Entwicklung.

WELCHES KONKRETE PROBLEM LÖST DU FÜR UNTERNEHMEN?

Sabine Buch:

Unternehmen suchen händeringend nach Talenten. Gleichzeitig zeigen Studien, dass viele neurodivergente Menschen bereits in Bewerbungsprozessen scheitern, weil diese fast ausschließlich auf neurotypische Menschen ausgerichtet sind. Dadurch gehen Unternehmen potenziell hochqualifizierte Mitarbeitende verloren, bevor diese überhaupt eine Chance erhalten. Das ist jedoch nur ein Teil des Problems.

Viele neurodivergente Menschen arbeiten bereits heute in Unternehmen. Die meisten von ihnen maskieren ihre Besonderheiten, um nicht aufzufallen oder stigmatisiert zu werden. Dadurch können sie ihr Potenzial häufig nicht vollständig entfalten. Die Folgen sind Frustration, Überforderung, gesundheitliche Belastungen, Burnout oder Kündigungen.

Deshalb geht es nicht nur um Recruiting. Es geht um die gesamte Employee Journey. Es geht um Führung, Unternehmenskultur und die Frage, wie Arbeitsumgebungen geschaffen werden können, in denen Menschen ihre Stärken wirklich einsetzen können.

WAS VERSTEHST DU UNTER NEUROINKLUSIVEM LEADERSHIP?

Sabine Buch:

Neuroinklusives Leadership bedeutet, Menschen erfolgreich zu führen, die unterschiedlich denken, unterschiedlich kommunizieren und unterschiedlich arbeiten. Viele Führungskräfte haben nie gelernt, mit Neurodivergenz umzugehen. Nicht aus bösem Willen, sondern weil ihnen das Wissen fehlt. Genau dort setzen wir an.

In meiner Arbeit habe ich immer wieder erlebt, dass neurodivergente Menschen eine außergewöhnlich hohe Loyalität entwickeln können, wenn sie ein Umfeld finden, in dem sie sich wohlfühlen. Sie übernehmen Verantwortung, bringen sich intensiv ein und bleiben häufig langfristig im Unternehmen. Das ist nicht nur menschlich wertvoll, sondern auch wirtschaftlich hoch relevant.

Neuroinklusives Leadership bedeutet deshalb nicht, Sonderregeln zu schaffen. Es bedeutet, die Bedingungen so zu gestalten, dass unterschiedliche Menschen ihr Potenzial entfalten können.

WELCHE ROLLE SPIELT KÜNSTLICHE INTELLIGENZ DABEI?

Sabine Buch:

Für mich ist KI ein Enabler. Sie kann Menschen helfen, Informationen besser zu strukturieren, Prozesse zu vereinfachen und Barrieren abzubauen. Viele neurodivergente Menschen nutzen bereits heute technische Hilfsmittel, um ihren Alltag effizienter zu gestalten.

Ich arbeite beispielsweise mit KI-basierten Avataren, die Führungskräften ermöglichen, Gespräche mit neurodivergenten Menschen zu trainieren. Dadurch können Unternehmen lernen, welche Fragen hilfreich sind, welche Kommunikationsformen funktionieren und welche Missverständnisse typischerweise entstehen. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Werkzeuge, die Menschen im Arbeitsalltag unterstützen können: von Strukturierungs- und Organisationstools bis hin zu Wissensmanagement, Recherche oder Präsentationserstellung.

KI ersetzt dabei keine Menschen. Sie schafft jedoch Möglichkeiten, vorhandene Potenziale besser zu nutzen.

WARUM PROFITIEREN UNTERNEHMEN KONKRET VON NEURODIVERGENTEN MENSCHEN?

Sabine Buch:

Weil viele dieser Menschen Fähigkeiten mitbringen, die heute wichtiger sind denn je. Dazu gehören Kreativität, Innovationsfähigkeit, Mustererkennung, Problemlösungskompetenz, Wissbegierde und die Fähigkeit, Zusammenhänge aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Gerade in Zeiten von Transformation und künstlicher Intelligenz gewinnen diese Fähigkeiten enorm an Bedeutung.

Unternehmen brauchen Menschen, die neue Wege denken, Bestehendes hinterfragen und komplexe Herausforderungen anders betrachten können. Natürlich gibt es nicht den einen neurodivergenten Menschen. Jede Person bringt ihre eigenen Stärken mit. Entscheidend ist, diese Stärken zu erkennen und die passenden Einsatzmöglichkeiten zu finden. Oft sind es nicht die Menschen selbst, die Schwierigkeiten verursachen, sondern Systeme und Prozesse, die ihre Fähigkeiten nicht ausreichend berücksichtigen.

Warum dieses Gespräch zu NeuroDiver'sCity gehört

Das Projekt NeuroDiver'sCity ist mehr als ein klassischer Messestand. Es ist ein Begegnungsraum für Menschen, Themen und Perspektiven rund um Neurodivergenz, Arbeitsgesundheit und neue Arbeitswelten.

Sabine Buch bringt dort eine Perspektive ein, die persönlich, fachlich und strukturell zugleich ist. Sie spricht nicht über Neurodivergenz als Sonderthema. Sie beantwortet Fragen, die viele Organisationen betreffen:

- Wie werden Talente sichtbar, die in klassischen Strukturen übersehen werden?
- Wie gelingt Führung, wenn Menschen unterschiedlich denken, kommunizieren und arbeiten?
- Und wie müssen Arbeitswelten aussehen, damit unterschiedliche Menschen nicht nur hineinpassen, sondern wirksam werden können?

*„Oft sind es nicht die Menschen selbst,
die Schwierigkeiten verursachen,
sondern Systeme und Prozesse“.*

Wer Neurodivergenz so versteht, spricht nicht mehr über Anpassung, sondern über Gestaltung: von Führung, Kultur und Arbeitsbedingungen. Dann ist Neurodivergenz kein Nischenthema mehr für besonders aufgeschlossene Entscheider:innen in HR und Geschäftsführung. Dann wird es zu einer Frage, wie wir Arbeit künftig denken, wie Innovation entsteht und wie Organisationen sich wirklich weiterentwickeln können.

Davon ist Sabine Buch überzeugt.

Neugierig geworden?

NeuroDiver'sCity bringt Menschen und Themen zusammen, die Arbeit vielfältiger, gesünder und zukunftsfähiger denken.

Wenn Du ein Thema mitbringst, das in diesen Begegnungsraum passt, werde Mitmacher:in bei:

NeuroDiver'sCity - Zukunft Personal Europe 2026 · Köln

Mehr Informationen:

www.neurodiverscity.de