



Damit Vielfalt wachsen kann

Interview mit Sabine Kreschel über Coaching,
neurodivergente Stärken und Führung, die
Menschen früher wahrnimmt.



Was haben Coaching und Neurodivergenz mit Blumen und Blumensträußen zu tun?

Viele Organisationen sprechen über Vielfalt. Sabine Kreschel spricht über Blumen. Nicht als Dekoration. Sondern als Bild für Menschen.

Jede Blume hat eine eigene Form. Eine eigene Farbe. Eine eigene Art, Raum einzunehmen. Manche brauchen viel Licht. Andere wachsen besser im Halbschatten. Manche wirken auf den ersten Blick zurückhaltend und prägen doch den ganzen Strauß. Andere fallen sofort auf.

Keine Blume ist falsch, nur weil sie nicht aussieht wie die andere.

Für Sabine Kreschel ist dieses Bild mehr als eine freundliche Metapher. Sie ist in einem Floristenhaushalt aufgewachsen; ihre Eltern besaßen ein Blumengeschäft mit eigener Gärtnerei. Der Blick für Form, Wirkung, Halt, Raum und Zusammenspiel begleitet sie also schon lange.

Heute prägt er ihre Arbeit als Coach.



Sabine Kreschel betrachtet Menschen nicht als Fälle, die repariert werden müssen. Sie schaut auf Persönlichkeiten mit eigenen Stärken, Bedürfnissen, Mustern und Entwicklungsmöglichkeiten. Vielleicht lässt sich ihr Coaching-Stil deshalb am ehesten mit der Arbeit einer Floristin vergleichen: Nicht jede Blume wirkt auf dieselbe Weise. Nicht jede braucht denselben Platz. Manche brauchen Halt, andere Raum.

Einen Strauß zu binden heißt nicht, alles gleich aussehen zu lassen. Es heißt, genau hinzuschauen: Was bringt jede einzelne Blume mit? Was braucht sie? Was darf sichtbar werden? Und wie entsteht aus unterschiedlichen Formen, Farben und Eigenheiten ein stimmiges Ganzes?

Übertragen auf Coaching, Führung und die Arbeitswelt bedeutet das: Unterschiede erkennen, Stärken sichtbar machen, Bedürfnisse ernst nehmen und Bedingungen schaffen, unter denen Entwicklung möglich wird.

Dieser Blick ist besonders relevant, wenn es um Neurodivergenz geht. Viele Menschen wirken im Arbeitsalltag lange stabil. Sie erledigen Aufgaben, halten Termine ein, liefern Ergebnisse und erfüllen Erwartungen. Nach außen sieht vieles geordnet aus. Innerlich kann es sehr viel Kraft kosten.

Gerade neurodivergente Menschen passen sich oft über lange Zeit an. Sie kompensieren, maskieren und finden Wege, irgendwie durch den Tag zu kommen. Nicht selten wird erst spät sichtbar, wie hoch der Preis dafür ist: Erschöpfung, Überforderung, Rückzug oder Krankheit.

In Unternehmen wird diese Belastung häufig erst erkannt, wenn sie bereits zu groß geworden ist. Wenn Menschen ausfallen. Wenn sie innerlich kündigen. Oder wenn deutlich wird, dass Arbeitsweisen, Kommunikation, Erwartungen und Strukturen nicht zu ihrer Art zu denken, zu arbeiten oder wahrzunehmen passen.

Sabine Kreschel kennt solche Situationen aus mehreren Perspektiven. Ihre berufliche Reise begann mit einer Ausbildung zur Industriekauffrau. Später arbeitete sie in internationalen IT-Projekten, übernahm Verantwortung als Projektleiterin, Trainerin und Führungskraft und begleitete Organisationen durch Transformationen und neue Prozesse.

Heute arbeitet sie als Orientierungs- und Business-Coach. Sie begleitet Menschen in beruflichen Umbruch- und Entscheidungssituationen und bringt dabei Organisationserfahrung, Coaching, Stärkenorientierung und einen sehr menschlichen Blick auf Entwicklung zusammen. Ihr Thema ist nicht nur: Wie verhindern wir, dass Menschen ausfallen? Ihre größere Frage lautet:

Was brauchen Menschen, damit sie wachsen können?



Im Gespräch mit Andreas Ullrich spricht Sabine Kreschel darüber, warum Coaching früher ansetzen sollte, welche Rolle Führung dabei spielt und weshalb Unternehmen nicht nur Menschen entlasten, sondern auch Potenziale, Innovationskraft und bessere Arbeitswege gewinnen können, wenn sie genauer hinsehen.

Das Interview entstand im Rahmen von NeuroDiver'sCity, einem Begegnungsraum für Gespräche über Neurodivergenz, Arbeitsgesundheit und neue Arbeitswelten auf der Zukunft Personal Europe 2026 in Köln.

WARUM MÖCHTEST DU MIT DEINEM THEMA AUF DIE ZUKUNFT PERSONAL UND WARUM IM RAHMEN VON NEURODIVER'S CITY?

Sabine Kreschel:

Weil dort genau die Menschen zusammenkommen, mit denen dieses Thema besprochen werden muss: HR-Verantwortliche, Führungskräfte, Menschen aus dem Gesundheitsmanagement und alle, die Arbeitsbedingungen in Organisationen prägen.

Ich erlebe in meiner Coaching-Arbeit immer deutlicher, dass Menschen oft viel zu lange funktionieren. Sie passen sich an, maskieren, kompensieren, halten durch. Und irgendwann geht es nicht mehr. Dann sprechen wir über Erschöpfung, Depression, Boreout oder Burnout. Dabei hätte man an vielen Stellen früher hinschauen können.

Gerade in meinem Bereich bekomme ich immer mehr Coachees, die neurodivergent sind. Nicht unbedingt autistisch, sondern häufig in Richtung ADHS oder Lese-Rechtschreib-Schwäche. In der IT begegnet mir das besonders oft. Und ich merke: Diese Menschen liegen mir am Herzen.

Deshalb ist die Zukunft Personal für mich ein passender Ort. Dort wird über Arbeit, Führung, HR, Gesundheit und Zukunft gesprochen. Aber genau bei diesen Themen müssen wir Neurodivergenz viel stärker mitdenken. NeuroDiver'sCity interessiert mich, weil es kein klassischer Messestand ist. Es geht nicht nur darum, sich zu präsentieren. Es geht darum, Gespräche zu ermöglichen, Bewusstsein zu schaffen und Menschen zusammenzubringen, die wirklich etwas verändern wollen.

Vielleicht passt auch deshalb das Bild der Stadt so gut. In einer Stadt, in der Menschen sich begegnen sollen, braucht es nicht nur Fläche, Wege und Infrastruktur. Es braucht Orte, an denen etwas wachsen kann.

Ich möchte dort nicht nur Awareness schaffen, sondern mit Verantwortlichen ins Gespräch kommen: Was passiert, wenn wir nichts tun? Welche Potenziale verlieren wir? Und wie können wir Menschen früher unterstützen, bevor Belastungen zu groß werden?

Ich habe im März in Stuttgart einen HR Indeed Slam vor rund 100 Verantwortlichen aus dem HR-Bereich gehalten. Viele nicken bei diesem Thema. Aber sie tun noch zu wenig. Es wird oft über Return on Investment gesprochen. Ich finde aber: Die Costs of Inaction sind in diesem Bereich brutal hoch. Also die Kosten dessen, was passiert, wenn wir nichts tun.

WAS IST DEINE MISSION?

Sabine Kreschel:

Ich bin Orientierungs- und Business-Coach. Ich helfe Menschen, in ihrem System so sein zu können, wie sie sind. Und ich unterstütze sie dabei, ihre Potenziale und ihre Klarheit zu entfalten. Das ist eigentlich mein Purpose. Daran arbeite ich sehr viel. Mir liegen gesellschaftliche Themen am Herzen. Ich beobachte Entwicklungen und möchte Veränderung bewirken.

Ich sehe mich auch als Botschafterin für Neurodivergenz in der Arbeitswelt, um dieses Thema bekannt zu machen und zu zeigen, dass es Lösungen gibt.

Mir ist wichtig, dass wir als Gesellschaft die Potenziale und Stärken neurodivergenter Menschen erkennen und anerkennen. Es geht um Teilhabe am Arbeitsleben, um Stärkenorientierung und um stärkenbasierte Führung. Und es geht mir auch darum, Frauen in ihrer Stärke zu fördern.

Für mich ist das wie mit einem Blumenstrauß, den ich aus unterschiedlichen Blumen zusammenbinde. Ich möchte dazu beitragen, dass Menschen nicht auf eine Funktion, eine Diagnose oder ein vermeintliches Defizit reduziert werden. Jede Person bringt etwas Eigenes mit. Die Frage ist, wie dieses Eigene sichtbar werden und sich entfalten kann. Oder: Wie kommt jede einzelne Blume so zur Geltung, dass am Ende ein Blumenstrauß entsteht, den man unbedingt haben möchte?

WIE HÄNGT DEIN EIGENER WEG MIT DIESEM THEMA ZUSAMMEN?

Sabine Kreschel:

Ich komme ursprünglich aus der IT-Projektleitung. Das prägt meinen Blick bis heute. Ich bin pragmatisch, arbeite gern strukturiert und kenne Organisationen von innen. Gleichzeitig habe ich vor einigen Jahren eine Coaching-Ausbildung gemacht. Heute bin ich im Vorstand der International Coaching Federation im Ressort Coaching in Organizations und mache viel internes Coaching bei Bosch, genauer gesagt bei Bosch Digital.

Diese Verbindung ist mir wichtig. Ich komme eben nicht nur aus der Theorie. Ich kenne Projekte, Führung, Organisationen, Veränderung und die Frage, wie komplex berufliche Entscheidungen werden können. Und ich kenne Menschen, die Verantwortung tragen, viel leisten und irgendwann merken: So wie bisher geht es nicht weiter.

In meiner Coaching-Arbeit geht es oft genau darum: Gedanken zu sortieren, Klarheit zu gewinnen, Optionen sichtbar zu machen und herauszufinden, was wirklich zu einer Person passt. Ich bin überzeugt: Viele Menschen tragen ihren Weg schon in sich. Aber manchmal braucht es ein Gegenüber, das die richtigen Fragen stellt.

WARUM PASST DIESES BILD VON EINEM BUNTEN STRAUSS SO GUT ZU DEINER ARBEIT?

Wenn ich nur eine Sache verändern könnte, dann wäre es das Bewusstsein dafür, dass wir nicht alle gleich ticken. Dass wir in Vielfalt leben. Und dass wir diese Vielfalt auch wirklich wahrnehmen. Für mich ist das wie ein bunter Strauß. Unterschiedliche Blumen sehen unterschiedlich aus. Sie bringen unterschiedliche Formen, Farben und Wirkungen mit. Sie brauchen nicht alle dasselbe. Und trotzdem kann daraus etwas Schönes entstehen, wenn man sie gut zusammenbindet.

Genau das fehlt mir in vielen Organisationen. Wir denken noch zu oft in Schubladen. Wir sehen Störungen, Auffälligkeiten oder Abweichungen. Aber wir fragen zu selten: Welche Qualität steckt darin? Welche Stärke bringt jemand mit? Und welche Umgebung braucht diese Person, damit sie wirksam werden kann? Mir ist wichtig, aus der Stigmatisierung herauszukommen. Weg von der Frage: Was passt hier nicht? Hin zu der Frage: Was ist hier vorhanden, das wir vielleicht noch gar nicht richtig sehen?

Das gilt besonders für neurodivergente Menschen. Sie werden oft über das betrachtet, was schwierig ist. Dabei bringen viele von ihnen Fähigkeiten mit, die Organisationen dringend brauchen: andere Perspektiven, Mustererkennung, Direktheit, Kreativität, besondere Fachlichkeit oder eine hohe Tiefe in bestimmten Themen.

Stärkenorientierung bedeutet für mich nicht, Herausforderungen zu romantisieren. Es bedeutet, nicht mit der Schublade zu beginnen. Sondern mit der Frage: Was kann hier wachsen, wenn die Bedingungen stimmen?

WAS GENAU BEOBACHTEST DU AKTUELL IN UNTERNEHMEN ZUM THEMA NEURODIVERGENZ?

Sabine Kreschel:

Ein wichtiger Punkt ist für mich, dass wir Neurodivergenz nicht nur über Bewerbungsprozesse betrachten sollten. Natürlich gibt es Herausforderungen im Recruiting. Aber ich erlebe jeden Tag Menschen, die bereits in einem Arbeitsumfeld sind und sich nicht trauen, offen zu sagen, dass sie neurodivergent sind.

Das Thema ist immer noch mit Vorbehalten verbunden. Und dann frage ich mich: Wenn Führungskräfte nicht verstehen, was Neurodivergenz bedeutet, wie sollen sie auf diese Menschen eingehen? Wie sollen sie Bedingungen schaffen, in denen diese Personen wirklich in den Flow kommen und ihr Potenzial ausschöpfen können? Wenn wir dieses Potenzial nicht nutzen, verlieren Organisationen Fähigkeiten, Energie und Innovationskraft.

WAS BEDEUTET DAS FÜR ENTSCHEIDERINNEN UND ENTSCHEIDER IN UNTERNEHMEN?

Sabine Kreschel:

Führungskräfte müssen lernen, zu lernen.

Die Welt verändert sich. Auch durch KI. Es wird nicht einfacher, sondern komplexer. Deshalb reicht es nicht mehr, Führung nur über Ziele, Aufgaben und Ergebnisse zu verstehen. Führung bedeutet auch, genauer hinzuschauen: Wie arbeiten Menschen? Wie kommunizieren sie? Was brauchen sie, um wirksam zu sein? Und wo entstehen Reibungen nicht durch böse Absicht, sondern durch unterschiedliche Denk- und Arbeitsweisen?

Dafür brauchen Führungskräfte ein besseres Verständnis von Neurodivergenz. Nicht als Sonderwissen für Einzelfälle, sondern als Teil moderner Führung. Wenn eine Person sehr direkt kommuniziert, kann das in Teams schnell zu Konflikten führen, weil viele gelernt haben, Feedback möglichst vorsichtig zu verpacken. Dabei ist Direktheit nicht automatisch schwierig. Sie wird erst dann zum Problem, wenn niemand einordnet, was dahintersteht, und wenn Teams keine gemeinsame Sprache dafür haben.

Deshalb geht es nicht nur um Sensibilisierung, sondern um Alltag. Führungskräfte und Teams brauchen konkrete Wege, mit Unterschieden umzugehen: in der Kommunikation, in den Erwartungen, in der Zusammenarbeit und in den Rahmenbedingungen.

Genau hier sehe ich auch meine Rolle. Es geht darum, Menschen an die Hand zu nehmen und zu sagen: Schaut mal, das ist das Thema. Jetzt braucht es Räume, in denen offen darüber gesprochen werden kann.

WIE SIEHT DEINE ARBEIT KONKRET AUS?

Sabine Kreschel:

Das ist sehr vielschichtig. Ich habe beispielsweise im HR-Bereich während der Diversity Week Vorträge gehalten, auf Deutsch und auf Englisch. Insgesamt waren etwa 250 Menschen dabei. Das zeigt mir: Das Thema ist da. Es muss nur "besprechbar" gemacht werden.

In meinem Unternehmen arbeite ich dann in 1:1- wie auch in Team-Sessions. Menschen, die neurodivergent sind oder sich darin wiedererkennen, kommen zu mir ins Coaching. Ich begleite sie dabei, besser mit ihrer Situation umzugehen, Klarheit zu finden oder auch zu überlegen, ob und wie sie sich ihrem Team gegenüber öffnen möchten.

Manchmal geht es um den Satz: „Ich ticke so, weil ich so ticke.“

Wenn das ausgesprochen werden kann, entsteht oft mehr Offenheit, mehr Kultur und mehr Akzeptanz.

GIBT ES EINEN FALL, DER DICH BESONDERS BESCHÄFTIGT HAT?

Sabine Kreschel:

Ja. Ich hatte einen Coachee, einen Softwareentwickler beziehungsweise Datenanalysten. Er war nie richtig in seiner Organisation angekommen, sprang von einem Thema zum nächsten, hatte viele Projekte und viele Interessen. Im Coaching haben wir gemeinsam priorisiert: Was zählt auf sein eigentliches Ziel ein? Was nicht? Zunächst wurde ihm vieles klarer. Er wirkte entspannter. Selbst seine Körperspannung veränderte sich. Doch dann wurde ihm bewusst, wie sehr er sich über Jahre nach Erwartungen anderer gerichtet hatte. Seine Firma wollte Mitarbeitende zurück an die Standorte holen. Er zog sogar um, um näher an der Firma zu wohnen. Am Ende brachte ihm das vielleicht 15 Minuten Zeitgewinn. Dafür hatte er aber sehr viel aufgegeben. Er hatte das Gefühl, eine Erwartung zu erfüllen, aber nicht verstanden zu werden. Sein Chef sah nur jemanden, der von links nach rechts springt. Aber nicht, was dahinterliegt. Schließlich rutschte er in eine Depression.

An diesem Punkt war klar: Hier reicht Coaching nicht mehr. Als Coach arbeite ich mit gesunden Menschen. Deshalb habe ich ihn dabei begleitet, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Zuerst habe ich das als Misserfolg empfunden. Heute sehe ich es anders. Es hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, früher hinzuschauen. Nicht alles lässt sich verhindern. Aber vieles kann früher gesehen, ausgesprochen und begleitet werden.

WAS SOLLTEN MENSCHEN AUS EINEM GESPRÄCH MIT DIR MITNEHMEN?

Sabine Kreschel:

Wir müssen mehr Möglichkeiten schaffen, über Neurodivergenz, Belastung und unterschiedliche Arbeitsweisen zu sprechen. Und wir müssen besser verstehen, was Menschen brauchen, damit sie im Arbeitsalltag gesund und wirksam bleiben können.

Das muss nicht alles aus dem Unternehmen selbst kommen. Es gibt Organisationen, Netzwerke und Menschen mit Expertise. Man kann Impulse von außen holen, Gesprächsräume schaffen und anfangen, genauer zuzuhören.

Wichtig ist, dass Menschen über diese Themen sprechen können: ohne Angst vor Bewertung, ohne vorschnelle Schubladen und ohne erst dann hinzusehen, wenn Belastung bereits zu Krankheit, Rückzug oder Ausfall geführt hat.

Veränderung beginnt oft dort, wo jemand aussprechen kann, was bisher nur innerlich da war: Bedürfnisse, Schwierigkeiten oder die Frage, was im Arbeitsalltag wirklich helfen würde.

Genau dort beginnt der nächste Schritt.

WARUM DIESES GESPRÄCH ZU NEURODIVER'SCITY GEHÖRT

Weil hier Themen zusammenkommen, die in vielen Unternehmen noch zu oft getrennt betrachtet werden: Neurodivergenz, Arbeitsgesundheit und Führung.

Es geht nicht nur um einzelne Menschen, die Unterstützung brauchen. Es geht um Arbeitsbedingungen, unter denen Stärken sichtbar werden können, bevor Belastung zu groß wird.

Genau deshalb ist Sabine Kreschels Perspektive für NeuroDiver'sCity so wichtig, einem Begegnungsraum für Menschen, die Arbeit vielfältiger, gesünder und zukunftsfähiger denken wollen.

Denn am Ende bleiben Fragen, die viele Unternehmen betreffen:

Wie erkennen Führungskräfte früher, was Menschen brauchen?

Wie können HR, Führung und Gesundheitsmanagement gemeinsam dafür sorgen, dass Unterstützung nicht erst beginnt, wenn Menschen bereits krank sind?

Und wie entstehen Räume, in denen Menschen aussprechen können, was sie bisher nur innerlich getragen haben?

Vielleicht ist das die perfekte Verbindung zu diesem Format: In einer Stadt, in der Menschen sich begegnen sollen, braucht es nicht nur Wege, Räume und Bühnen. Es braucht auch etwas, das wachsen kann:

Unterschiedliche Blumen.

Lebendige Gespräche.

Ein neuer Blick auf Menschen in der Arbeitswelt.

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