MODULBESCHREIBUNG

Anders denken, besser lösen: kognitive Vielfalt nutzen

Adaptives Modul | ~20 min

Weil immer wieder dieselben Profile eingestellt werden, denken viele hervorragende Teams nur auf eine Weise und teilen dieselben blinden Flecken. Mit KI wird das noch wichtiger: Weil sie standardisiertes Denken alltäglich macht, werden Köpfe wertvoll, die aus dem Raster fallen. Dieses Modul geht über ein Plädoyer für kognitive Vielfalt und Neurodiversität hinaus. Es bietet drei konkrete Stellschrauben, von der Personalauswahl bis zur Besprechungsleitung: Jeder kann sie nutzen, nicht nur die Führungskraft.

LERNZIELE

01 Verstehen, warum ein kognitiv gleichförmiges Team, selbst ein hervorragendes, an Problemen hängen bleibt, die einen anderen Blickwinkel verlangen.

02 Neurodiversität als Fundus an Stärken sehen (Mustererkennung, Detailgedächtnis, Genauigkeit), nicht als Liste von Defiziten.

03 Die drei Stellschrauben anwenden, die kognitive Vielfalt freisetzen: bei der Personalauswahl auf kognitive Ergänzung achten, Besprechungen anpassen, das Umfeld vorhersehbarer machen.

04 Den Reflex entwickeln, bei einem hartnäckigen Problem die Person zu fragen, deren Denken sich am stärksten vom eigenen unterscheidet.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Recruiter, die Teams zusammenstellen, und Teammitglieder, die allen Denkweisen Gehör verschaffen wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

In einer Spinnerei steht eine Maschine oft still; der Austausch elektrischer Teile hat nichts gebracht. In der Besprechung bemerkt Saliou aus der Färberei, dass die Stillstände offenbar auf die Reinigung der Nachbarmaschine folgen. Die Elektriker verwerfen die Idee, die Teamleiterin wechselt das Thema. Was sollte Junaid als Instandhaltungstechniker tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Kognitive Vielfalt, bekannt gemacht durch A. Reynolds & D. Lewis (Harvard Business Review)
- Theorie der multiplen Intelligenzen, 8 Intelligenzen (Howard Gardner, 1983)
- Afthonios-Methode der „3 Stellschrauben“: bei der Personalauswahl auf kognitive Ergänzung statt auf Ähnlichkeit setzen
- Konzept der Neurodiversität (Judy Singer)

QUELLEN & REFERENZEN

- Deloitte Insights: Teams mit neurodivergenten Profilen können bis zu 30 % produktiver sein (Zahl aus Austin & Pisano, Harvard Business Review, 2017)
- R. Austin & G. Pisano, „Neurodiversity as a Competitive Advantage“, Harvard Business Review, 2017
- SAP, Programm Autism at Work (gestartet 2013): mehr als 240 Personen in 16 Ländern, Bindungsquote von rund 90 %
- Howard Gardner (Harvard), Abschied vom IQ, 1983: Theorie der multiplen Intelligenzen

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 31.10.2026