

Dokumentation der Online-Veranstaltung: „[Kacheltalk: Neurodiversität aus weiblicher Perspektive – Wissenschaft trifft Praxis der Jugendsozialarbeit](#)“ am 3.7.2025

Neurodivergente Menschen z.B. Personen mit Autismus, ADHS, Dyskalkulie, Legasthenie, Dyspraxie, Synästhesie, Tourette-Syndrom, bipolarer Störung und Hochbegabung, begegnen uns immer wieder in der täglichen Arbeit. Der Kacheltalk am 3. Juli war ein erster Schritt dazu, Antworten auf folgende Fragen zu finden: „Wie kann ein differenzierter Blick auf den Umgang mit neurodivergenten Mädchen* und junge Frauen* gelingen?“ und „Wie muss sich Jugendsozialarbeit verändern, um auch diesen jungen Menschen gute Angebote machen zu können?“

Einleitend stellte **Christiane Weidner**, BAG EJSA-Referentin für Mädchen*sozialarbeit, Gender Mainstreaming und geschlechtergerechte JSA sowie Geschäftsführerin des BAG EJSA Fachbeirats für M*SA kurz die Referent*innen, das Format und den Hintergrund des Austauschs vor. Zurück geht das „Kacheltalk“-Format auf eine während der Pandemie ursprünglich für JMD-Fachkräfte eingeführte digitale Austauschrunde, die im Laufe der Zeit und über neue Fokus-themen für weitere Fachkräfte und alle Interessierten geöffnet wurde. Zuletzt befasste sich die Veranstaltungsreihe mit der Notwendigkeit [gendersensibler JMD-Arbeit](#) als Baustein geschlechterreflektierter JSA insgesamt.

Auch zum Thema Neurodiversität sowie zum übergeordneten Themenkomplex der mentalen Gesundheit im Kontext von M*SA sind weitere Termine vorgesehen.

Im ersten Veranstaltungsbeitrag gab **Christine Schubart** (YES Innovation & Research e.V.; Mitglied des BAG EJSA Fachbeirats Mädchen*sozialarbeit), auf deutscher Seite Leiterin des transnationalen, von der EU kofinanzierten Kooperationspartnerschaftsprojekts „[NeuroDiversity from a Female Perspective](#)“, einen Überblick zum Thema Neurodiversität bzw. Neurodivergenz, führte ein zu Fragen der Betroffenheit von Mädchen* und jungen Frauen* sowie weiblichen* Fachkräften, stellte die Projekt-Hintergründe vor, teilte praxis-relevante bisherige Projekt-Erkenntnisse sowie informierte über dessen weiteren Verlauf.

Das Konsortium des Projekts ist erfahren und vielfältig aufgestellt: Neben der koordinierenden Organisation YES IR sind der Internationale Bund (IB), Aval Asperger - Asociación (Spanien), Jongerenwerk Barkema en de Haan (Niederlande) sowie IEKEP (Griechenland) beteiligt. Das Projekt richtet den Fokus auf neurodivergente Mädchen* und Frauen* und berücksichtigt dabei ausdrücklich auch geschlechtliche Vielfalt unter neurodiversen Jugendlichen. Ziel ist es, bestehende Wissenslücken durch die Einbindung fachlicher Expertise zu schließen und ein inklusives Umfeld für Fachkräfte und junge Menschen zu schaffen. Besonders deutlich wird der Bedarf daran beim Thema Autismus und ADHS, deren Auswirkungen bei Mädchen* bislang wenig erforscht sind – mit der Folge, dass sie seltener oder erst spät diagnostiziert werden. Diese Wissenslücke behindert eine angemessene Unterstützung.

Im Rahmen des Projekts entstehen u.a. Checklisten mit Methoden und Empfehlungen, wie die Bedarfe neurodivergenter junger Frauen* und vielfältiger Jugendliche besser in der Jugend-(sozial)arbeit berücksichtigt werden können. Darüber hinaus werden Erklärungsvideos entwickelt, um Organisationen zu unterstützen, neurodivergente Kolleg*innen besser einzubinden. Ein weiterer Bestandteil sind von Jugendlichen selbst entwickelte Podcasts o. Video-Statements – die genaue Form wird partizipativ durch den Projektbeirat sowie weitere neurodivergente Jugendliche im Rahmen einer gemeinsamen Schulungsveranstaltung entschieden. Zudem werden Fortbildungsmaßnahmen für Fachkräfte angeboten, mit dem Ziel, das Verständnis für Neurodiversität zu stärken, geschlechtersensible Perspektiven zu fördern und sicherzustellen, dass insbes. neurodivergente junge Menschen bedarfsgerechte Unterstützung erhalten. Den Auftakt bildete ein intensiver fachlicher Austausch zu geschlechtersensiblem Arbeiten, Autismus und ADHS, ergänzt durch externe Beiträge aus Wirtschaft und Wissenschaft. Daran schlossen sich Schulungsmaßnahmen mit nicht- sowie neurodiversen Teilnehmenden an.

[> Die bei der Veranstaltung genutzte **Power Point-Präsentation** findet sich in der **Anlage**.]

In einem zweiten Input berichtete **Maria Peixoto**, Mitglied des FB M*SA und Teamleiterin im [TrebeCafé der Diakonie Düsseldorf](#), aus der Praxis der (Jugendsozial-)Arbeit vor Ort und von konkreten Fällen neurodiverser junger Frauen und dem Umgang hiermit durch je sehr individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung.

Das TrebeCafé ist eine Einrichtung für Mädchen*/ junge Frauen* ohne eigene Wohnung und in unsicheren Lebenssituationen. Die Besucherinnen bewegen sich häufig in Pendelbewegungen von ihrem Elternhaus, Jugendhilfeeinrichtungen, eigener Wohnung und Straße. Zum Teil sind sie abgängig (bei ihren Eltern oder Einrichtungen) oder ohne Perspektive aus dem Hilfesystem entlassen worden, zum Teil haben sie ihre eigene Wohnung verloren. Ein Großteil ist schon lange verdeckt obdachlos, d.h. sie schlafen wechselnd bei verschiedenen Freunden und Bekannten. Die Besucherinnen scheitern häufig an gesellschaftlichen Anforderungen und auch am vorhandenen Hilfesystem. Aufgrund der vielen negativen Erfahrungen in Herkunftsfamilien und im Hilfesystem begegnen die jungen Frauen* Erwachsenen erstmal grundsätzlich misstrauisch.

Der Einrichtungsbesuch ist freiwillig und kann auch anonym erfolgen. Ängste, dass Meldungen an Jugendämter, Eltern oder die Polizei gemacht werden, können so abgebaut werden und den Zutritt erleichtern. Die Mitarbeiterinnen des TrebeCafé stellen keine Erwartungen an die Besucherinnen. Jede Frau kann unverbindlich kommen und sich versorgen. Die Annahme von Beratung und Unterstützung ist dabei grundsätzlich freiwillig, kostenlos und kann anonym erfolgen. Die Arbeit der Einrichtung ist traumasensibel ausgerichtet.

Folgende Leitlinien liegen der Arbeitsweise zugrunde:

- Alle Besucherinnen werden so akzeptiert, wie sie kommen.
- Ihre Entscheidungen werden als autonomer Lebensentwurf akzeptiert.
- Unterstützungsangebote von Seiten der Sozialarbeiterinnen sind „echte“ Angebote und müssen nicht angenommen werden.
- Bei Ablehnung von Unterstützungsangeboten wird versucht, mit der jungen Frau zu klären, warum sie dies nicht annehmen möchte oder kann (unpassende Uhrzeit [zu frühe oder zu späte Termine sind manchmal nicht schaffbar], falscher Ort [einige Frauen haben Schwierigkeiten mit Treffen innerhalb der Einrichtung oder im öffentlichen Raum], falsche Vorstellungen der Konsequenzen [einige Frauen haben die Idee sich zu verpflichten, wenn sie Hilfe annehmen] etc.).
- Individuelle Lösungen für die Problemlagen werden angestrebt.
- Je nach Bedarf werden Einzelkontakte außerhalb oder innerhalb der Öffnungszeiten und der Einrichtung angeboten.
- Das Tempo der Unterstützungsleistung und der Veränderung wird von der jeweiligen Besucherin bestimmt.
- Den Frauen wird vermittelt, dass sie nicht „falsch“ sind, sondern ihre Eigenarten einen Sinn ergeben in ihrer Situation und es wichtig ist Hindernisse aus dem Weg zu räumen und nicht sich unter Druck anzupassen.

[-> Ein ausführlicher **Bericht** zur Arbeit des TrebeCafés findet sich als zweite **Anlage**.]

In einem dritten Input-Beitrag gab **Vera Mayr**, BAG EJSA Referentin für Digitalisierung und Online-Beratung ([jmd digital-hub](#)), kurz einen Einblick darin, wie es bei ihr – erst mit 27 Jahren, im Kontext ihrer ersten Festanstellung – zur AD(H)S-Diagnose kam, wie sie bis dahin mit den Herausforderungen umgegangen war, was sich seither verändert hatte – sowohl dank nun des Wissens als auch medikamentöser Behandlung – und wie sie nun alltäglich im Kontext ihrer Arbeit mit den Symptomen aber auch ggf. Stigmatisierung umging. Hierbei teilte sie ihre wichtigsten Erkenntnisse nach ihrer Diagnose und ihre Herangehensweisen, um sich den Alltag wie auch speziell die Arbeit zu erleichtern.

Im anschließenden **offenen Austausch mit dem Publikum** wurde ein großes Spektrum an Fragen erörtert und Erfahrungen geteilt.

Selbst oder im familiären Kontext von Neurodiversität Betroffene sowie Träger mit neurodiversen Mitarbeiter*innen kamen zu Wort und teilten Herausforderungen und Sorgen – im eigenen Er/Leben wie auch mit Blick auf den gesellschaftlichen Umgang mit den unterschiedlichen Ausprägungen neurologischer Entwicklungsunterschiede.

Das auch in dieser Hinsicht größtenteils **nicht inklusive Schulsystem** sowie die **Arbeitswelt** wurden in den Blick genommen.

Zu konkreten Fragen der Teilnehmenden gehörte bspw., wie hyperaktive Kinder gut in der Schule unterstützt werden könnten, da unser Schulsystem keine individuelle Bedarfsanalyse und Förderung vorsieht, sondern auf Ruhe, Konzentration und Fokussierung des Schüler*innenkollektivs über einen längeren Zeitraum fußt.

Zudem wurden die Hürden erörtert, auf die Eltern bei den Bemühungen früher (oder gar geschlechtersensibler) Diagnosen stießen. Andererseits wurde problematisiert, dass es aufgrund von (medizinischem) Unwissen sowie (gesellschaftlicher) Stigmatisierung noch häufig vorkommt, dass Eltern betroffener junger Menschen keine Diagnostizierung nachgingen; aus Angst vor sozialen oder Bildungs(weg)-bezogenen Nachteilen für ihre Kinder oder (falscher/ schädlicher/ nicht ausreichend gesicherter) medizinischer Behandlung und langwierigen, ggf. nicht hilfreichen oder gar beschwerlichen und frustrierenden Psychotherapie-Erfahrungen.

In diesem Kontext wurde auch der generelle **gender health gap** angesprochen; innerhalb des insgesamt noch zu wenig untersuchten Feldes ist die Datenlage zur spezifischen weiblichen Betroffenheit von Neurodiversität (Erscheinungsformen ab dem Kindesalter, medikamentöser Behandlung, Wechselspiel mit hormonellen Veränderungen, u.a.m.) noch geringer.

Für die Praxis der (Jugendsozial-) **Arbeit mit neurodivergenten jungen Menschen** waren sich die Teilnehmenden einig, dass es bei den Fachkräften auf ein großes Maß an Verständnis, Geduld, und durch Schulungen aufzubauender Expertise ankam und es je absolut individueller Unterstützung der Betroffenen bedürfte. – So individuell die Bedarfe junger Menschen ohnehin bereits seien, so unterschiedlich seien darüber hinaus dann auch die Ausprägungen des Spektrums von Neurodiversität und entsprechende Unterstützungsbedarfe. Verallgemeinerungen seien daher nicht möglich.

Mit Blick auf die **Arbeitswelt** (im Feld der JSA sowie allgemein) wurde hinterfragt, wie ein berufliches **Umfeld** geschaffen werden könne, das einen sicheren Raum darstellt, in dem sich neurodivergente Menschen gesehen und angenommen fühlen und welche – ggf. auch nur kleinen Veränderungen – im Arbeitsalltag geschaffen werden könnten, um positive Effekte für neurodivergente Menschen zu schaffen und die Zusammenarbeit im Kollegium zu fördern. Zu besprochenen Lösungsansätzen gehörten die Bereitstellung von Informationen im Arbeitskontext, Bemühungen zum Abbau von Stigmata und die Förderung von Dialogen, um eine entsprechende Haltung, Kultur und Kommunikation der Rücksichtnahme und des Verständnisses zu befördern. Als praktischen Ideen zur Umgestaltung von Arbeitsabläufen wurde u.a. angeführt, klare Strukturen, verbindliche Regelungen und eine ungestörte Arbeitsumgebung zu schaffen, das Tempo und die Länge von Besprechungen zu überdenken oder auch kleine Hilfestellungen zu etablieren, die auch von nicht-neurodivergenten Kolleg*innen übernommen werden; wie bspw. die Einführung von „Energie-Ampeln“ für jede*n Mitarbeiter*in.

Exkurs: Eine Teilnehmerin wies auf die Entwicklung eines „**NeuroLabels**“ in der Schweiz hin. Dieses **Qualitätssiegel** solle **Organisationen** u. **Führungskräfte** auszeichnen, die **neurobewusst** u. **neurokompetent** führen, um so Mitarbeitende u. Kund*innen besser gewinnen, halten, fördern zu können. Dr. [Patrice Wyrsch](#) u. dessen neurodivergentes Team von [Neurosensitivity Services](#) stehen hinter der Idee u. führen u.a. Umfragen dazu durch, als wie relevant das Thema Neurodiversität in Organisationen erachtet wird u. ob NeuroLabel-qualifizierte Arbeitgeber*innen bevorzugt würden. – Die Teilnehmenden waren sich einig, dass, wie hier, Qualitätskriterienentwicklung durch neurodivergente Menschen selbst erfolgen müsste u. dies begrüßenswert sein könnte, solange solche Unternehmen nicht aus wirtschaftlichen Gründen gelabelt würden, sondern wirklich Wissens- u. Erfahrungswerte dahinter stünden u. dies mit regelmäßiger Überprüfung einherginge.

Mit Blick auf die „Hilfe zur **Selbsthilfe**“ **betroffener junger Menschen** wurde betont, dass eine frühe Psychoedukation entscheidend ist. – Bereits im Jugend- bzw. bereits Kindesalter müssten diese altersgerecht über ihre Symptome aufgeklärt, über Vorgänge im Körper, neurologischen System, Hormonhaushalt informiert werden. Betroffene müssten befähigt werden, sich selbst zu spüren und verstehen. Neben der ggf. richtigen individuellen Medikation könnten Verhaltenstherapie, individuelles Coaching u.ä. hilfreich sein. – Wobei sich hier immer die Frage der (medizinischen u.a.) Strukturen vor Ort und (finanziellen u.a.) individuellen Möglichkeiten als große Herausforderung stellten.

Im Kontext der Symptome sowie des Umgangs (Coping-Strategien) Betroffener hiermit wurden u.a. auch zwei (Fach-)Begriffe erörtert:

- „**masking**“: beschreibt im Kontext von Autismus, ADHS und anderen neurologischen Unterschieden das un- oder bewusste Unterdrücken, Überspielen oder Verbergen autistischer – also subjektiv eigener ‘natürlicher’ – Verhaltensweisen, um sich sozial anzupassen und den ‘gesellschaftlichen Normen’ und Erwartungen der "Neurotypischen" zu entsprechen. Dieser Bewältigungsmechanismus ist mit großer Anstrengung und Belastung verbunden und kann daher langfristig gesundheitlich (psychisch, psychosomatisch und physisch) negative Folgen haben.
- **meltdown**: bezeichnet im neurodiversen Kontext einen emotionalen oder sensorischen Überlastungszustand, der sich oft in einem intensiven Ausbruch äußert. Er ist kein absichtliches Verhalten, keine willentlichen, manipulative Handlung (wie Trotzanfälle bei Kleinkindern), sondern entsteht aus Not, ist eine unfreiwillige Reaktion auf extreme Überforderung. Er kann auftreten, wenn zu viele Reize, soziale Anforderungen, Emotionen oder Veränderungen gleichzeitig auf eine Person einwirken – oft nach längerer Anstrengung, die Fassade aufrechtzuerhalten (Masking). Typische Merkmale eines Meltdowns sind heftige emotionale Reaktionen (Weinen, Schreien, Wut), körperliche Ausdrucksformen (Auf-den-Boden-werfen, Dinge werfen, körperliche Unruhe), Nichtsteuerbarkeit (bspw. kann sich die Person in dem Moment nicht mehr selbst beruhigen). Häufig vorhergehende Warnzeichen sind Rückzug, Überempfindlichkeit gegenüber Licht, Geräuschen, Berührungen. – Shutdown (Abgrenzung) bedeutet im diesem Kontext das Gegenteil vom Meltdown – Rückzug, Erstarren, nicht mehr sprechen oder reagieren. Beispiel: Eine junge Autistin hat den ganzen Schultag über Reize und soziale Situationen ausgehalten. Zuhause kommt eine unerwartete Veränderung – und sie bekommt einen Meltdown: Sie schreit, weint, schlägt um sich. Danach fühlt sie sich oft erschöpft oder beschämt.

Für **pädagogische Fachkräfte, Eltern und Kolleg*innen** ist dieses Wissen wichtig, um Verständnis aufbringen und einfühlsam reagieren zu können, statt zu bestrafen. Zudem ist Prävention oft möglich: durch Rückzugsräume, Vorhersehbarkeit, Reizreduktion und Empowerment.

Die Kacheltalk-Teilnehmer*innen waren sich abschließend darin einig, dass stets sehr individuelle Bedarfsanalyse und Unterstützung Betroffener nötig ist.

Zudem wurde die Thematik im übergeordneten Kontext von **Intersektionalität** bzw. **intersektioneller Diskriminierung** verortet und als Frage von **Inklusion im ganzheitlichen Sinn** (inklusive Ausgestaltung der Gesamtgesellschaft wie der KJH/ J(S)A)).

Einigkeit bestand auch in der Notwendigkeit eines **ganzheitlichen, systemischen Blicks** auf die komplexen Phänomene und damit verbundenen diversen Herausforderungen, des Zusammentragens und Abgleichs von **Daten** sowie der Entwicklung darauf basierender **Analysen** sowie praxisorientierter **Handlungsempfehlungen** – unter **Einbezug Betroffener**. Daher wurde das YES IR-Projekt – sowie auch der Kacheltalk und weitergehende Veranstaltungen zu diesem Themenkomplex – als wichtiger Auftakt und Beitrag hierzu erachtet.

9.7.25 Christiane Weidner, BAG EJSA

Weitergehende Hinweise/ Lektüre-Tipps:

Bücher:

- Maria Zimmermann: [Anders nicht falsch](#) (ab 14 J.)
- Kathrin Köller & Irmela Schautz: [Richtig anders - anders richtig](#) (ab 11 J.)
- Daniela Schreiter & Malika Robinson (SKA/Teilhabeassistentin): ["Schattenspringer"](#) 1-4 (Comic)

EU-Youth Partnership:

- [Kurzinfo + Präsentationen](#) zu Aktivitäten und Arbeit der Youth Partnership ab 2020; zu in diesem Kontext produzierten 2 Podcast-Folgen; u.a. auch zum [Seminar "youth mental health and well-being"](#) am 18.-19.3.25 im „EU-Youth Centre“ in Strasbourg, Präsentation [Mental Health Coaches at Schools in Germany](#) von Christine Schubart (YES IR & BAG EJSA)
- Bericht (engl.): [Perspectives on youth seminar report "Youth mental health and well-being"](#) (PDF; Juni 2025)

Hintergrund: Die Youth Partnership ist ein 1998 gegründetes gemeinsames Kooperationsprogramm von EU-Kommission und Europarat. Ihr Ziel ist es, Synergien zwischen europäischen Jugendstrategien und -programmen zu schaffen und damit Jugendarbeit, Jugendpolitik und -forschung auf EU- und Europaratsebene zu vernetzen. Zudem dient die Youth Partnership als gemeinsame Plattform zur Zusammenarbeit aller relevanten Akteur*innen, darunter Erasmus+-Agenturen, SALTO-Resource-Centres, Eurodesk, Jugendforum und weitere. Sie liefert praxisnahe Materialien, stärkt Qualität und Anerkennung nicht-formaler Jugendarbeit und unterstützt die Umsetzung gemeinsamer Jugendstrategien in Europa.

Neurodiversität in der Arbeitswelt (Artikel):

- Team Gesundheit GmbH*: [Neurodiversität am Arbeitsplatz: Der Wert eines vielfältigen Teams](#) (7.8.24) (* eine führende deutsche Beratungs- und Dienstleistungsgesellschaft im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM))
- EU-kofinanziertes Projekt „[Neurodiversity at Work](#)“: [Handbuch für Neurodiversität am Arbeitsplatz 2024](#) (Aug. 2024)
- Kalaidos Fachhochschule Schweiz: [Wie Neurodiversität die Arbeitswelt bereichern kann](#) (12.6.24)
- tbd* - [Neurodiversität in unserer Arbeitswelt - Das übersehene Potential neurodiverser Teams](#). (29.9.21)
- Great Place To Work (Zertifizierung): [Wie man neurodiverse Mitarbeitende am Arbeitsplatz integriert](#)
- Ecophon* [Sechs gestalterische Überlegungen zur Berücksichtigung der Neurodiversität - und vieles mehr!](#) (*weltweit agierendes, schwedisches Unternehmen im Bereich Baustoff-/Bauzuliefererbranche - Innenausbau / Raumakustik)
- Human Resources Manager*: [Neurodiversität: Die geheime Superpower](#) (6.3.24) (* führendes Fachportal und Magazin für Personalmanagement (HR) im deutschsprachigen Raum)
- BARMER Krankenkasse: Psychische Gesundheit - [Neurodiversität: Ist Anderssein normal?](#)
- EnableMe – Stiftung MyHandicap: [Neurodiversität: Vielfalt leben](#)